

Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Favoriser une culture d'apprentissage

En tant que gestionnaire, il fait partie de votre mandat de soutenir le développement professionnel des membres de votre équipe. Le fait d'offrir aux employés l'occasion d'obtenir une formation pertinente, en présence d'autres facteurs de motivation, leur permettra de réaliser leur plein potentiel, de prendre les moyens d'exceller dans leur rôle, de demeurer fidèles à l'organisation et de produire un impact positif sur votre résultat net.

Pour aller plus loin

Les employés ambitieux ont tendance à en vouloir toujours plus et ce sont eux que vous aimeriez intégrer à votre équipe. Si vous leur offrez l'encadrement et le soutien dont ils ont besoin pour réussir, il y a de fortes chances que ce sont eux qui dirigeront votre organisation à l'avenir. Par contre, si vous ignorez leurs besoins ou tuez dans l'œuf leur désir d'épanouissement, il se pourrait qu'ils tentent leur chance chez l'un de vos concurrents. Afin d'établir et de maintenir un milieu de travail favorable au perfectionnement professionnel, souvenez-vous de ces suggestions :

Effectuez un suivi. Évaluez régulièrement le rendement et les réalisations des employés et offrez- leur une rétroaction positive ainsi que des suggestions qui les aideront à s'améliorer. Sur une base fréquente, planifiez des rencontres afin de parler de leurs objectifs de carrière à court et à long terme et établissez de concert un plan d'action qui tient compte de leurs points forts, de leurs centres d'intérêt et de leur expérience. Ce processus de suivi constitue un excellent moyen de stimuler leur avancement professionnel et de manifester un intérêt réel à leur égard.

Élargissez leur horizon. Mettez sur pied un programme de mentorat, une initiative sans frais où tous seront gagnants. Le jumelage d'un employé chevronné avec un collègue débutant permettra à ce dernier de bénéficier d'une solide expertise et de découvrir des moyens de réussir dans son domaine. Si possible, trouvez des activités de développement professionnel qui aideront vos employés performants à sortir de leur zone de confort. Cette formation complémentaire permettra non seulement d'optimiser les compétences des employés, mais aussi de les inviter à explorer de nouveaux horizons. Renseignez-vous au sujet des intérêts professionnels de vos employés et efforcez-vous de voir comment ces intérêts pourraient répondre aux besoins en ressources humaines de votre organisation.

Récompensez ceux qui excellent. Prenez le temps de reconnaître et de souligner les réalisations individuelles de vos employés – il pourrait s'agir d'un simple mot de remerciement, de félicitations transmises par un message à toute l'équipe ou d'éloges exprimés lors d'un dîner offert à l'équipe. Évitez l'erreur courante de négliger vos employés performants, parce qu'ils exigent moins de supervision. À l'occasion, chacun aime recevoir des compliments. Lorsqu'un employé se voit attribuer de nouvelles responsabilités qui entraînent des possibilités d'avancement, récompensez cet employé de ses efforts supplémentaires et assurez-vous que son titre et sa description de poste reflètent ces changements.

Engagez le dialogue. Les employés ont souvent de bonnes idées qui pourraient rapporter gros à l'organisation, mais ils ont de la difficulté à se faire entendre. Stimulez la présentation de suggestions en soulignant leur importance, sans oublier de mettre en place un processus transparent qui permettra aux employés de transmettre leurs idées au palier supérieur. Vos employés auront l'impression que leur opinion compte, alors que les dirigeants et vous aurez l'occasion de voir les choses sous un nouvel angle.

Embauchez à l'interne. Avant de publier une offre d'emploi dans les journaux ou sur Internet, renseignez toujours vos employés au sujet du poste à pourvoir. Sans adoucir les exigences, assurez-vous d'examiner d'abord les candidatures présentées par des employés de votre entreprise. Si vous êtes gestionnaire dans une organisation de grande taille, envisagez la possibilité d'organiser plusieurs fois par année une foire de l'emploi à l'interne. Assurez-vous que la liste des postes vacants est accessible, facile à consulter et que le processus en place permet de transmettre une candidature de façon simple et rapide. Le recrutement interne renforcera le moral de toute l'équipe et incitera les employés à perfectionner leurs compétences et à considérer les possibilités de promotion interne avant de regarder ailleurs.

Appuyez les activités de formation. Que votre organisation paie les droits de scolarité ou subventionne les activités de formation au cours de l'année, il faut que vos employés en soient informés afin de s'en prévaloir. Si votre organisation n'a pas les moyens de payer les frais élevés liés à un atelier ou à l'obtention d'un diplôme, offrez d'autres formes de compensation – par exemple, faites preuve de souplesse à l'égard d'un employé aux études, permettez aux employés de consacrer quelques heures de travail aux études ou demandez à un employé expérimenté d'apporter son aide sous forme de tutorat. Vous pourriez également animer vous-même des séances de formation et transmettre aux employés des renseignements sur votre secteur d'activité ou inviter des spécialistes dans une variété de domaines à donner une conférence à l'occasion d'un dîner-causerie. Ces efforts feront foi de votre engagement à l'égard de l'avancement professionnel des employés et du maintien d'un milieu de travail centré sur les compétences.

Si vous reconnaissez l'importance du perfectionnement professionnel et l'appuyez avec enthousiasme, tous y gagneront : vos employés, vous et l'organisation. En d'autres mots, un minimum d'efforts supplémentaires et un maximum de soutien vous permettront d'augmenter la satisfaction au travail, de réduire le taux de roulement et de renforcer l'engagement des employés.

Si vous souhaitez obtenir une aide spécialisée dans la résolution de situations délicates concernant un employé, communiquez avec Solutions Mieux-être LifeWorks·fgi pour vous renseigner sur notre service de consultation en gestion ou les séances de formation offertes par votre programme d'aide aux employés.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.