



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.

Les récompenses qui stimulent

Les gestionnaires cherchent toujours de nouveaux moyens de stimuler leurs équipes et d'optimiser les efforts des employés, surtout en période économique difficile, lorsque la productivité et l'engagement des employés représentent un avantage concurrentiel. Cependant, en raison des compressions budgétaires et du fait que les gestionnaires doivent en faire plus avec moins, il n'est pas facile de trouver le temps et l'argent qui permettront de motiver les employés. Alors, comment réussir à renforcer l'engagement des employés sans faire sauter la banque ou perdre un temps précieux?

Un programme de primes d'encouragement à l'intention des employés pourrait se révéler un excellent outil. En donnant aux employés un but à atteindre, vous créez de l'enthousiasme et vous les encouragez à travailler toujours plus fort au moment critique.

Par contre, il ne suffit pas de faire miroiter une carotte sous le nez de vos employés : vous devez leur présenter la bonne carotte. En d'autres mots, vos employés doivent trouver la récompense intéressante et la convoiter.

Pourquoi récompenser les employés?

Autrefois, en raison de leur structure de commandement et de contrôle, les organisations établissaient les règles : elles dictaient aux employés ce qu'ils devaient faire, comment le faire et, en retour, ceux-ci obtenaient pratiquement une sécurité d'emploi à vie. Évidemment, le marché du travail a énormément changé depuis trente ans. Les emplois à vie ont disparu et, au cours de leur vie professionnelle, la plupart des gens peuvent s'attendre à travailler pour plusieurs organisations.

Les employeurs de choix reconnaissent maintenant qu'un incitatif positif motivera les employés à faire un effort supplémentaire pour leurs clients et l'entreprise. L'établissement de primes d'encouragement intéressantes et importantes, en plus d'attirer les candidats les plus compétents, contribuera à fidéliser vos employés, réduisant ainsi les coûts d'embauche et de formation. Finalement, vous obtiendrez non seulement un environnement plus positif, mais aussi un meilleur résultat net.

Le choix judicieux des incitatifs

Lors de l'établissement d'un système de récompenses à l'intention de votre équipe, la plus grande difficulté est sans aucun doute le choix du moyen. En tant que gestionnaire, vous pourriez savoir instinctivement ce que recherchent les employés. Même si vous décidez de mettre à l'essai certaines idées de votre cru, la science des sondages n'est pas à négliger.

Les sondages sont des outils précieux qui fournissent aux gestionnaires et aux superviseurs une occasion unique d'avoir une idée de ce qui incitera vraiment vos employés à travailler plus fort et à faire de leur mieux. Selon l'ampleur et la portée du programme de récompenses, vous pourriez consulter un conseiller ou une entreprise dans ce domaine. Cependant, bien souvent, cette démarche n'est pas nécessaire : un court questionnaire remis aux employés ou transmis en ligne (de nombreux modèles de base sont offerts gratuitement) suffira souvent à obtenir l'information désirée.

Assurez-vous que le questionnaire ne soit ni trop long ni trop vague. Offrez à vos employés plusieurs scénarios. Leurs réponses devraient vous aider à établir un programme de récompenses. Un court questionnaire se remplit rapidement et peut être envoyé à plusieurs reprises afin de préciser la direction que prendra le programme.

Utilisez leurs idées!

La croisière dans le Sud qui vous inciterait à mieux travailler n'intéresse peut-être pas les membres de votre équipe. Donnez-leur des choix distincts – leur idée d'une récompense pourrait vous surprendre.

Souvenez-vous que l'argent n'est pas la seule option. Selon ce que permet le budget, vous pourriez offrir des voyages, des congés compensatoires, des chèques-cadeaux, une promotion à l'essai, une fête ou un barbecue ou du temps de travail consacré à une activité amusante ou constructive, par exemple, la participation à une activité de bienfaisance.

Évaluez la récompense par rapport à l'effort que vous exigez. Si les objectifs exigent que vos employés fassent de nombreuses heures supplémentaires pendant des semaines, la valeur de la récompense doit compenser cet effort.

Vos objectifs doivent être concrets et réalisables. Déterminez vos objectifs et précisez l'échéancier. Il ne devrait y avoir aucune ambiguïté en ce qui concerne les objectifs atteints et ceux qui ont exigé un effort supplémentaire. Selon le cas, vous pourriez aussi définir des buts structurés et offrir des récompenses à l'équipe ou aux individus, ou aux deux.

De plus, il est important de reconnaître publiquement les personnes qui ont atteint les buts ou les objectifs : les gens aiment que leurs efforts soient soulignés et un volet du programme de récompenses devrait assurer qu'un travail exceptionnel, qu'il s'agisse de celui d'une équipe ou d'une personne, fasse l'objet d'une communication, par courriel ou par lettre, à l'intention d'un service ou de l'entreprise au complet.

Bien que les récompenses représentent un excellent moyen de stimuler les employés lorsque le temps presse ou lors d'un projet spécial, elles ne sont que l'un des outils dont vous disposez. Le respect mutuel, un traitement équitable ainsi que des attentes clairement définies et raisonnables demeurent les carottes quotidiennes qui fidéliseront longtemps vos employés.

Si vous souhaitez obtenir une aide spécialisée dans la résolution de situations délicates concernant un employé, communiquez avec Solutions Mieux-être LifeWorks 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.