



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.

Gérer un employé difficile

L'un des plus grands défis de la gestion de personnel consiste à savoir gérer un employé difficile qui, pour diverses raisons, nuit à l'efficacité et à la productivité de la collaboration.



Certaines personnes se présentent **constamment en retard** au travail et aux réunions ou ne respectent pas les échéanciers. D'autres ne cessent de **participer aux ragots**, de répandre des rumeurs ou de tenir des propos désobligeants sur leurs collègues ou leur employeur. D'autres enfin, même si leur comportement n'est pas nécessairement préjudiciable, ont tout simplement l'air d'être **toujours malheureuses**, et semblent ne jamais éprouver de plaisir ou de fierté dans leur travail. Ces personnes peuvent être les plus difficiles à gérer, car il y a peu de choses que vous pouvez cibler et aborder directement sur le plan du rendement. Quelle que soit la cause précise de la négativité de ces employés, il peut être très stressant de garder votre sang-froid tout en gérant leur comportement non professionnel. Voici des suggestions pour vous aider à naviguer en douceur dans vos interactions avec un employé difficile.

- **Soyez conscient que ce n'est pas personnel.** Lorsqu'une personne manifeste un comportement difficile comme les retards, les commérages toxiques ou une humeur constamment sombre, il y a tout lieu de croire qu'elle a un problème qui n'a rien à voir avec vous ou avec votre style de gestion. En vous souvenant que ce comportement n'est pas une conséquence de votre style de gestion, mais plutôt d'une difficulté non résolue dans la vie personnelle de l'employé, vous atténuerez votre stress et votre anxiété. Même si elle ne résout pas le problème, cette constatation vous permettra de garder votre sang-froid et d'intervenir de façon positive.
- **Exprimez-vous avec empathie et compassion.** Après avoir évalué la situation et conclu qu'un problème dans la vie de l'employé entraîne ce comportement indésirable, parlez-lui. Il est préférable de lui parler immédiatement plutôt que de laisser le problème s'aggraver. Organisez une rencontre avec lui et gardez l'esprit ouvert. Dites-lui que vous avez remarqué son comportement et que vous êtes préoccupé. Demandez-lui si vous pouvez lui apporter du soutien sur le plan personnel ou professionnel. Ce pourrait aussi être l'occasion de lui **recommander le counseling** ou **d'autres services du programme d'aide aux employés et à la famille**.
- **Fixez des limites cohérentes.** Après avoir abordé le problème avec compassion et directement, **fixez clairement vos limites**. C'est le moment où un avertissement ferme peut s'avérer très utile : dites à l'employé que ses retards, ses commérages ou le comportement identifié sont inacceptables et ne seront pas tolérés. Même si vous vous souciez de lui et reconnaissez que son comportement indique probablement la présence d'une difficulté dans sa vie personnelle, cela ne signifie pas que vous laisserez son comportement contaminer votre milieu de travail. **Lorsque vous aurez fixé les limites, n'en dérogez pas** et faites en sorte de maintenir les mêmes règles pour tous vos subordonnés.
- **Sachez quand il est temps de passer à autre chose.** Si le comportement difficile que vous gérez continue de se manifester au-delà des limites clairement établies, il est peut-être temps d'envisager des mesures disciplinaires plus formelles. La prochaine étape consiste à consulter un

professionnel des ressources humaines au sujet de la discipline fondée sur le rendement. Si vous avez essayé tout ce qui précède et que rien ne change, il pourrait être nécessaire de mettre fin à son emploi afin de [rétablir un environnement de travail paisible et productif pour vous et vos autres employés](#). Pour l'employé, il pourrait s'agir de la meilleure solution à long terme. S'il est vraiment malheureux au travail, vous pouvez espérer que le fait de passer à autre chose l'aidera à trouver de la satisfaction ailleurs.

La gestion d'un employé difficile peut vous causer énormément de stress et entraîner une grande dépense d'énergie lorsqu'elle vous préoccupe en dehors des heures de travail. N'oubliez pas que la clarté, la gentillesse et la franchise peuvent vous faire économiser de l'énergie émotionnelle et réduire la confusion à long terme. Efforcez-vous de gérer un employé difficile de la même façon que vous aborderiez tout autre problème de gestion : préparez un plan et des outils. La mise en œuvre de certaines des stratégies décrites ci-dessus pour naviguer en terrain difficile vous permettra d'atténuer fortement la tension personnelle et professionnelle et d'utiliser cette énergie supplémentaire pour obtenir d'autres résultats positifs.

Si vous désirez obtenir des idées ou des conseils pour votre équipe, tirez profit d'une consultation en gestion par l'entremise de votre PAEF. Composez le [1.866.833.7690](tel:18668337690) ou explorez les ateliers et les séminaires offerts à votre organisation par nos [Solutions de formation en milieu de travail](#).

© 2025 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.