

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.

La puissance de l'éloge

Nous rencontrons tous des échecs dans la vie. S'ils nous sont fréquemment soulignés sans être contrebalancés par des éloges, il se pourrait que nous développions graduellement, consciemment ou non, une façon de penser qui nous dit « ceci ne vaut pas l'effort » ou, à un niveau plus profond, « je ne suis pas à la hauteur ».

Peut-être avez-vous remarqué que les gens qui savent se montrer élogieux se tiennent et tiennent les autres en haute estime. Ils admettent plus facilement leurs erreurs et, du fait qu'ils ne perçoivent pas les erreurs et l'incertitude comme étant des échecs, ils acceptent de nouveaux défis. D'une manière ou d'une autre, ils sont en mesure de stimuler la confiance : si tu as réussi à faire telle chose, je parie que tu peux faire celle-ci.

L'incertitude à l'égard de la façon dont elles seront perçues vous empêche peut-être de faire des éloges. Ce qui importe c'est l'honnêteté et l'intention derrière les mots. Les éloges seront bien reçus. Si les gens sentent qu'ils sont exprimés en toute sincérité – et que nous ne nous moquons pas d'eux en transmettant des messages variés qui ne servent que nos propres intérêts, les éloges que nous exprimons seront bien reçus.

Des conseils pratiques

En réfléchissant à la puissance de l'éloge, prenez en compte les facteurs suivants :

Faites l'éloge des efforts aussi bien que des réalisations. Lorsque c'est possible, établissez un lien entre l'éloge, les habiletés personnelles et l'effort plutôt que de le lier à des facteurs sur lesquels la personne n'exerce que peu ou pas de contrôle. Si vous dites à un collègue : « La façon dont tu as effectué le suivi de cette demande a vraiment plu au client », vos paroles seront plus éloquentes que si vous lui dites : « Je te félicite de tes cinq années de service dans l'entreprise ».

Adaptez l'éloge aux circonstances. Manifestez votre appui à une personne qui s'efforce sans succès de perdre du poids. Dites-lui que vous la trouvez courageuse et trouvez un moyen de l'aider à ne pas abandonner. Rappelez-lui les progrès qu'elle a accomplis. Ainsi, vous lui montrerez que vous partagez ses préoccupations et que vous l'encouragez à poursuivre ses efforts.

Ne vous mettez pas personnellement en cause. Auprès des enfants, il est particulièrement important de ne pas confondre la fierté ou l'amour qu'ils vous inspirent en raison de ce qu'ils sont et de ce qu'ils ont accompli ou non. Autrement, ils pourraient avoir de la difficulté à distinguer entre l'approbation parentale et la satisfaction personnelle qu'ils retirent de leurs efforts. Lorsque vous faites des éloges, soulignez les réalisations. Il est plus facile d'instiller de la fierté chez un enfant si vous lui dites : « C'est une chose dont tu peux être fier. »

Tentez de ne pas retarder l'expression de l'éloge. Le fait d'exprimer des éloges au bon moment peut largement contribuer à éviter les malentendus et les sentiments froissés. Lors des réunions, par exemple, assurez-vous que la contribution de chacun soit reconnue comme une partie intégrale de la discussion : « Ton idée semble intéressante » ou « Merci d'avoir signalé ce point ».

Trouvez différents moyens de féliciter les gens. Ceci évitera que les éloges deviennent un échange social. Au travail, soulignez un bon rendement par un communiqué enthousiaste; utilisez le bulletin de

la compagnie pour transmettre vos éloges ou faites-le au cours d'une réunion. Soulignez les réalisations de vos amis ou des membres de votre famille par un repas spécial, une sortie ou peut-être par une anecdote ou un poème.

Perdez l'habitude du « Oui, mais… » « Oui, mais...; c'est bien, mais... pas encore assez bien ». Voilà le véritable message que nous transmettons aux gens lorsque nous glissons le mot « mais » dans l'expression de nos éloges. Ce mot annule toute satisfaction, tout plaisir, tout sentiment de réalisation. Il peut radicalement transformer une conversation en un exercice du type *cherchez l'erreur* et nous empêcher de nous concentrer sur les solutions.

Tentez de remplacer le mot *mais* par le mot *et.* « Oui, mais » n'offre que des excuses, tandis que « Oui et » constitue un programme d'action.

Apprendre à se féliciter soi-même

Il est plus facile de reconnaître les qualités des autres lorsque nous pouvons les reconnaître en nous. Voici comment faire en sorte que le petit critique dans votre tête commence à faire de la place pour accueillir votre fan-club :

Prenez l'habitude de voir la situation dans son ensemble. Tous les traits humains ont leurs aspects positifs et négatifs. L'entêtement, par exemple, peut vous empêcher d'être à l'écoute des autres et d'apprendre. Il peut également constituer l'adhésif qui nous permet de relever un défi. Le fait de se montrer méticuleux réduira la possibilité d'erreurs. D'autre part, cela pourra nous empêcher de passer à d'autres tâches.

Félicitez-vous lorsque vous avez fait preuve de bon jugement – ou pour tout geste posé pour réaliser un but. Nombre de personnes qui ont réussi ont l'habitude de se réserver une quinzaine de minutes en soirée afin d'effectuer un bilan, de passer en revue les événements de la journée, de noter comment ils y ont réagi, quels sont les domaines requérant une amélioration et ceux au sujet desquels elles peuvent se donner une tape sur l'épaule.

Félicitez-vous de vos petites améliorations. Souvenez-vous que les grandes améliorations proviennent de l'accumulation de plusieurs petits succès. Au fur et à mesure que votre confiance se renforcera, ainsi en sera-t-il du nombre de vos progrès.

Vous êtes-vous déjà arrêté à vous demander quel effet vous aviez produit sur une personne, simplement par votre façon d'interagir avec elle? Vous pourriez ne jamais réaliser l'influence que vous exercez sur certaines d'entre elles et l'influence qu'elles exercent sur vous. Et tout ceci s'accomplit par le langage et la communication. Si vous ne pouvez changer l'attitude des gens à qui vous devez rendre des comptes, vous pouvez prodiguer des encouragements aux personnes de votre entourage, c'est-à-dire, vos enfants, vos employés, votre famille et vos amis. Et souvenez-vous que personne ne souhaite vous entendre dire que vous êtes désappointé de constater qu'il n'a pas fait ce que vous attendiez de lui.

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.