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.

Conseils pour les gestionnaires : les façons de motiver les employés



Votre capacité à diriger et à motiver les employés est essentielle à votre réussite en tant que gestionnaire. La motivation est la volonté ou la détermination de faire quelque chose. Bien que la motivation soit une force interne qui existe en chaque employé, les gestionnaires qui comprennent comment accroître cette motivation ont la capacité de rehausser la productivité et le moral de l'équipe.

Quand les gens travaillent bien ensemble, ils ont de l'énergie et de l'enthousiasme. Quand ce n'est pas le cas, les employés peuvent devenir insatisfaits ou se lasser de leur emploi, et la productivité diminue.

En tant que gestionnaire, votre capacité à mener votre équipe vers la réussite est directement liée à la façon dont vous parvenez à créer un environnement de travail très motivant pour chacun de vos employés.

Trouvez ce qui motive vos employés. La motivation est très personnelle. Par conséquent, ce qui vous motive ne correspond pas nécessairement à ce qui motive les autres membres de votre équipe. Dans les moments passés seul à seul avec les personnes qui relèvent de vous, trouvez ce qui est plus important pour elles. Le temps consacré à leur famille ? La reconnaissance que vous leur manifestez ? L'occasion d'apprendre une nouvelle compétence ?

Beaucoup de gestionnaires sont surpris d'apprendre que bon nombre des choses que leurs employés trouvent les plus motivantes sont reliées au fait de faire du bon travail, d'avoir les bons outils et les bonnes ressources, d'acquérir de nouvelles compétences, de savoir que leur travail crée de la valeur et de faire partie d'une équipe qui réussit.

Aidez vos employés à établir des priorités afin de se concentrer sur les tâches les plus importantes. Vos employés ont besoin de comprendre les principaux objectifs de votre service, ainsi que la façon dont leurs propres objectifs contribuent au rendement de l'équipe et à la réussite de l'entreprise. Par exemple, assurez-vous que les employés comprennent pourquoi le service à la clientèle est une priorité, même quand ils sont très occupés. Ils doivent savoir en quoi l'organisation bénéficie du fait que votre équipe atteigne ou dépasse les objectifs de service à la clientèle. Assurez-vous qu'ils connaissent la valeur de leur travail afin d'augmenter leur satisfaction et leur sentiment d'utilité.

Expliquez et formez. Assurez-vous que vos employés ont les compétences et les connaissances pour faire leur travail efficacement. Si ce n'est pas le cas, formez-les ou faites en sorte qu'ils obtiennent la formation dont ils ont besoin. Expliquez les tâches avec soin afin que chaque employé sache ce qui est attendu de lui. Fournissez-leur régulièrement une rétroaction afin de les garder sur la bonne voie. Sachez ce que chacun de vos employés aime faire et ce à quoi il excelle. Si possible, incluez certaines de ces tâches dans leurs affectations régulièrement.

Laissez les gens travailler. Votre tâche consiste à expliquer le « quoi » et le « pourquoi » du travail, et à voir à ce que vos employés aient les compétences et les outils nécessaires pour le faire. Leur tâche consiste à accomplir le travail de la manière qui leur semble la plus efficace. Suivez les progrès réalisés

par vos employés, mais évitez de microgérer ou de remettre en question leur façon de faire. Dans les limites du raisonnable, soyez patient lorsque vos employés font des erreurs. C'est ainsi que les gens apprennent. Soyez disponible pour encadrer et demandez périodiquement s'il y a des embûches que vous pourriez aider à éliminer. Faire tomber les obstacles est l'une des choses les plus positives que vous puissiez faire en tant que gestionnaire pour motiver vos employés.

Soyez généreux en matière de rétroaction positive et de reconnaissance. Ce sont les plus puissants motivateurs, ainsi que les moins coûteux et les moins complexes. Pourtant, beaucoup de gestionnaires les sous-utilisent !

- Cherchez et récompensez les progrès réalisés, même les petites réalisations, pas seulement les grandes. Reconnaissez souvent le travail bien fait. Évitez les phrases toutes faites, comme « bon travail ». Soyez précis sur les mérites de l'effort. Dites : « Michel, la façon dont tu as réussi à terminer ce rapport à temps et sans erreur, même si nous étions à court de personnel hier, a vraiment fait une différence. Merci. »
- Faites preuve de créativité pour penser à des récompenses surprenantes, agréables et significatives. Une reconnaissance spéciale, même quelque chose d'aussi simple qu'une note manuscrite de votre part pour un travail bien fait, peut être plus motivante qu'une récompense « standard ».
- Encouragez les cadres supérieurs à offrir une rétroaction positive. Quand une personne atteint un objectif, quelques mots d'un premier vice-président aux membres du groupe peuvent avoir un grand effet sur le moral.

- **Exigez l'excellence**. Les employés mettront tout leur cœur dans leur travail s'ils pensent que l'entreprise et l'équipe s'efforcent d'atteindre l'excellence, particulièrement quand ils ont l'impression que leur travail a un but et savent qu'il est apprécié.

- **Soyez attentif aux autres et montrez-le.** Pour la plupart des gens, une relation positive avec leur gestionnaire est une forte motivation. Prenez du temps pour parler avec vos employés de choses qui vont au-delà des tâches immédiates à effectuer. Demandez-leur comment ils vont et comment ils se sentent. Demandez-leur ce qu'ils pensent de leur travail. Demandez-leur s'il y a des choses qui les empêchent de faire du bon travail. Évitez d'ouvrir votre courriel ou de regarder des documents sur votre bureau pendant qu'ils vous parlent. Vos employés seront beaucoup plus enclins à faire un travail consciencieux s'ils savent que vous êtes à l'écoute et attentif à leurs besoins. L'impolitesse et le manque de respect sont toujours de grands facteurs de démotivation.

- **Engagez et conservez les personnes qui font du bon travail.** Les personnes qui ont en permanence un rendement inférieur causent une répartition inégale du travail au sein d'une équipe. Cela peut entraîner du ressentiment chez ceux qui font bien leur travail et de la frustration chez ceux qui ont de la difficulté parce qu'ils n'ont pas les compétences de base pour réussir. Réglez rapidement les problèmes de rendement et les erreurs d'embauche. Informez-vous sur les périodes « probatoires » ou « d'orientation » de votre entreprise, qui donnent aux gestionnaires la possibilité de déceler rapidement les situations où les nouvelles recrues ne fonctionnent pas et leur permettent de réagir efficacement. Et assurez-vous que les employés très performants savent qu'ils sont appréciés !

- **Dirigez en donnant l'exemple.** Soyez dynamique et positif, et votre dynamisme sera contagieux. Montrez ce qu'on entend par mettre l'accent sur le client et offrir d'excellents résultats. Travaillez dur pour incarner des valeurs importantes et saines. Certains gestionnaires ont un style autoritaire et croient que la peur est un facteur de motivation — mais c'est inexact. Bien que les gens réagissent à l'intimidation pendant un court laps de temps, une période de ressentiment et de manque de motivation suivra généralement.

Si vous avez des questions sur les façons de motiver les employés, communiquez avec votre conseiller des ressources humaines (RH) ou avec le programme dont est issu le présent document.
© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services

Votre conseiller des RH ou le programme peuvent être en mesure de vous proposer des idées et des conseils. Pour en savoir plus sur la motivation, lisez l'ouvrage reconnu de Daniel Pink intitulé *Drive : The Surprising Truth About What Motivates Us.*

Encouragez les employés à communiquer avec leur programme d'aide s'ils ont des problèmes de motivation ou de satisfaction au travail. Quel que soit le problème, le programme dont est issu le présent article peut être en mesure de vous offrir une aide pratique et du soutien.

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.