amélio

COMMENT DÉTECTER RAPIDEMENT UN EMPLOYÉ DÉMOBILISÉ?

Suivez nos astuces pour reconnaitre les signes de démobilisation et surtout, pour intervenir efficacement.





S’il est vrai qu’un employé mobilisé est environ

21% plus productif que ses collègues

il est aussi vrai qu’un employé démobilisé peut coûter à une entreprise jusqu’à

34% de son salaire en termes de perte de productivité et d’absentéisme[1]



Le problème, vous le savez bien, c’est que dans le feu de l’action, il est parfois difficile de repérer les signes qui mènent à la démobilisation parce qu’ils sont plus subtils.

Puisque votre organisation ne souhaite certainement pas assumer les coûts élevés de la démobilisation de vos employés, dans ce guide :

- Apprenez à repérer les signes de démobilisation
- Identifiez les phases qui mènent à la démobilisation
- Découvrez des conseils pour intervenir efficacement

1 Gallup / Wellable Screen and Reveal

DES SIGNES QUI NE MENTENT PAS!



Il existe une multitude de signes de démobilisation, mais comment déterminer si vos employés sont véritablement démobilisés?

Pour y parvenir, vous devrez observer un ou plusieurs signes, ou encore, un changement drastique dans le comportement de l'employé.
Autrement dit, vous devez garder l'œil ouvert. 👀
Évidemment, plus tôt vous agirez, plus grandes seront vos chances de minimiser les effets négatifs.

Agir tôt avec Amélio

Un grand avantage des sondages de mobilisation? Ils vous permettent de prendre le pouls du groupe et d'agir de manière proactive, en déterminant avec précision votre prochaine action.

Pour encore plus d'astuces pour vous accompagner dans votre démarche de mobilisation et pour transformer votre équipe, **c'est par ici!**



Prenons l'exemple de Julie.

- Julie est très impliquée dans la vie de bureau et la plupart des employés se tournent vers elle lorsqu'ils ont un problème.

- Elle est une personne enjouée qui a beaucoup d'humour et qui est du genre à faire de petites attentions à ses collègues, comme apporter du café et des croissants lors des réunions matinales.

- Côté travail, c'est une alliée précieuse au sein de son équipe, toujours présente pour aider ses collègues.





- Pourtant, depuis quelques semaines, vous remarquez que Julie manque d'éclat. Elle n'est pas aussi rayonnante et dynamique qu'à l'habitude.

- Cela fait un bon moment qu'elle n'a pas fait d'attention à ses collègues et elle vous semble plus silencieuse en réunion. De ce que vous en savez, aucun incident majeur n'est survenu dans sa vie personnelle ni même au travail, mais vous sentez que quelque chose cloche.
Vous avez probablement raison!

Parmi les nombreux signes que l'on peut observer, en voici quelques-uns qui devraient éveiller vos soupçons, leurs impacts et les pièges à éviter.

👉 À garder en tête

L'un des pièges majeurs pour tout signe ou comportement du tableau suivant est de l'ignorer ou de minimiser son impact. Les signes de démobilisation doivent être pris au sérieux!

Des mesures de suivi régulier sont également à prévoir.

Négociation accentuée du salaire

L'employé a un argumentaire plus élaboré qu'à l'habitude et vous soumet des données précises (sa valeur sur le marché, le salaire offert par la compétition, etc.). Le ton sur lequel il formule sa demande est plus assumé, plus revendicateur tout comme son non verbal.

Impacts sur l'organisation ou sur l'équipe

- Tension accrue au sein de l'équipe
- Érosion de la confiance
- Démotivation des collègues
- Risque d'escalade de la démobilisation
- Pression accrue sur les processus de négociation

Pièges à éviter

- ❗ Tolérer les comportements agressifs
- ❗ Prendre les négociations comme des attaques personnelles
- ❗ S'opposer de manière rigide sans explorer les causes sous-jacentes
- ❗ Oublier de fixer des limites claires
- ❗ Accepter trop rapidement les demandes pour éviter le conflit
- ❗ Manquer de transparence avec l'équipe

Réduction de sa disponibilité

L'employé qui avait l'habitude de toujours répondre présent quand on avait besoin d'un remplaçant semble soudainement moins flexible et moins disponible. Finir plus tard ou déplacer des rencontres ne fait plus partie des pratiques qu'il préconise.

Impacts sur l'organisation ou sur l'équipe

- Augmentation de la charge de travail pour les autres membres de l'équipe
- Diminution de la productivité et ralentissement des délais de livraison
- Affaiblissement de la collaboration et de la communication
- Impact sur le moral de l'équipe
- Effet domino potentiel

Pièges à éviter

- Réagir de manière punitive sans discussion
- Ne pas chercher à comprendre les causes profondes
- Éviter de fixer des attentes claires
- Sous-estimer l'impact de cette situation sur l'équipe

Diminution du sentiment d'appartenance

L'employé se détache de la marque et de la culture. Il se pourrait qu'il tienne un discours qui ressemble à « *pourquoi je me forcerais pour faire ceci alors que je ne suis pas payé pour ça* » ou encore, « *ça ne fait pas partie de ma description de poste* ». À ce stade, vous sentez que l'employé fait le strict minimum.

Impacts sur l'organisation ou sur l'équipe

- Augmentation du risque de départ
- Baisse de l'engagement et de la motivation
- Affaiblissement de la collaboration et de la cohésion
- Risque de contagion de la démobilisation
- Diminution de la qualité du travail

Pièges à éviter

- Interpréter le désengagement uniquement comme un problème de performance
- Adopter une approche uniquement directive
- Sous-estimer l'impact sur le reste de l'équipe
- Ne pas offrir de soutien pour restaurer le sentiment d'appartenance

Détachement émotif

L'employé semble plus détaché et vous avez de plus en plus de difficulté à connecter avec lui.

Impacts sur l'organisation ou sur l'équipe

- Diminution de la productivité
- Impact sur le moral de l'équipe
- Augmentation de l'absentéisme
- Perte de créativité et d'innovation

Pièges à éviter

- Sous-estimer les causes profondes
- Adopter une approche punitive
- Attendre une amélioration sans intervention
- Négliger la communication
- Ne pas offrir de soutien ni de perspective de développement

Perte d'intérêt pour les nouveaux projets

L'employé autrefois animé par les nouveaux projets ne vous semble plus aussi enthousiasme. Peut-être même que vous entendrez des phrases du genre « *de toute façon, ça n'aboutit jamais à rien* » ou encore, « *je passe mon tour* ».

Impacts sur l'organisation ou sur l'équipe

- Baisse de l'innovation et de la créativité
- Diminution de la productivité et du dynamisme
- Risque de démoralisation de l'équipe
- Effet d'entraînement sur les autres employés
- Perte de potentiel de croissance pour l'employé et l'équipe

Pièges à éviter

- Ignorer le manque d'engagement
- Interpréter la démobilisation uniquement comme un manque de compétences
- Adopter une approche directive sans compréhension
- Négliger le suivi de l'impact sur l'équipe
- Ne pas clarifier les attentes

Isolement

L'employé se fait de plus en plus discret et vous remarquez une baisse générale de sa participation. En surface, son comportement a l'air plutôt inoffensif, mais en réalité, il se pourrait qu'il soit en train de se déconnecter.

Impacts sur l'organisation ou sur l'équipe

- Effet négatif sur la communication
- Baisse de la cohésion de l'équipe
- Affaiblissement de la collaboration
- Diminution de la performance individuelle et collective

Pièges à éviter

- ❗ Adopter une approche coercitive (forcer l'employé)
- ❗ Éviter la discussion ou négliger le suivi
- ❗ Penser qu'il s'agit d'un problème uniquement personnel
- ❗ Omettre de le réintégrer progressivement
- ❗ Ne pas proposer de soutien

Retard, absence ou préférence pour le télétravail

Dès que son quart de travail est terminé, l'employé quitte rapidement le bureau et ne reste plus avec ses collègues comme il avait l'habitude de le faire.

L'employé qui avait l'habitude de venir souvent au bureau préfère maintenant travailler plus souvent de la maison.

Impacts sur l'organisation ou sur l'équipe

- Diminution de la productivité
- Perturbation de la cohésion de l'équipe
- Sentiment d'injustice chez les collègues.
- Réduction de la qualité du service
- Éventuelle augmentation du taux de roulement

Pièges à éviter

- ❗ Réagir de manière punitive sans dialogue
- ❗ Ne pas chercher à comprendre les causes profondes
- ❗ Éviter de discuter de l'impact sur l'équipe
- ❗ Imposer des conditions de travail strictes sans flexibilité

Réactions disproportionnées

L'employé s'emporte plus facilement, et pour de petits riens qui, avant, ne l'auraient pas dérangé.

Impacts sur l'organisation ou sur l'équipe

- Climat de tension
- Démoralisation de l'équipe
- Effet de contagion émotionnelle
- Augmentation des conflits interpersonnels
- Réduction de la productivité et des performances

Pièges à éviter

- Réagir de manière émotive ou punitive
- Assumer que les réactions sont purement personnelles
- Éviter la discussion directe
- Ne pas mettre en place de mécanismes de soutien
- Ne pas établir de limites claires

En "mode reproche"

Vous sentez que l'employé a quelque chose à dire ou à redire sur tout et rien ne semble le satisfaire. Il utilise souvent des expressions comme : « *vous ne comprenez pas* », « *je ne suis pas d'accord* » ou encore, « *laisse tomber* ».

Impacts sur l'organisation ou sur l'équipe

- Climat de méfiance et de tension
- Démoralisation des collègues
- Augmentation des conflits
- Impact sur la culture de rétroaction
- Risque d'isolement de l'employé

Pièges à éviter

- Prendre les reproches comme des attaques personnelles
- Se concentrer uniquement sur les reproches sans chercher les causes
- Réagir de manière défensive ou punitive
- Ne pas fixer de limites claires
- Ne pas offrir de perspectives de développement

Surprotection

L'employé semble très protecteur de ses tâches et de ses responsabilités. Il pourrait également avoir tendance à retenir de l'information et limiter les opportunités de travailler en équipe.

Impacts sur l'organisation ou sur l'équipe

- Entrave à la collaboration et à la communication
- Frein à l'innovation et à l'amélioration continue
- Perte d'agilité et de flexibilité
- Démotivation des collègues
- Risque de surcharge et de burn-out pour l'employé

Pièges à éviter

- ❗ Forcer la délégation sans en comprendre les raisons sous-jacentes
- ❗ Sous-estimer l'impact sur la dynamique de l'équipe
- ❗ Adopter une approche punitive
- ❗ Oublier de valoriser le transfert de connaissances
- ❗ Ne pas offrir de soutien pour améliorer les compétences

Dîner seul

L'employé qui autrefois mangeait avec le reste de son équipe dîne maintenant avant ou après le groupe, ou encore, à l'extérieur ou dans sa voiture.

Impacts sur l'organisation ou sur l'équipe

- Affaiblissement de la cohésion de l'équipe
- Propagation d'un sentiment de malaise
- Impact sur la communication interne
- Augmentation des risques de démobilisation chez les autres membres

Pièges à éviter

- ❗ Forcer l'employé à participer aux repas ou aux activités
- ❗ Interpréter l'isolement uniquement comme un signe de mauvaise volonté

COMPRENDRE LA DÉMOBILISATION AU-DELÀ DES SIGNES



Pour agir efficacement, non seulement il faut être en mesure d'identifier les signes, mais également d'intervenir.

Observons de plus près les différentes étapes qui mènent à la démobilisation.

1- Pourquoi est-ce si puissant ?

La période de crise représente généralement le moment où l'employé se remet en question.
Il est de plus en plus conscient de ses insatisfactions, mais n'est pas encore prêt à baisser les bras.
Même s'il ne cherche pas activement un nouveau travail, il peut demeurer ouvert aux opportunités et à l'écoute des recruteurs.

Comment intervenir en période de crise?

- **Entamer un dialogue ouvert et empathique**



Il est essentiel de prendre le temps de rencontrer l'employé de manière informelle pour discuter de votre ressenti.

L'objectif est de vérifier si l'employé se démobilise réellement et si oui, comprendre ce qui en est la cause.

Est-ce lié à un manque de défis, des problèmes personnels, un environnement de travail difficile, ou un sentiment de manque de reconnaissance?
Cette conversation doit être menée avec bienveillance et sans jugement, afin de créer un climat de confiance.

Voici un exemple de formulation que vous pourriez utiliser:

«J'ai remarqué depuis quelque temps que tu manges plus souvent à ton bureau plutôt qu'à la cafétéria. Comme ton bien-être me préoccupe, j'aimerais, si tu le veux bien, ouvrir la discussion avec toi à ce sujet afin de m'assurer que tout se passe bien pour toi».



- **Effectuer une introspection**

Il peut être également pertinent de vous questionner à savoir si vous avez une part de responsabilité face aux enjeux vécus par l'employé.

- *Avez-vous ignoré certains signes?*
- *Est-ce que certains reproches faits par l'employé découlent de décisions que vous avez prises?*
- *Avez-vous réellement créé un environnement de travail propice à l'épanouissement et à la motivation?*
- *Êtes-vous suffisamment accessible et à l'écoute des préoccupations de l'employé?*
- *Avez-vous offert à l'employé des retours réguliers et constructifs?*
- *Favorisez-vous assez le développement professionnel de cet employé?*
- *Comment pourriez-vous améliorer votre communication et la qualité de votre soutien?*
- *Avez-vous pris en compte les besoins individuels de l'employé?*

Assumer sa part de responsabilité ou démontrer l'envie de soutenir l'employé par des pratiques de gestion saines peut définitivement créer ou rebâtir le pont entre vous et votre employé et ainsi, réduire potentiellement le sentiment de frustration qu'il vit.



- **Vous mettre en action**

Une fois le problème cerné et que vous aurez eu l'occasion d'échanger sur les causes de la démotivation, assurez-vous de dresser un plan de match clair avec l'employé.

Voici le genre de plan que vous pourriez mettre en place.

1 Établir un objectif commun et des attentes claires

But : Clarifier les attentes pour éviter toute ambiguïté et définir les objectifs à atteindre.

Action :

- Lors d'une rencontre avec l'employé, discuter des attentes en matière de performance, de comportement et d'engagement.
- Co-créer un objectif commun en lien avec ses responsabilités et les besoins de l'équipe.

Exemple : *« Ensemble, nous allons travailler pour que tu retrouves de la satisfaction dans tes tâches et pour que ta contribution soit alignée avec les objectifs de l'équipe. »*

2 Définir un plan d'action détaillé

But : Structurer les actions à entreprendre pour que l'employé puisse progressivement se remobiliser.

Action :

- Détailler les étapes nécessaires pour atteindre les objectifs fixés, en identifiant des actions précises et mesurables.

Exemple : *Diviser le plan en tâches hebdomadaires ou mensuelles, comme participer activement aux réunions d'équipe, s'impliquer dans un projet spécifique ou suivre une formation liée à son rôle.*

3 Fournir un soutien et des ressources adaptés

But : Donner à l'employé les moyens nécessaires pour réussir et se sentir soutenu.

Action :

- Identifier les ressources nécessaires, comme des formations, du mentorat, ou des outils spécifiques pour l'aider dans ses tâches.

Exemple : *Si la démobilisation est liée à une surcharge de travail, ajuster la charge de travail ou offrez un soutien supplémentaire pour certaines tâches.*

4 Encourager l'auto-réflexion et l'implication progressive

But : Aider l'employé à prendre conscience de son impact et de sa progression, tout en l'intégrant progressivement dans des tâches à plus forte valeur ajoutée.

Action :

- Encourager l'employé à prendre des moments pour réfléchir sur ses réussites et défis, et à vous donner son retour.

Exemple : *Demander à l'employé de noter ses succès hebdomadaires ou de préparer des questions ou réflexions pour les rencontres de suivi.*

5 Organiser des suivis réguliers

But : S'assurer que le plan de match progresse bien, que l'employé se sent soutenu et faire des ajustements si nécessaire.

Action :

- Planifier des points de suivi hebdomadaires ou bimensuels pour discuter des progrès, ajuster le plan au besoin, et célébrer les petites victoires.

Exemple : *Pendant les rencontres, poser des questions comme « Comment te sens-tu par rapport aux objectifs de cette semaine? » ou « Y a-t-il des obstacles que nous pourrions réduire ensemble? »*

6 Reconnaître les progrès et célébrer les réussites

But : Valoriser les efforts de l'employé pour renforcer son sentiment d'appartenance et d'accomplissement.

Action :

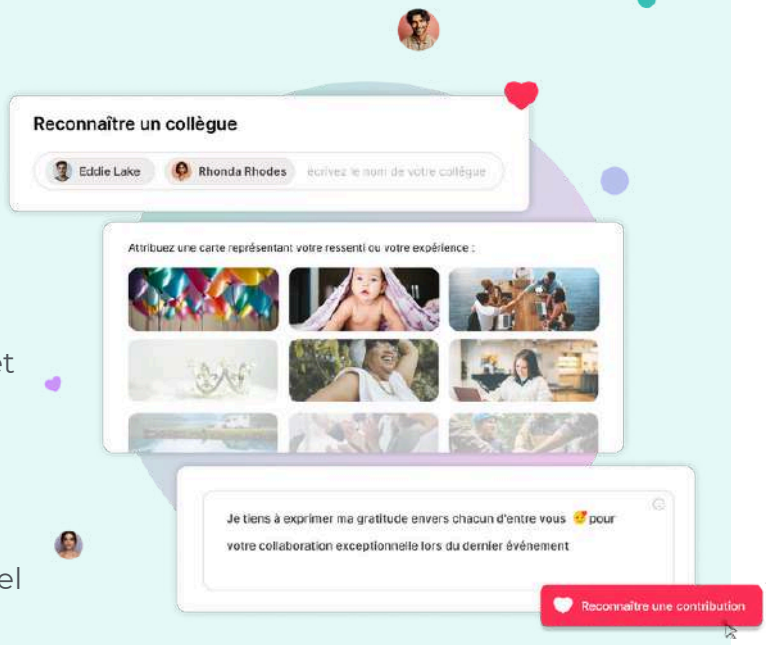
- Prendre le temps de reconnaître les progrès réalisés, même les petites étapes, pour renforcer la confiance de l'employé.

Exemple : *Complimenter un travail bien fait dans une réunion d'équipe, lui envoyer un message de félicitations ou lui attribuer un nouveau projet comme reconnaissance de ses efforts.*

Avez-vous pensé à rédiger une carte de reconnaissance sur Amélio?

Vous avez en main un moyen facile, gratuit et ultra puissant de propulser le bonheur au travail de votre équipe! Utilisez-le!

Pour en savoir davantage sur le module de Reconnaissance la plateforme et son potentiel pour vos employés, **consultez nos articles!**



Voici un exemple de suivi mensuel avec objectifs

Semaine	Objectif	Action de soutien du gestionnaire	Évaluation de progrès
1	Participer activement aux réunions d'équipe	Fournir une liste de points à préparer avant chaque réunion	Feedback constructif
2	Prendre en charge un projet ou une tâche spécifique	Offrir du mentorat ou un accompagnement si besoin	Rencontre de suivi
3	Appliquer une nouvelle compétence ou méthode	Proposer une formation ou un atelier pour développer cette compétence	Observer la mise en pratique
4	Discuter des progrès et ajuster le plan si nécessaire	Organiser une rencontre de bilan, célébrer les progrès	Adapter le plan si besoin

2- La période passive

Rendu à ce stade, en toute honnêteté, les chances qu'un revirement de situation survienne sont malheureusement plutôt minces.

Dans cette phase, l'employé a souvent « décroché » mentalement.

Il n'exprime plus ses désaccords avec autant de vigueur parce qu'il ne se sent pas entendu ou n'a plus confiance que la situation s'améliorera.

Soit il s'accommodera de la situation et perdre en engagement, soit il deviendra plus actif dans sa recherche d'un nouvel emploi.

Un employé quitte son poste?

Transformez ce départ en opportunité d'apprentissage!



Vous avez accès à une mine d'or d'informations précieuses!

Un sondage de départ bien conçu permet de récolter ces perles rares, et avec la plateforme Amélio, le processus devient simple, rapide et stratégique.

Contactez-nous

Durant cette phase, les options sont limitées parce que généralement, la communication avec l'employé est rompue.

Au mieux, vous lui donnerez le sentiment d'être entendu et vous pourrez limiter les mauvaises perceptions liées à votre marque employeur.

Si on résume, l'idée c'est d'être proactif et d'aller au-devant de l'employé. Pour y parvenir, il existe plusieurs rituels à mettre en place, tels que :

- **Les réunions d'équipe** *(quotidiennes ou hebdomadaires)*
- **Les discussions informelles** *(autour de la machine à café)*
- **Les rencontres individuelles** *(1:1)*
- **Les activités d'équipe**
- **Les tests de personnalité**
- **Des activités de formation**

Voici des exemples de questions à poser pour prendre le pouls et s'assurer d'être proactif en cas d'insatisfaction.

- **Comment ça se passe pour toi en ce moment?**
- **Ton niveau de bonheur est à combien sur 10?**
- **Vis-tu des irritants ou des insatisfactions présentement?**
- **Est-ce que ta charge de travail est gérable présentement?**
- **Comment se passe la collaboration avec tes collègues?**
- **Arrives-tu à trouver un équilibre entre ta vie personnelle et professionnelle?**
- **Est-ce que je peux faire quelque chose pour t'aider?**

Plus vous ouvrirez la discussion, plus vous serez à l'écoute et plus vous créerez un sentiment de sécurité psychologique entre vous et vos employés. Vous augmenterez ainsi vos chances que votre employé se confie à vous lorsqu'il rencontrera un enjeu ou une insatisfaction.

En somme...

Pour maximiser la performance et le bien-être des équipes, il est essentiel de repérer rapidement les signes de démobilisation et d'agir de manière proactive.

Un employé démobilisé peut avoir des répercussions significatives sur la productivité, la collaboration et la dynamique de l'équipe. C'est pourquoi il est crucial pour les gestionnaires de maintenir un environnement de travail où l'écoute et la reconnaissance sont prioritaires.

Les sondages de mobilisation que propose Amélio représentent un outil précieux pour mesurer le niveau d'engagement et détecter les signes précurseurs de démobilisation.

En intégrant ces sondages de manière régulière, vous pouvez non seulement évaluer le pouls de vos équipes, mais aussi agir en amont pour prévenir le désengagement et favoriser un environnement de travail positif.

Ces sondages permettent aux gestionnaires comme vous de comprendre les besoins, les préoccupations et les aspirations des employés, facilitant ainsi des interventions ciblées et efficaces.
En utilisant des sondages de mobilisation et en restant attentif aux signes subtils de démobilisation, vous construirez un climat de confiance et de soutien, garantissant à la fois le succès individuel des employés et la réussite collective de l'organisation.

Prêt à (re)mobiliser votre équipe?