



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



REMÉDIER AUX PROBLÈMES DE RENDEMENT

« J'ai l'impression de ne pouvoir transmettre aucune critique constructive à mon équipe durant cette période où tout le monde essaie de sortir indemne de la pandémie. »

1

Engagez le dialogue avec compassion

Dans le contexte de la COVID-19, un faible rendement est peu susceptible de survenir en vase clos. Il est possible que des agents stressants à l'extérieur du travail minent le rendement de vos employés, qu'il s'agisse de difficultés avec les enfants, du fardeau financier, de l'anxiété causée par la pandémie ou d'autres facteurs. Cela dit, il demeure possible de formuler des commentaires constructifs tout en étant attentif à ces facteurs. **Accordez le bénéfice du doute aux membres de votre équipe et faites preuve d'empathie et de compréhension dans vos discussions sur le rendement.**

2

Fournissez des exemples précis

Personne ne réagit bien à une attaque. Au lieu de lancer des affirmations générales au sujet du piètre rendement d'un employé, présentez-lui des exemples précis de projets ou de situations qui auraient pu être mieux gérés. Donnez à l'employé l'occasion de s'expliquer ou du moins de préciser le contexte dans lequel la situation se situe. **Si son rendement est particulièrement faible, vous pourriez citer plusieurs exemples pour l'aider à comprendre l'origine de vos inquiétudes.**

3

Travaillez en collaboration pour trouver des solutions

Après avoir établi vos motifs de préoccupation, recherchez des solutions avec la personne.

- Faites-lui savoir que vous voulez travailler **avec** elle pour améliorer la situation.
- Montrez-vous ouvert à des suggestions auxquelles vous n'aviez pas pensé, comme de lui permettre de s'absenter de certaines réunions afin de lui laisser davantage de temps pour se consacrer à son travail.
- Ajuster son horaire pour être en mesure de répondre à ses obligations personnelles.

Appliquez les solutions choisies pendant une période d'essai, puis vérifiez auprès de la personne si elles fonctionnent ou s'il est temps d'essayer autre chose.

Pour obtenir plus de conseils, consultez le guide [**Promotion de la réussite du personnel.**](#)



4

Offrez des occasions additionnelles de formation ou de perfectionnement professionnel

Les employés sont plus susceptibles de réagir positivement à vos préoccupations s'ils sentent que vous appuyez leurs efforts pour s'améliorer.

Lorsque la situation s'y prête, **pensez à leur offrir des formations pour acquérir un nouveau savoir-faire ou approfondir leurs compétences existantes** (p. ex., écriture, s'exprimer en public, gestion de projets). Même un geste simple comme une suggestion de lecture à un membre de votre équipe peut favoriser son perfectionnement professionnel (particulièrement si votre budget vous permet d'en couvrir le coût d'achat).

Vous pourriez également **jumeler votre employé à un collègue pour l'aider à s'améliorer dans un domaine en particulier** (dans la mesure où ce coéquipier est en mesure de l'épauler). En

5

Mesurez les progrès accomplis

Après avoir transmis votre rétroaction à votre employé, lui avoir offert des formations et un encadrement pour résoudre les problèmes liés à son rendement, faites un suivi régulier auprès de lui afin de relever toute progression. Vous devez certes prendre acte de l'absence d'amélioration, **mais il est particulièrement important de célébrer chaque victoire.**

- Par exemple, si la gestion du temps était difficile, assurez-vous de souligner toutes les occasions où l'employé a achevé une tâche avant l'échéance.
- Si une compétence en particulier faisait défaut, notez toute preuve que la pratique et la formation ont porté leurs fruits, par exemple des textes plus clairs ou une gestion plus habile des projets.



Pour plus d'information, visitez le <https://commissionsantementale.ca/covid-19/>



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



Avec le financement de

Santé Canada Health Canada