



# Comment remotiver ses collaborateurs via l'entretien de remotivation ?

---

Garder la motivation de vos équipes reste une mission délicate au quotidien pour vous, Dirigeants et Managers. Comment déceler les signes de démotivation ? Comment booster vos collaborateurs ? Et éviter qu'une baisse d'énergie et motivation n'impacte la performance de votre entreprise.

L'entretien de remotivation est là pour ça, et ça vaut le coup !



# 01

## Alerte : démotivation en cours !

Au quotidien, la démotivation peut toucher vos salariés à chaque instant. Toutefois, ce phénomène n'apparaît pas instantanément et plusieurs éléments en sont souvent les signes annonciateurs.

- **La baisse de productivité : comment se traduit-elle ?** chez un ouvrier, de manière simplifiée, la diminution de pièces produites en est la preuve, ou bien pour un employé de bureau, un allongement du traitement de l'administratif. Ce ne sont que des exemples, mais soyez attentifs à ces signes précurseurs !
- **Le repli sur soi de votre collaborateur : Comment se traduit-il ?** les échanges avec les membres de son équipe se font de plus en plus rares, une rupture de relations sociales au travail est en train de naître. Petit exemple : votre collaborateur est de moins en moins enclin à vouloir aider ses collègues dans des situations qui pourtant le nécessiteraient.
- **L'absentéisme et les retards à répétition : c'est le signe le plus commun mais aussi le plus marquant d'un manque réel d'intérêt pour sa mission.** Retard le matin, pause à rallonge, départ précipité le soir, sont révélateurs d'une démotivation et d'un manque d'implication de votre collaborateur pour l'entreprise.

En dehors de ces éléments, des comportements inhabituels tels que l'agressivité ou le silence sont d'autres signes de démotivation chez votre collaborateur.

Autant de signaux qui demandent une attention particulière de votre part afin d'éviter une propagation de cette démotivation auprès de l'ensemble de vos équipes.

# 02

## L'entretien de remotivation : la solution

Pour stopper net cette démotivation naissante au sein de vos équipes, votre rôle en tant que manager est primordial. Dans cet objectif, un outil managérial apparaît comme indispensable : l'entretien de remotivation.

Cet entretien est un acte managérial important et primordial pour agir sur le mal-être de votre collaborateur.

Cet entretien est la porte d'entrée pour échanger et partager avec votre collaborateur démotivé. Son objectif est de recréer un climat de confiance entre vous et votre collaborateur afin de faciliter le dialogue. Ce moment doit être un moment d'échange bienveillant, afin de redonner du sens aux missions de votre collaborateur.

Lors de ce partage, votre mission sera de repérer les raisons de la démotivation de votre collaborateur et apporter des solutions adaptées, qui devront correspondre aux attentes exprimées par votre collaborateur.

L'entretien de remotivation ne doit être un simple pansement, mais il doit être une solution pérenne et efficace contre la démotivation de vos équipes. Cet entretien doit s'accompagner d'un suivi quotidien de votre part de vos équipes pour éviter toute rechute et sous peine malheureusement de vivre le départ de vos collaborateurs.

### Les étapes clés de l'entretien de remotivation

Un entretien de remotivation réussi donnera des résultats efficaces pour votre entreprise. Voici les 6 étapes clés à respecter :

- Fixer un rendez-vous avec votre collaborateur et accordez-lui du temps

L'entretien ne doit pas paraître trop formel et doit montrer toute l'importance que vous portez à votre collaborateur. Pour cela choisir un lieu adapté et calme, qui vous permettra d'être concentré sur les échanges avec votre collaborateur.

- **Rassurer le collaborateur**

Votre collaborateur est en train de vivre une mauvaise passe, il est donc essentiel de l'accueillir avec sérénité et avec le sourire, être à l'écoute. Intégrer une pointe d'humour lors de cet entretien peut être bénéfique.

- **Débuter l'entretien en douceur**

L'entretien doit débuter par une question ouverte. Entrer dans le vif du sujet ne ferait qu'accentuer le repli sur soi de votre collaborateur.

- **Être attentif aux réactions et émotions de votre collaborateur**

Une écoute attentive permet de déceler efficacement la raison de cette démotivation. Un collaborateur qui se sent écouté se livrer plus facilement sur le problème qu'il rencontre.

- **Engager le dialogue sans pression**

Lors de cet entretien, si votre collaborateur ne souhaite pas aborder certains sujets personnels, ne surtout pas lui mettre la pression en le forçant à en parler. Le dialogue doit prendre une tournure plus professionnelle.

- **Monter votre confiance envers votre collaborateur**

Cet entretien de remotivation doit refaire apparaître la confiance que vous managers portez envers votre collaborateur. Ne pas lui retirer de responsabilité, mais plutôt lui proposer une aide supplémentaire dans la réalisation de sa mission.

Avant chaque entretien de ce type, le manager doit attacher une attention particulière à sa préparation, gage de réussite de l'atteinte de l'objectif de l'entretien.

Les points essentiels :

- **S'assurer du bon sujet de management. S'assurer qu'il s'agit bien d'un problème de motivation et non pas un problème de compétences ou confiance en soi**
- **Recenser l'ensemble des faits marquants relatifs au problème ainsi que les arguments qui viendront étayer la position du manager.**

- **Sélectionner le ou les points forts de votre collaborateur sur lesquels vous allez vous appuyer pour le remotiver.**
- **Comment contrôler en suivant la mise en œuvre de ce qui aura été convenu lors de cet entretien ?**
- **Bien se remémorer la trame de ce type d'entretien :**
  - **Recevoir positivement**
  - **Exposer la situation, le problème**
  - **Annoncer la décision**
  - **Permettre à votre collaborateur de s'exprimer**
  - **Silence, écoute, reformulations**
  - **Expliquer la décision**
  - **Valoriser et orienter vers le futur.**