

COMMENT AIDER LES EMPLOYÉS DÉMOTIVÉS

Un guide pratique pour motiver les employés en tant que responsable



INTRODUCTION

Il y a quelque chose de déstabilisant à retourner sur son lieu de travail lorsqu'on a travaillé à domicile au cours des 18 derniers mois. Le cadre est familier, mais n'est plus qu'un lointain souvenir, un calendrier accroché dans un bureau indiquant toujours mars 2020, figé dans le temps.

Il est difficile d'imaginer l'ampleur des changements que nous avons tous vécus dans tous les aspects de notre vie. Au travail, certaines personnes s'en sortent mieux que d'autres. De nombreuses entreprises ont dû procéder à des licenciements, à des fermetures et à une transformation totale de leur mode de fonctionnement afin de survivre. Si l'on ajoute à cela les fermetures d'écoles, l'inquiétude pour ses proches et la peur et l'anxiété de sortir en public, il n'est pas étonnant que les employés et les dirigeants se sentent moins motivés au travail.

Dans une récente enquête menée auprès de salariés américains, 69 % d'entre eux ont reconnu que la pandémie était le moment le plus stressant de toute leur carrière, même face à des événements majeurs comme les attaques terroristes du 11 septembre et les grandes récessions de 2008. En conséquence, 70 % des personnes interrogées ont reconnu qu'elles étaient nettement moins productives en raison du stress et de l'anxiété causés par la COVID-19.

On peut dire que la pandémie a sapé notre motivation. Selon Psychology Today, cela est dû au fait que nous devons faire face, dans une certaine mesure, à ce qui suit:

- Incertitude bouleversante
- Vie domestique ennuyeuse
- Perte de contrôle
- Impossibilité à planifier l'avenir
- Perte d'expérience personnelle
- Perte de temps

L'une des nombreuses conséquences de la pandémie est que la plupart des travailleurs sont démotivés. Mais ils ne l'ont pas toujours été. Comme le dit la définition, un employé démotivé n'est pas motivé en ce moment, mais il l'était par le passé.

D'où la question: comment remotiver des employés démotivés?

De nombreux dirigeants ne savent pas quoi faire lorsqu'ils ont l'impression que la motivation des employés échappe totalement à leur contrôle. S'il y a beaucoup de choses que vous ne pouvez pas contrôler, comme les retombées de la pandémie, vous pouvez cependant prendre des mesures spécifiques afin de créer les conditions propices pour aider les employés démotivés.

Ce guide explore l'importance de la motivation du personnel, les signes d'un manque de motivation au travail et les facteurs qui peuvent mener à la démotivation. En outre, vous découvrirez huit mesures pratiques qui vous permettront de créer les conditions propices à une plus grande motivation. Entrons dans le vif du sujet.

POURQUOI EST-IL IMPORTANT DE MOTIVER LES EMPLOYÉS?

Pour une entreprise, la motivation d'un employé présente de nombreux avantages, tels que la diminution de l'absentéisme, l'augmentation de la productivité, la réduction de la rotation du personnel et l'amélioration de la qualité du travail. En revanche, d'un point de vue purement financier, la démotivation est coûteuse, Gallup estimant qu'elle coûte aux entreprises américaines entre 483 et 605 milliards de dollars par an.

Lorsqu'il est motivé, le travailleur est plus satisfait de son travail, cela donne un sens à ce qu'il fait, cela clarifie ses priorités et ses objectifs professionnels et améliore son bien-être général.

En bref, un employé motivé est profitable à l'entreprise ainsi qu'à l'individu et cela devrait être une priorité absolue pour tous les responsables, de l'équipe de direction aux responsables de première ligne.



COMMENT SAVOIR SI LES EMPLOYÉS SONT DÉMOTIVÉS? CE QU'IL FAUT SURVEILLER

Il peut être difficile de suivre de près chaque employé et son comportement, surtout si vous travaillez à distance. Il s'agit pourtant de l'une des contributions les plus importantes que peuvent apporter les responsables, car l'attitude d'un membre démotivé peut affecter et influencer ceux qui l'entourent si rien n'est fait à long terme.

Sans compter que les employés démotivés sont plus nombreux que jamais. Selon une étude de Morneau Shepell, 40 % des employés sont moins motivés au travail depuis le début de la pandémie.

Donc, si vous pensez qu'une ou plusieurs personnes de votre équipe sont peut-être démotivées, voici les six signes les plus fréquemment à surveiller:

1. Il leur faut plus de temps qu'à l'accoutumée pour accomplir leurs tâches.
2. Ils reportent des tâches qu'ils attendaient autrefois avec impatience.
3. Ils sont irritables lorsqu'on leur demande de faire quelque chose qui ne fait pas partie de leurs tâches quotidiennes.
4. Leur capacité d'attention est réduite et ils sont souvent déconcentrés.
5. Ils commettent des erreurs qui ne leur ressemblent pas.
6. Ils se mettent en retrait, évitent les conversations ou les activités non nécessaires.

QUELS SONT LES EFFETS DE LA DÉMOTIVATION SUR LES EMPLOYÉS?

Lorsqu'un employé est démotivé, cela a des conséquences non seulement sur l'entreprise, comme la perte de productivité, mais aussi sur le bien-être de la personne. Dans une étude américaine de 2018, les répondants ont noté les éléments suivants comme étant les cinq principaux effets de la démotivation:

- 62 % ont déclaré que leur humeur s'était détériorée.
- 46 % ont déclaré que leur productivité avait diminué.
- 45 % ont déclaré avoir subi une dégradation de leur santé mentale.
- 37 % ont déclaré que la qualité de leur travail s'était détériorée.
- 29 % ont déclaré que leur régime alimentaire s'était détérioré.

La démotivation, le stress et le surmenage sont liés, et malheureusement, le surmenage est en augmentation. En 2021, les cas de surmenage léger, modéré ou grave ont encore augmenté de 3 % par rapport à l'année précédente, ce qui a conduit à un taux de surmenage de 82 % cette année. Les conséquences ont été mises en évidence dans une étude publiée à l'été 2021, selon laquelle 58 % des employés travaillant en première ligne se préparent à quitter leur emploi et citent le surmenage comme principale raison.

Plus que jamais, les employés et les équipes ont besoin d'un dirigeant qui soit conscient des problèmes de démotivation et de surmenage, qui fasse preuve d'empathie à l'égard de la situation et qui soit prêt à se montrer flexible et à s'adapter si nécessaire.



QUELS SONT LES FACTEURS DE DÉMOTIVATION LES PLUS IMPORTANTS SUR LE LIEU DE TRAVAIL?

Pour mettre fin à la démotivation sur le lieu de travail, les entreprises et les responsables du personnel doivent reconnaître qu'il s'agit d'un problème réel et important. Malheureusement, notre bilan à ce jour n'est pas très brillant, puisque près de 7 personnes sur 10 interrogées dans le cadre d'une étude ont déclaré que leur employeur pourrait faire beaucoup plus pour les motiver.

Selon une étude du Human Resources Director, les quatre principales raisons pour lesquelles les employés se sentent démotivés sont les suivantes:



Un mauvais responsable (46%)



Se sentir invisible, non inclus ou sous-estimé (43%)



Des tâches et un travail ennuyeux ou insatisfaisant (43%)



Manque d'appréciation et de reconnaissance (42%)

Les personnes interrogées dans le cadre de la même enquête sont tout à fait d'accord (74 %) pour dire que leur supérieur direct devrait faire davantage pour les inspirer et les motiver. Ainsi, même si aider les employés démotivés peut sembler être une tâche difficile compte tenu du climat actuel sur les lieux de travail, les employés ont clairement fait savoir qu'ils veulent et ont besoin que leurs dirigeants fassent quelque chose. Découvrons donc ce qu'il faut faire.

COMMENT MOTIVER VOS EMPLOYÉS? 8 FAÇONS D'INVERSER LA DÉMOTIVATION

La motivation des employés a changé avec la pandémie et par conséquent l'autoréflexion sur ce que les employés valorisent dans leur vie. Par exemple, dans le passé, l'un des principaux facteurs de motivation pouvait être les promotions et la rémunération. Alors qu'aujourd'hui, les employés sont peut-être davantage motivés par le fait de travailler pour une entreprise dont la culture et les valeurs correspondent aux leurs, de trouver un but à leur travail, d'avoir des dirigeants inspirés, de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de bénéficier d'une certaine flexibilité concernant le lieu, le moment et la manière de travailler.

Peu importe les changements dans ce qui motive les employés, la principale composante de la motivation est restée constante. Des méthodes de communication fortes, claires et inspirantes continuent d'être fondamentales pour motiver les

employés en tant que responsable. Il sera presque impossible de motiver votre équipe sans lui fournir des informations, écouter ses préoccupations et lui donner des directives claires. Cependant, il ne suffit pas d'être un orateur charismatique et de dire aux gens d'être motivés et d'aimer leur travail. Vous devez créer des conditions qui inspirent, engagent et motivent.

Pour vous y aider, voici huit façons de créer les conditions propices permettant de transformer la démotivation en motivation.



MANIFESTER DE LA GRATITUDE ET FOURNIR DES COMMENTAIRES

Le premier facteur de motivation est la reconnaissance du travail accompli. L'importance de la gratitude et des commentaires positifs a été soutenue par David Friedman, auteur de *Culture by Design: How to Build a High-Performing Culture Even in the New Remote Work Environment* (Comment créer une culture performante, même dans le nouvel environnement de travail à distance).

« Il faut saluer le travail bien fait à tous les niveaux de l'entreprise - de collègue à collègue, du responsable à son subordonné direct, et du subordonné direct à son responsable », dit Friedman. « N'oubliez pas vos employés à distance - ils peuvent déjà se sentir déconnectés du lieu de travail, alors rappelez-leur que vous remarquez et appréciez leurs contributions. »

Cependant, un article récent de la Harvard Business Review, intitulé « *Little Things That Make Employees Feel Appreciated* » (Les petites choses qui font que les employés se sentent appréciés), a révélé un écart important entre la mesure dans laquelle les responsables expriment leur gratitude envers des membres de leur équipe et la mesure dans laquelle ces derniers se sentent réellement appréciés.

Le même article demandait aux employés ce que leurs responsables directs pourraient faire pour qu'ils se sentent appréciés. Voici ce qu'ils ont dit:



Communication et échanges fréquents

Le fait de saluer votre équipe d'un simple « bonjour » et de prendre des nouvelles de ses membres permet de créer des liens et d'éviter que les employés ne se sentent isolés ou oubliés.



Équilibrer les retours positifs et constructifs

Les employés ont besoin d'un retour d'information. Ils veulent savoir où ils en sont avec vous et ce qu'ils peuvent régler avant que cela ne devienne un problème. Essentiellement, le retour d'information, sous quelque forme que ce soit, permet aux employés de se sentir valorisés et démontre que vous vous investissez dans leur développement et leur réussite.



Avoir des conversations axées sur le développement

En prenant le temps de parler des objectifs professionnels de votre employé et en lui offrant des possibilités d'apprentissage correspondantes, telles que des missions plus poussées, vous indiquez que vous appréciez et soutenez votre employé.



Montrer qu'on a confiance en faisant preuve de souplesse

Lorsque les responsables directs offrent la possibilité de travailler à distance ou de prendre des congés après avoir fait des heures supplémentaires, cela montre à l'employé que vous lui faites confiance et que vous appréciez ses efforts supplémentaires.



Faire de la reconnaissance un rituel

Le fait de commencer les réunions d'équipe en faisant des compliments à tout le monde et de créer un canal Slack pour partager les appréciations et les réalisations des employés peut avoir un impact significatif, car ces derniers ont cité la reconnaissance par les pairs comme étant l'un de leurs principaux facteurs de motivation. En outre, faites l'éloge de vos pairs, recherchez les occasions de reconnaître publiquement les réalisations importantes et exprimez votre gratitude individuellement par des notes de remerciement et lors de rencontres individuelles.



DONNER UN SENS À L'ACTION DES EMPLOYÉS

À la question : « Comment devient-on un grand dirigeant ? », l'homme politique et diplomate américain Colin Powell répondait : « Le leadership consiste à inspirer aux gens le sens du but à atteindre. » Dans son livre *It Worked for Me*, il écrit : « Les bons dirigeants définissent une vision, des missions et des objectifs. Les grands dirigeants poussent leurs subordonnés, à tous les niveaux, à intérioriser leur objectif et à prendre conscience que celui-ci va bien au-delà des simples aspects de leur travail. »

Tout le monde, des dirigeants aux employés de première ligne, a besoin d'un objectif pour stimuler son niveau de motivation. Cela n'a jamais été aussi important, car les employés réévaluent leurs priorités face à la pandémie de COVID-19.

Par exemple, une légende raconte que lorsque John F. Kennedy a visité le siège de la NASA, il est passé devant un concierge et lui a demandé : « Pourquoi travaillez-vous si tard ? » Le concierge a répondu : « M. Le Président, je contribue à envoyer un homme sur la lune ». Les individus veulent savoir comment leurs contributions ont un impact sur l'objectif de l'entreprise. C'est à leur responsable direct de leur donner un tel objectif en associant leur travail à la mission générale de l'entreprise.

Gardez à l'esprit que la mission de votre entreprise doit se concentrer sur la différence qu'elle fait dans le monde. Pour être efficace, cela ne doit pas se limiter à une simple affiche sur un mur ou à un élément inclus dans un kit d'accueil. Il faut s'y référer souvent et la renforcer continuellement dans la vie quotidienne pour créer un véritable sentiment d'utilité et de motivation.

OFFRIR DE L'AUTONOMIE

Quoi de plus démotivant que d'être microgéré ? Les employés ont toujours l'impression que leur patron ne leur fait pas confiance et considèrent qu'ils ne peuvent pas effectuer leur travail. Au contraire, les employés souhaitent un certain degré d'autonomie et des directives claires sur ce dont ils sont responsables. Ils veulent qu'on leur délègue des tâches en leur laissant la liberté de les accomplir comme ils l'entendent.

Le besoin et le rôle de l'autonomie ont été prouvés dans les années 1970 par les psychologues Richard Ryan et Edward Deci, qui ont développé la théorie de l'autodétermination, qui, en résumé, affirme que les individus sont plus motivés par des facteurs intrinsèques que par des récompenses extrinsèques. Grâce à leurs recherches, ils ont découvert que l'autonomie était le facteur le plus important de la motivation intrinsèque. L'indépendance et le contrôle sur la façon dont le travail est effectué obligent les individus à donner le meilleur d'eux-mêmes. En d'autres termes, plus un employé se sent autonome, plus il sera motivé.

ENCOURAGER LES OPPORTUNITÉS DE PROGRESSION

Dans une enquête menée auprès de plus de 200 000 employés, le fait d'avoir des perspectives de progression est le cinquième facteur de motivation le plus important, juste derrière la reconnaissance et le souhait de faire du bon travail. Les employés veulent que leur responsable leur permette d'améliorer leurs compétences et de participer à des missions de qualité, qui les inspire, les met au défi et les motive.

Mais les opportunités de croissance vont au-delà des promotions et des augmentations de salaire. Il peut s'agir de responsables directs qui soutiennent et encouragent le développement professionnel de leurs employés. Si vous vous demandez ce que vous pouvez faire d'autre, voici quelques exemples d'opportunités d'évolution qui motiveront les employés:

- Fournir un encadrement et un retour d'information continu lors de réunions individuelles.
- Déterminer les objectifs professionnels et co-crée un plan de développement.
- Participer à un programme de développement professionnel ou à une conférence.
- Formation sur le tas ou observation au poste de travail.
- Travailler avec un coach professionnel.
- Les mettre en relation avec un mentor.
- Leur donner une mission ambitieuse.

ÉCOUTER ACTIVEMENT

Une enquête mondiale menée auprès de plus de 4 000 employés a révélé que les employés très impliqués et motivés sont trois fois plus susceptibles de reconnaître qu'ils se sentent écoutés au travail que les employés fortement démotivés. Pour que les employés soient motivés, les responsables directs doivent savoir écouter.

Mais comment savoir si vous êtes une personne qui sait écouter ? Posez-vous les questions suivantes, qui ont été soulevées dans un article du New York Times sur l'écoute active.

1. Quand avez-vous écouté quelqu'un pour la dernière fois ? Avez-vous écouté, sans réfléchir à ce que vous vouliez dire ensuite, sans jeter un coup d'œil à votre téléphone ou sans intervenir pour donner votre avis ?
2. Et à quand remonte la dernière fois que quelqu'un vous a écouté ? Que quelqu'un était si attentif à ce que vous disiez, et dont la réponse était si réfléchie que vous vous êtes senti vraiment compris ?

Malheureusement, de nombreux dirigeants conviendront probablement qu'ils sont la personne à laquelle Stephen Covey faisait référence lorsqu'il a dit : « La plupart des gens n'écoutent pas avec l'intention de comprendre ; ils écoutent avec l'intention de répondre. »

Par conséquent, la prochaine fois que vous discuterez avec un membre de l'équipe, lutez contre la tendance naturelle à formuler une réponse pendant que l'autre personne parle. Au contraire, écoutez attentivement ce que votre employé dit et ne répondez pas avant d'avoir compris ce qu'il a vraiment dit et d'avoir une réponse significative.



FAIRE PREUVE D'HONNÊTÉTÉ, DE CONFIANCE ET DE TRANSPARENCE

Il n'est pas surprenant que 90 % des employés qui travaillent pour l'un des 25 lauréats du concours « World's Best Workplaces 2021 » estiment que leur direction est honnête et respecte les règles d'éthique dans ses pratiques commerciales. Pour que les employés soient motivés et impliqués dans leur travail, ils doivent faire confiance à leur supérieur direct et à l'entreprise, la confiance se développant par l'honnêteté et la transparence.

L'un des 25 lauréats est l'entreprise de logiciels Atlassian, qui affirme sans ambages que l'une de ses valeurs fondamentales est « entreprise ouverte, pas de baratin ». Elle estime que « les employés doivent avoir confiance en la direction, qui est guidée par des valeurs et s'engage à faire preuve de transparence ». Nous sommes donc également honnêtes avec nos équipes - nous ne prenons pas toujours les bonnes décisions, mais nous sommes toujours ouverts. Nous pensons que le fait d'avouer son ignorance en tant que dirigeant ou d'admettre une erreur contribue à renforcer la confiance au sein de l'entreprise. »

En tant que dirigeant, vous pouvez appliquer cette idée au travail en privilégiant l'honnêteté, l'humilité et la transparence, ce qui vous permettra d'instaurer une culture d'équipe où la confiance est la norme.

SOYEZ UN DIRIGEANT POUR LEQUEL VOUS VOUDRIEZ TRAVAILLER

Comme nous l'avons appris précédemment, un mauvais dirigeant est la raison principale pour laquelle les employés ne sont pas motivés. Si vous avez déjà eu le désagrément de travailler pour un mauvais employeur, vous conviendrez sans doute que votre motivation n'a jamais été aussi faible.

Le responsable direct d'un employé a un impact indéniable sur sa motivation ou son manque de motivation. Dans une étude portant sur plus de 2,7 millions d'employés, Gallup a conclu que 70 % du niveau d'implication et de motivation des employés est déterminée uniquement par le responsable pour lequel ils travaillent. Gallup poursuit en expliquant que « les responsables sont chargés de s'assurer que les employés savent ce qui doit être fait, de les soutenir et de les défendre si nécessaire, et d'expliquer comment leur travail est lié au succès de l'entreprise. »

De nombreux dirigeants ont été nommés à leur poste de direction en se distinguant comme contributeurs individuels. Cependant, les compétences professionnelles nécessaires en tant qu'individu sont très différentes de celles requises pour diriger des individus. C'est pourquoi il est essentiel de développer de solides compétences en matière de direction en suivant une formation et en travaillant avec un coach professionnel pour devenir le type de dirigeant pour lequel vous souhaiteriez travailler;

le type de dirigeant qui crée les bonnes conditions, afin que son équipe soit motivée pour donner le meilleur d'elle-même.

CHANGEZ VOTRE CULTURE

Que ce soit au sein d'une équipe ou d'une entreprise, la culture est la somme des valeurs et des comportements de chaque individu. En substance, il s'agit de la manière dont les gens interagissent et travaillent ensemble pour accomplir le travail. Malheureusement, certaines cultures peuvent être toxiques et démotivantes si les individus ont l'habitude de crier, de monopoliser les ressources, de s'affaiblir mutuellement ou de faire de la microgestion pour s'imposer à tout prix.

En revanche, une culture positive et une source de motivation se développent lorsque les individus s'apprécient mutuellement, partagent leurs connaissances et disposent d'une autonomie dans leur travail. Mais ce type de culture ne peut voir le jour que si le dirigeant s'attache à la cultiver et à la soutenir. Le géant technologique HubSpot en est un bon exemple. La société a publié son code culturel, qui est régulièrement mis à jour et qui décrit les comportements définissant la culture qu'elle s'efforce de créer pour ses employés. Vous pouvez même télécharger leur modèle pour créer votre propre document.

Si vous souhaitez accroître la motivation, vous devez évaluer votre culture et la modifier si elle ne favorise pas les conditions qui stimulent la motivation. Par exemple, votre culture décrit-elle clairement les comportements et les valeurs qui favorisent la motivation, comme l'appréciation, le retour d'information, l'objectif, l'autonomie, la confiance, l'écoute, la croissance personnelle et un leadership fort ? Et les employés mettent-ils réellement en pratique ces comportements, ou s'agit-il simplement d'un livret reçu lors de l'orientation ?

Si vous répondez par la négative aux questions ci-dessus, il est peut-être temps de transformer un aspect ou l'ensemble de la culture de votre entreprise, de votre service ou de votre équipe. Vous n'êtes pas seul si vous sentez qu'il est temps de changer. À la suite de la pandémie, 57 % des entreprises prévoient des changements importants dans leur culture.



CONCLUSION

À la lumière de tout ce que nous avons enduré ces 18 derniers mois, faut-il s'étonner que les employés se sentent démotivés au travail ? Après avoir lu ce guide, cela ne devrait pas être le cas. Nous avons traversé de nombreuses épreuves, et cela a fait des ravages.

Toutefois, cela ne veut pas dire que les choses ne peuvent pas changer pour le mieux. Si vous voulez redonner de la motivation à vos employés démotivés, il y a des mesures pratiques que vous pouvez commencer à appliquer dès aujourd'hui afin de les aider à y parvenir. Grâce au coaching, à la gestion du changement, à la délégation, à l'écoute active, à la communication et aux compétences générales en matière de direction, vous commencerez lentement à voir le moral de vos employés remonter.

Bien entendu, si vous éprouvez des difficultés dans l'un de ces domaines, vous pouvez vous inscrire à un programme de formation ou demander l'aide d'un coach professionnel pour vous aider à renforcer votre confiance et vos compétences. Heureusement, le Niagara Institute propose les deux approches pour permettre aux dirigeants de tous niveaux de devenir une source fiable de motivation pour leurs employés.

TURNING AROUND DEMOTIVATED EMPLOYEES:

A How-To Guide for Motivating Employees as a Manager



INTRODUCTION

There is something unsettling about going back to the workplace if you've been working from home for the last 18 months. The surroundings are familiar but a distant memory, a calendar hanging in an office still showing March 2020, frozen in time.

It is hard to fathom the amount of change we've all experienced in every aspect of our lives. At work, some individuals fared easier than others. Many organizations experienced layoffs, shutdowns, and a total transformation in how they do business in order to survive. Combined with school closures, worry about loved ones, and the fear and anxiety of going out in public, it's no wonder employees and leaders alike are feeling less than motivated at work.

In a recent [survey of U.S. employees](#), 69% agreed that the pandemic was the most stressful time of their entire career, including major events like the September 11 terror attacks and the 2008 Great Recessions. As a result, 70% of those surveyed agreed that they were significantly less productive due to the stress and anxiety caused by COVID-19.

It is safe to say that the pandemic zapped our motivation. According to [Psychology Today](#), this has something to do with the fact that we are dealing with the following to some degree:

- Overwhelming uncertainty
- Dull domesticity
- Loss of control
- Inability to plan for the future
- Loss of self-experience
- Loss of time

One of the many consequences of the pandemic is a majority of the workforce is demotivated. But they weren't always. As the definition says, a demotivated employee is not motivated right now, but they were in the past.

This begs the question; how do you get demotivated employees motivated again?

For many leaders, it's hard to know what to do when it feels like influencing employee motivation is totally out of your control. While there is a lot you cannot control, such as the fallout of the pandemic, you can however take specific actions to create the right conditions to help demotivated employees.

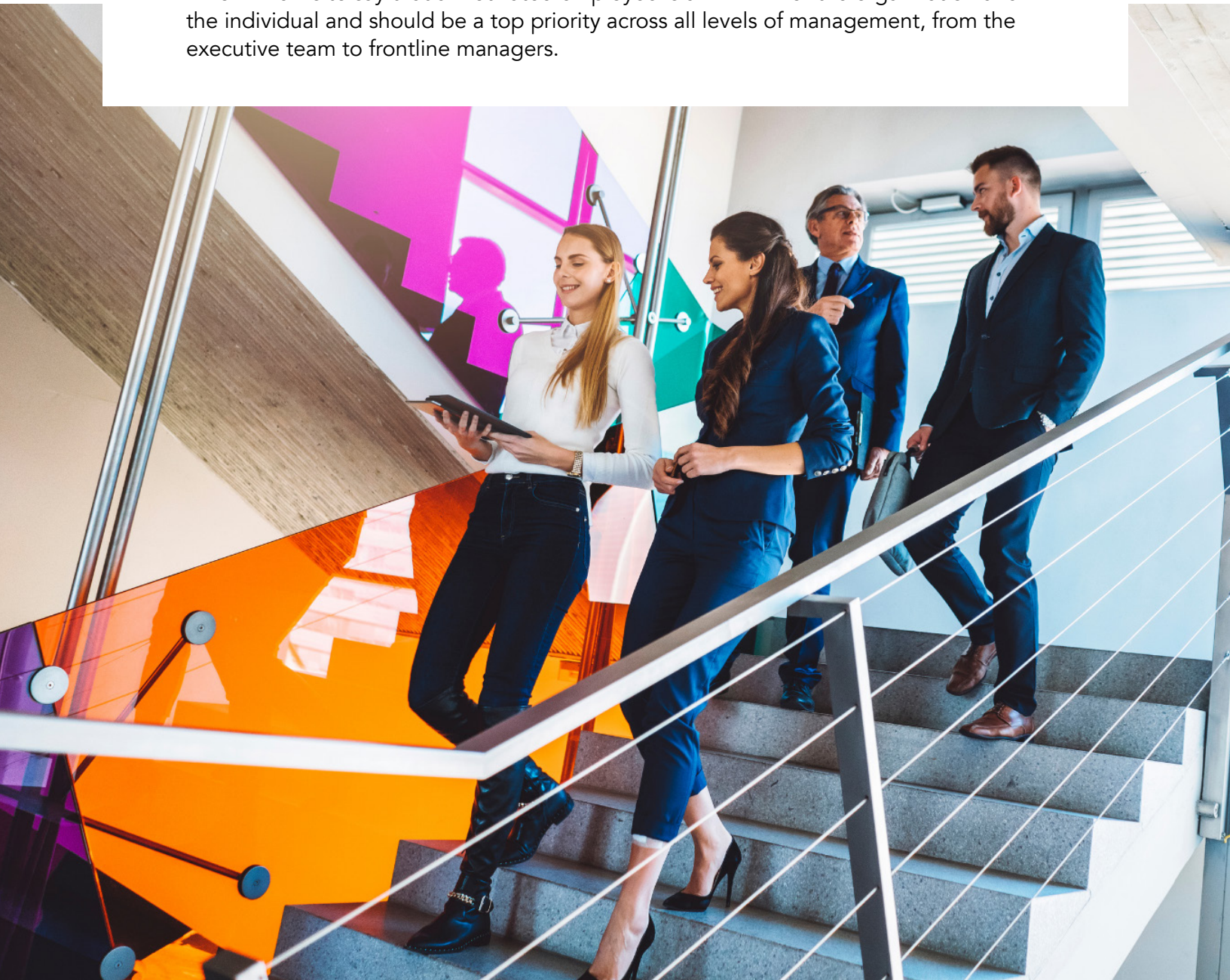
This guide will explore the importance of motivating staff, signs of a lack of motivation at work, and the factors that can lead to demotivation. In addition, you'll learn eight practical ways you can create the right conditions to increase motivation. Let's jump in.

WHY IS MOTIVATING EMPLOYEES IMPORTANT?

For an organization, there are many benefits when an employee is motivated, such as lower absenteeism, increased productivity, reduced employee turnover, and improved work quality. Conversely, from a purely financial perspective, demotivation is costly, with [Gallup estimating](#) that it costs U.S. companies anywhere from \$483 to \$605 billion annually.

From the employee's perspective, when they're motivated it makes them more satisfied with their job, creates a sense of purpose for their work, provides clarity on their professional goals and priorities, and leads to [enhanced well-being](#) overall.

All of which is to say that a motivated employee is a win-win for the organization and the individual and should be a top priority across all levels of management, from the executive team to frontline managers.



HOW DO YOU KNOW IF EMPLOYEES ARE DEMOTIVATED? WHAT TO WATCH FOR

It can be hard to keep a pulse on every employee and their behaviors, especially if you're working remotely. Yet, this is one of the most significant contributions [people leaders](#) can make, as one demotivated team member's attitude can affect and influence those around them if left unchecked long-term.

Not to mention, demotivated employees are more common right now than ever. According to a study by [Morneau Shepell](#), 40% of employees have been less motivated at work since the start of the pandemic.

So, if you think one or many individuals on your team may be demotivated, here are six common signs to watch out for:

1. It takes them longer to do tasks than it usually does
2. They procrastinate tasks that they once looked forward to
3. They're irritable when asked to do something outside their day-to-day essentials
4. Their attention span is shortened, and they are often unfocused
5. They make mistakes that are uncharacteristic of them
6. They withdraw from or avoid non-necessary conversations or activities

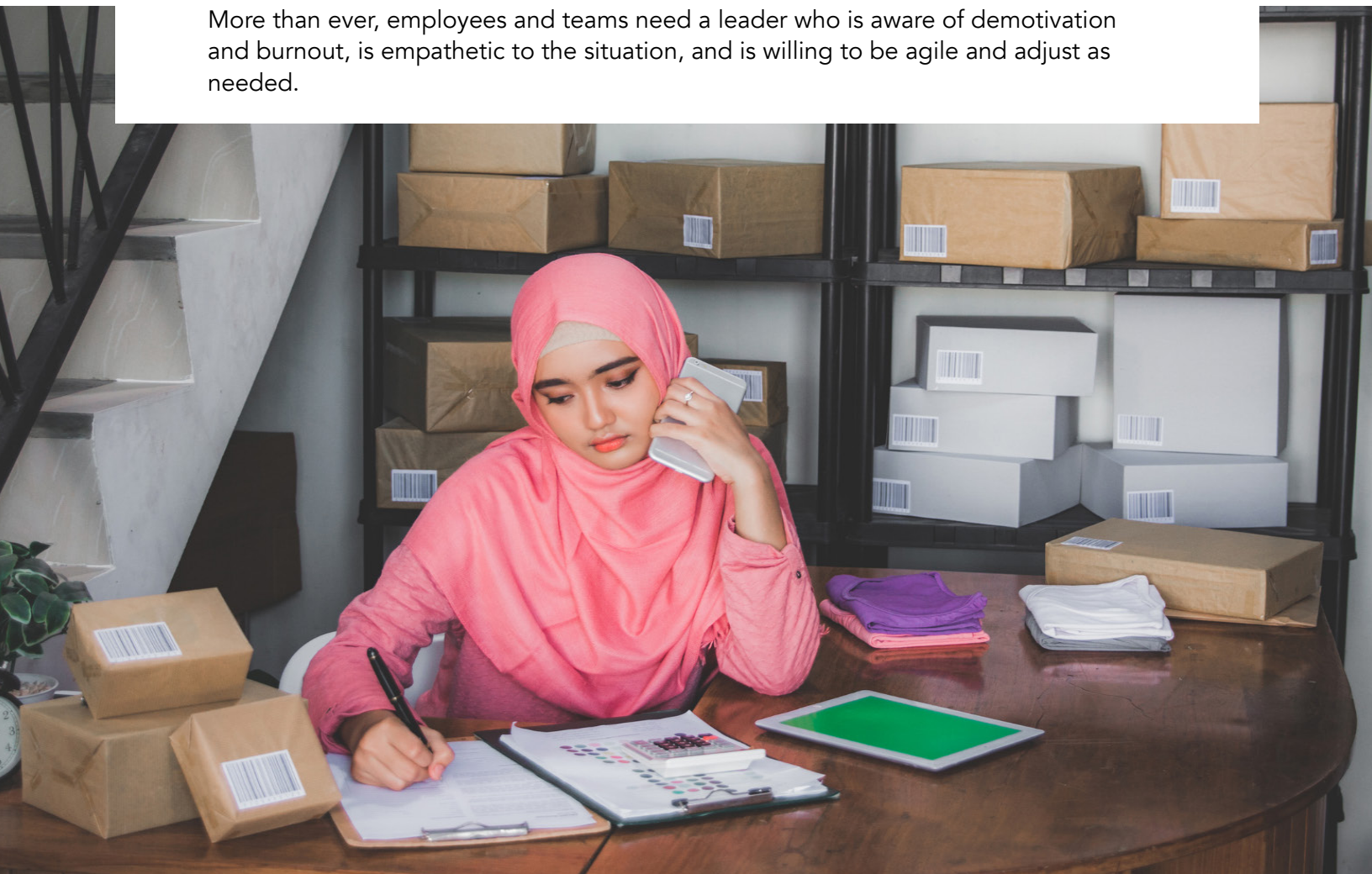
WHAT ARE THE EFFECTS OF DEMOTIVATION ON EMPLOYEES?

When an employee is demotivated, it has consequences not only on the organization, such as a loss of productivity but also on the person's wellbeing. In a [2018 U.S. research study](#), respondents noted the following as the top five effects of demotivation:

- 62% said their mood worsened
- 46% said their productivity decreased
- 45% said they experienced a decline in their mental health
- 37% said their quality of work suffered
- 29% said their diet deteriorated

[Demotivation, stress, and burnout](#) go hand in hand, and unfortunately, burnout is on the rise. [In 2021](#), mild, moderate, or severe burnout incidents increased another 3% from the previous year, leading to an 82% burnout rate this year. The consequences were highlighted in [a study released in the summer of 2021](#), which found that 58% of frontline workers were preparing to leave their jobs and cited burnout as the top reason.

More than ever, employees and teams need a leader who is aware of demotivation and burnout, is empathetic to the situation, and is willing to be agile and adjust as needed.



WHAT ARE THE MOST SIGNIFICANT DEMOTIVATING FACTORS IN THE WORKPLACE?

To turn around demotivation in the workplace, organizations and people leaders alike must recognize this is a real and significant problem. Unfortunately, our track record to date isn't excellent, as [almost 7 out of 10 respondents](#) of one study said their employer could do much more to motivate them.

According to [research from Human Resources Director](#), the top four reasons employees feel unmotivated are:



A lousy manager (46%)



Feeling invisible, not included, or undervalued (43%)



Boring or unsatisfying job assignments and work (43%)



Lack of appreciation and recognition (42%)

The respondents in the same survey strongly agreed (74%) that their direct manager should be doing more to inspire and motivate them. So, while it may feel overwhelming to help demotivated employees given the current workplace climate, employees have made it clear they want and need their leaders to do something. So, let's move on to what that something is.

HOW DO YOU MOTIVATE EMPLOYEES?

8 WAYS TO TURN AROUND DEMOTIVATION

What motivates employees has shifted with the pandemic and the associated self-reflection of [what employee's value](#) in their lives. For example, in the past, a top motivator may have been promotions and compensation. Whereas, today, employees may be motivated more by working for a company with a great culture and values that align with their own, finding purpose in their work, inspiring leaders, work-life balance, and flexibility in terms of where, when, and how they work.

Independent of the shifts in what motivates employees, the linchpin to motivation has remained constant. Strong, clear, and inspiring communication skills continue to be at the center of how to motivate employees as a manager. It will be near impossible to motivate your team without providing information, listening to their concerns, and giving clear directions. However, you cannot just be a charismatic speaker and tell people to be motivated and love their job. You must create conditions that inspire, engage, and motivate.

To help you do so, here are eight ways leaders can create the right conditions to turn demotivation into motivation.

DELIVER APPRECIATION AND FEEDBACK

The [number one driver of motivation](#) is being [shown appreciation](#) for hard work. The importance of gratitude and positive feedback was supported by David Friedman, author of, [Culture by Design: How to Build a High-Performing Culture Even in the New Remote Work Environment](#).

"Praise for a job well done should flow across all levels of the organization – peer to peer, manager to their direct report, and direct report to their manager," Friedman says. "Remember your remote workers – they may already be feeling disconnected from the workplace, so remind them that you notice and appreciate their contributions."

However, a recent Harvard Business Review article, [Little Things That Make Employees Feel Appreciated](#), discovered a sizable gap between how much managers expressed their appreciation for their team members and how appreciated their team members actually felt.

The same article asked employees what their direct leaders could do to make them feel appreciated. Here is what they said:



Frequent Communication and Check-Ins

Greeting your team with a simple “good morning” and checking in on how they’re doing builds connections and prevents employees from feeling isolated or forgotten.



Balance Positive and Constructive Feedback

Employees [crave feedback](#). They want to know where they stand with you and what they can fix before it becomes an issue. In essence, feedback in any variety makes employees feel valued and demonstrates you’re invested in their development and success.



Have Development Focused Conversations

By making time to talk about your employee’s [professional goals](#) and providing corresponding learning opportunities, such as stretch assignments, you’re indicating that you value and support your employee.



Demonstrate Trust Through Flexibility

When direct leaders offer the option to work remotely or take time off after working overtime, it demonstrates to an employee you trust them and appreciate their extra effort.



Go Beyond You and Make It a Ritual

Starting team meetings with everyone giving a shout-out and creating a Slack channel for sharing appreciation and accomplishments can have a significant impact, as employees cited [peer recognition](#) as one of their biggest motivators. In addition, peer praise, seek opportunities to acknowledge significant achievements publicly, and express your gratitude individually through thank you notes and during one-on-one meetings.



GIVE EMPLOYEES A SENSE OF PURPOSE

When asked what makes a great leader, American politician and diplomat Colin Powell would respond, "Leadership is all about inspiring people with a sense of purpose." In his book, *[It Worked for Me](#)*, he wrote, "Good leaders set vision, missions, and goals. Great leaders inspire every follower at every level to internalize their purpose, and to understand that their purpose goes far beyond the mere details of their job."

Everyone, from the executives to [front-line employees](#), needs a purpose to drive their level of motivation. It has never been more critical to do precisely that as employees reevaluate their priorities in light of the COVID-19 pandemic.

For example, there is a legend that when John F. Kennedy toured NASA headquarters, he walked past a janitor and asked, "Why are you working so late?" The janitor responded, "Mr. President, I'm helping put a man on the moon." Individuals want to know how their contributions impact the company's purpose. It's up to their direct leader to give them such a purpose by connecting their work to the company's larger mission.

Bear in mind that your company's mission should focus on the difference your company makes in the world. Moreover, it needs to be more than just a poster on the wall or something included in an onboarding kit to be truly effective. It must be referred to often and continually reinforced in day-to-day life to create a real sense of purpose and motivation.

PROVIDE AUTONOMY

What could be more demotivating than being [micromanaged](#)? Without fail, it makes employees feel that their boss doesn't trust them and feels they cannot do their job. Instead, employees at all levels want some degree of autonomy and clear directions on what they're accountable for. They want to be delegated work with the freedom to complete it as they see fit.

The desire and value of autonomy were proven in the 1970s by psychologists Richard Ryan and Edward Deci, who developed the [self-determination theory](#), which, in short, states that individuals are best motivated by intrinsic factors as opposed to extrinsic rewards. Through their research, they found that autonomy was the most critical factor in driving intrinsic motivation. Independence and control over how work is completed compel individuals to deliver their very best work. In other words, the more autonomy an employee feels, the more motivated they will be.

ENCOURAGE GROWTH OPPORTUNITIES

In a survey of over [200,000 employees](#), having access to growth opportunities was the fifth biggest motivator, coming in just behind receiving recognition and a desire to do great work. Employees want their manager to provide them with opportunities to improve their skills and contribute great work, which inspires, challenges, and motivates them.

But growth opportunities go beyond promotions and pay increases. It can be direct leaders supporting and encouraging their employee's professional development. If you're wondering what else you can do, here are some example growth opportunities that employees will be motivated by:

- Provide ongoing coaching and feedback during [one-on-one meetings](#)
- Determine professional goals and co-create a development plan
- Attend a professional development program or conference
- On the job training or job shadowing
- Work with a professional coach
- Match them with a mentor
- Give them a [stretch assignment](#)

ACTIVELY LISTEN

A [global survey](#) of over 4,000 employees uncovered that highly engaged and motivated employees are three times more likely to agree they feel heard at work than highly disengaged employees. For employees to be motivated, direct leaders need to be excellent listeners.

But how do you know if you're an excellent listener? Ask yourself and ponder the following questions which were posed in a [New York Times article](#) regarding active listening.

1. When was the last time you listened to someone? Listened, without thinking about what you wanted to say next, glancing down at your phone or jumping in to offer your opinion?
2. And when was the last time someone listened to you? Was so attentive to what you were saying, and whose response was so thoughtful that you felt truly understood?

Unfortunately, many people leaders will likely agree they are the person Stephen Covey was referring to when he said, "Most people do not listen with the intent to understand; they listen with the intent to reply."

Therefore, the next time you're in conversation with a team member, fight the natural tendency to formulate a response while the other person is speaking. Instead, attentively listen to what your employee is saying and resist responding until you understand what they truly said and have a meaningful response.



DEMONSTRATE HONESTY, TRUST, AND TRANSPARENCY

It's not surprising that 90% of employees who work for one of the 25 winners of 2021 World's Best Workplaces agreed that their management is honest and ethical in its business practices. For employees to be motivated and engaged with their work, they must trust their direct leader and organization, and trust is built through honesty and transparency.

One of the 25 winners is software company [Atlassian](#), which boldly states one of their core values is "open company, no bullshit." They believe that "employees need to trust that leadership is guided by values and committed to transparency. So we're also honest with our teams - we don't get all the decisions right, but we're always open. We believe that owning up to not knowing something as a leader or admitting a mistake helps foster trust across the company."

As a leader, you can apply this idea at work by practicing honesty, humility, and transparency at work, and in turn, you'll build a team culture where trust is the norm.

BE A LEADER YOU'D WANT TO WORK FOR

As we learned earlier, the [number one reason](#) employees are not motivated is a lousy leader. If you've ever had the displeasure of working for a terrible boss, you will likely agree your motivation was never lower.

An employee's direct leader has an undeniable impact on their motivation or lack thereof. In [a study of over 2.7 million employees](#), Gallup concluded that 70% of the employee engagement and motivation variance is determined solely by the manager they work for. Gallup goes on to explain that, "Managers are in charge of ensuring that employees know what needs to be done, supporting and advocating for them when necessary, and explaining how their work connects to organizational success."

Many leaders were appointed to their management roles by excelling as individual contributors. However, the functional skills needed as an individual are incredibly different from those required to lead people. That's why developing [strong leadership skills](#) through training and working with a professional coach are essential to be the type of leader you would want to work for; the kind of leader who creates the right conditions, so their team is motivated to deliver their very best.



CHANGE YOUR CULTURE

Whether on a team or across an organization, culture is the summation of each individual's values and behaviors. In essence, it is how people interact and work together to get the job done. Unfortunately, some cultures can be toxic and demotivating if it is common practice for individuals to yell, hoard resources, undermine each other, or micromanage their colleagues to win at all costs.

On the other hand, a positive culture and a source of motivation are where individuals appreciate each other, share knowledge, and have [autonomy over their work](#). But the only way this type of culture comes to be is when the leader is intentional about cultivating and supporting it. A great example of this is tech giant HubSpot. They published their Culture Code which is regularly updated and outlines the behaviors that define the culture they're intentionally creating for their employees. You can even [download their template](#) to build your own document.

If you want to increase motivation, you need to assess your culture and change it if it does not support the conditions that drive motivation. For example, does your culture clearly describe the behaviors and values that align with driving motivation like appreciation, feedback, purpose, autonomy, trust, listening, personal growth, and strong leadership? And do employees actually live out these behaviors, or is it nothing more than a booklet received during orientation?

If you find yourself answering no to the questions above, it may be time to transform an aspect or the entire culture of your company, department, or team. You're not alone if you feel like it is time to change. As a result of the pandemic, [57% of companies](#) anticipate significant changes to their culture.

CONCLUSION

In light of everything we have endured the past 18 months, is it any surprise that employees feel demotivated at work? After reading this guide, it shouldn't be. We've been through a lot, and it's taken its toll.

However, this is not to say that things cannot change for the better. If you want to turn around your demotivated employees and see them motivated once again, there are practical things you can start doing today to help get them there. With a combination of coaching, change management, delegation, active listening, communication, and general leadership skills, you'll slowly begin to see the morale of your employees shift.

Of course, if you're struggling in any of those areas, you can either enroll in a [training program](#) or enlist the help of a [professional coach](#) to help build your confidence and competence. Fortunately, the Niagara Institute provides both so that leaders at all levels can become a trustworthy source of motivation for their employees.

YOU MAY ALSO LIKE...



Explore Niagara Institute's Current Program Calendar

Our programs cover a range of topics and run throughout the year, so you can develop the skills you need to motivate your employees.

[Explore Now](#)



Coaching for the Everyday Leader: The FAQs of Working with a Coach

Learn more about what it is like to work one-on-one with a professional coach and how they can help you achieve your goals in this guide.

[Read Now](#)



Founded in 1971, The Niagara Institute is dedicated to providing relevant and available learning experience to the everyday leader through a network of leading content partners and topics spanning from leadership, communication, diversity and inclusion, and business acumen. In addition to training programs, the Niagara Institute offers one to one coaching, assessments, advisory services, and custom training programs.

VISIT **NIAGARAINSTITUTE.COM** FOR MORE