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.

Gérer des employés travaillant à distance



Notre façon de travailler est en train de changer radicalement. Le marché de plus en plus mondialisé, les budgets d'exploitation de plus en plus réduits, les progrès technologiques et les changements démographiques entraînent une augmentation des équipes d'employés travaillant à distance ou virtuelles. On prévoit que d'ici quelques années, plus de 1,3 milliard de personnes dans le monde feront du télétravail.

Le travail à distance comporte des avantages tant pour les employeurs que pour les employés. Il permet aux organisations d'engager les personnes les plus talentueuses du pays ou du monde sans avoir à assumer le coût des espaces de bureau, des déménagements ou des déplacements fréquents. De leur côté, les employés peuvent réduire leurs dépenses, postuler des emplois offerts partout au pays ou dans le monde, habiter où ils le désirent et, s'ils travaillent à la maison, adapter leur horaire de travail pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Défis liés à la gestion d'employés travaillant à distance

Bien que les équipes virtuelles permettent à l'entreprise de profiter d'avantages extraordinaires, elles posent aussi des défis aux gestionnaires, dont les plus courants sont énumérés ci-dessous.

- **Distance physique.** Les employés travaillant à distance ne participent pas aux conversations et aux activités quotidiennes du bureau – célébrations d'anniversaire, événements de l'entreprise et formations. Ce manque de contacts en personne et d'implication peut faire en sorte que ces employés se sentent isolés et déconnectés. Il est plus difficile pour les gestionnaires d'assurer le suivi du travail, de cerner des problèmes potentiels et d'établir de bonnes relations avec les employés.
- **Différences de fuseaux horaires.** Il n'y a rien d'inhabituel à convoquer une réunion pour 15 h, sauf si certains membres de l'équipe sont situés dans des fuseaux horaires différents. Lorsqu'il est 15 h à New York ou à Toronto, il est 20 h à Londres et 3 h à Mumbai! Les décalages horaires créent des frustrations et des obstacles pour tout le monde.
- **Différences culturelles.** Qu'elles soient situées ici ou à l'étranger, les équipes sont composées de personnes ayant des cultures et des profils différents et possédant chacune leurs propres coutumes, valeurs, façons de communiquer et habitudes de travail. Ces différences peuvent être exacerbées par la distance, ce qui augmente les risques que des malentendus surviennent.
- **Communication.** On estime que 93 % du contenu de tous les messages est de nature non verbale. Même si les courriels, les textos et les messages instantanés sont des outils de travail utiles, le manque d'indices visuels peut aussi provoquer de la confusion et des frustrations.

Savoir tirer le meilleur parti des équipes distantes

Diriger des équipes virtuelles ou dispersées constitue un défi pour les gestionnaires, mais vous trouverez ci-après des techniques et des astuces qui favorisent la productivité, l'unité et l'engagement.

1. Établir les attentes

Pour s'assurer que les employés éloignés accomplissent leur travail dans les délais fixés, les gestionnaires doivent faire ce qui suit :

- Donner des directives claires, en précisant les exigences, les échéances et les étapes.
- Préciser à l'avance comment l'employé doit rendre compte de son temps. Devra-t-il consigner ses heures ou est-ce que seuls les résultats importent?
- S'assurer que l'employé a accès à du soutien technique et, au besoin, à du soutien opérationnel.

2. Communiquer, communiquer, communiquer!

Le manque de communication, surtout au sein des équipes distantes, peut non seulement amplifier les problèmes, mais faire dérailler complètement les projets. Voici quelques conseils utiles.

- **Planifiez des réunions d'équipe et des rencontres individuelles régulières.** Durant les bilans individuels, prenez le temps de parler de tout et de rien. Il est facile de se borner à parler du travail à faire. Tisser des relations fait partie du processus de motivation et d'engagement des employés, qu'ils travaillent tout près de vous ou à l'autre bout du monde.
- **Utilisez la communication vidéo le plus souvent possible.** Le langage corporel et les expressions faciales subtiles en disent long sur ce que ressent un employé : un regard frustré, un sourcillement ou un léger haussement d'épaules peut signifier au gestionnaire qu'une personne a besoin de soutien ou qu'il y a un problème à régler.
- **Soyez disponible.** Si vous n'êtes pas au bureau, répondez le plus rapidement possible.

Établir des équipes virtuelles solides

Les initiatives de renforcement des équipes sont nécessaires pour nouer des liens, améliorer la communication, favoriser la créativité, éliminer les obstacles à la productivité, et rehausser le moral et l'engagement. Soixante-cinq pour cent des employés à distance affirment ne jamais avoir pris part à une séance de consolidation d'équipe.

Même si ce type d'activité est souvent impossible lorsqu'une partie ou la totalité de votre équipe est située dans des lieux différents, cela ne signifie pas que personne ne peut participer à des activités de consolidation d'équipe. Tout comme la technologie a rendu possibles les équipes virtuelles, elle peut servir à créer un environnement de travail agréable, inclusif et collaboratif. Voici des exemples de façons de faire :

- **Cuisine ou salle de repos virtuelle,** où les employés peuvent faire une pause pour clavarder avec leurs collègues. Songez à déterminer des moments précis pendant lesquels les membres de l'équipe peuvent échanger en ligne.
- **Pauses-café vidéo,** durant lesquelles chaque membre de l'équipe aura la chance de donner de ses nouvelles.
- **Sites intranet d'équipe,** qui sont un excellent moyen de communiquer des renseignements et des nouvelles de nature professionnelle et personnelle, surtout pour les grands groupes. On peut y inclure des photos, de brèves notices biographiques et les coordonnées de chaque membre de l'équipe. Un site intranet permet également aux employés de créer des communautés, de jouer à des jeux, de participer à des concours, de recevoir de la reconnaissance et de sélectionner des récompenses.
- **Forums en ligne,** où les membres de l'équipe peuvent se poser mutuellement des questions, échanger des idées et se donner des conseils et du soutien.
- **Compétitions et jeux en ligne,** qui permettent aux employés de jouer ou de participer ensemble afin de tisser des liens qui leur seront utiles lorsqu'ils devront composer avec la pression ou résoudre des problèmes difficiles.

Un peu de créativité facilite la gestion et la motivation des équipes virtuelles et rend plus agréable le fait de faire partie d'une équipe distante. Pour obtenir de plus amples renseignements et de bonnes idées sur le télétravail, communiquez avec votre programme d'aide aux employés et à la famille.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services

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.