

Gérer votre personnel à distance

Elaine Baker, SVP - Soutien global des ventes et de la gestion des comptes

Développer une structure de main-d'œuvre à distance réussie

La conversation sur le travail à distance, et l'avenir de la main-d'œuvre dans son ensemble, continuera d'évoluer, car la plupart des secteurs d'activité ont subi des transformations au cours des 18 derniers mois environ. Identifier clairement vos objectifs et besoins professionnels, puis adapter une politique pour le personnel à distance est la meilleure façon de s'assurer que les programmes post-pandémie répondront à vos objectifs et besoins. Le livre blanc de SIRVA, *Gérer votre personnel à distance*, explique les avantages de l'adoption d'une main-d'œuvre à distance, les défis potentiels et les éléments à prendre en compte pour définir et gérer un programme de travail à distance réussi.

Examinons les avantages du travail à distance pour vos employés et votre organisation, et les écueils potentiels.

Avantages d'une main-d'œuvre à distance

La pandémie de la COVID-19 a contraint les organisations à se tourner rapidement vers des modèles de main-d'œuvre à distance ou hybrides. Dans la plupart des cas, la crainte des pertes en productivité s'est amoindrie alors qu'une variété d'avantages est apparue pour les entreprises et les employés.

Avantages pour vos employés

- **Productivité accrue**
La plupart des employés ont indiqué qu'ils étaient plus productifs dans un environnement de travail à distance.
- **Équilibre travail/vie privée et flexibilité**

Laflexibilité liée au travail à distance a permis de rendre les employés plus heureux et plus productifs.

- **Économies de coût**

Les employés ont apprécié de devoir moins dépenser en navettes quotidiennes, vêtements, alimentation, entretien de véhicule, etc.

Avantages pour votre entreprise

- **Expansion du vivier de talents**

Le travail à distance offre un avantage concurrentiel et promeut un vivier mondial d'employés plus vaste et plus diversifié.

- **Taux de maintien en poste des employés, fidélisation et productivité**

Des employés plus heureux, plus engagés et plus productifs sont plus susceptibles d'être fidèles à votre entreprise.

- **Réduction des frais généraux**

Vous pouvez être en mesure de réduire les coûts liés à l'espace de bureau, l'équipement et les commodités offertes.

- **Réalisation des efficacités**

Les réunions et présentations virtuelles peuvent être un outil permettant de rationaliser et d'améliorer efficacement la qualité des communications, tant en interne qu'en externe.

Autres avantages



Click to view our remote work infographic

- **Initiatives de diversité et d'inclusion**

Un vivier de talents élargi apparaît lorsque les employés provenant d'un plus large éventail de groupes démographiques sont pris en compte, lorsque l'éligibilité n'est pas limitée à la proximité d'un bureau physique.

- **Environnement et durabilité**

Le travail à distance a un impact positif supplémentaire sur l'environnement, réduisant l'empreinte carbone de votre organisation, localement et mondialement.

Défis d'une main-d'œuvre à distance

Bien qu'une main-d'œuvre à distance puisse offrir une multitude d'avantages, elle implique également des défis potentiels que vous devez connaître et qui s'amplifient à mesure que le travail à distance augmente.

- **Fonction du poste**

Évaluer l'adéquation du poste et de l'employé à effectuer le rôle à distance, l'équité dans l'approbation du travail à distance, et les différences de fuseau horaire.

- **Technologie et sécurité des données**

Assurer les fournitures, les logiciels et un appui en matière d'équipement, l'accès au réseau et sa fiabilité, ainsi que la sécurité/protection des données.

- **Conformité aux lois sur la fiscalité et l'immigration**

Suivre efficacement les employés pour traiter les obligations fiscales, la conformité en matière d'immigration, et la législation sur l'emploi

- **Structure et gestion internes**

Instaurer les lignes hiérarchiques correctes, apporte un soutien aux fonctions, aux responsabilités en matière de coûts, et aux compétences des dirigeants pour gérer efficacement leurs équipes.

- **Impact culturel et engagement des employés**

Encourager l'engagement des employés et maintenir une culture d'entreprise robuste dans un environnement à distance.

- **Devoir de diligence élargi**

Soutenir un devoir de diligence [renforcé](#) pour les employés dans un environnement de travail à distance (p. ex., sûreté et sécurité, conformité aux lois sur l'immigration et la fiscalité, logement, soins de santé).

Au final, il n'existe pas d'approche universelle. Les éléments qui soutiennent une main-d'œuvre à distance performante varieront en fonction de votre type d'activité, de votre nombre d'employés ou unités commerciales, de la taille et de l'empreinte de votre organisation, de la culture de votre entreprise, et de la tolérance au risque de votre organisation, pour ne citer que quelques exemples.



Lisez notre livre blanc pour plus d'informations sur:

- Établir un plan de main-d'œuvre à distance efficace
- Élargir le vivier de talents de votre organisation et soutenir les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (Diversity, Equity and Inclusion, DE&I)
- Déterminer qui peut prétendre au statut de télétravailleur
- Comprendre l'importance du suivi des employés et les considérations de conformité (immigration, fiscalité et sécurité des données)

[**TÉLÉCHARGER LE LIBRE BLANC**](#)

Pour plus d'informations sur la façon dont SIRVA peut vous aider à répondre à vos besoins en matière de gestion du personnel à distance, veuillez nous contacter à l'adresse e-mail concierge@sirva.com.

Lecture recommandée:

- [Livre blanc de SIRVA: Gérer votre personnel à distance](#)
- [Infographie: Gérer votre personnel à distance](#)
- [Enquête Pulse: Importance du devoir de diligence](#)
- [Matrice COVID-19 de SIRVA: Impacts sur la délocalisation et le déménagement](#)

For more information please see [SIRVA's Blog Disclaimer.](#)