



Gestion d'équipes à distance : modèle de rencontre individuelle

Créer des liens

Établir des liens de confiance exige des efforts, surtout dans une situation de travail à distance où les interactions doivent être intentionnelles. Vous devriez faire un effort supplémentaire pour nouer des liens avec vos employés et apprendre à les connaître. Les employés ont des préférences et des attentes différentes; en comprenant ces préférences, vous aidez chacun d'entre eux à atteindre son plein potentiel en matière de productivité.

Comportements pour tisser des liens de confiance

- Déléguer des responsabilités, pas seulement des tâches
- Être ouvert aux nouvelles idées
- Montrer l'exemple du type de rendement attendu
- Responsabiliser les autres
- S'intéresser à la personne dans son ensemble
- Être honnête et direct
- Respecter la confidentialité
- Reconnaître le bon travail

La tenue de rencontres individuelles régulières vous permettra d'établir des liens avec votre équipe. C'est particulièrement important lorsque vous gérez une équipe à distance. Dans la mesure du possible, tirez parti de la technologie pour faire des appels vidéo. La fréquence de ces rencontres peut dépendre d'un certain nombre de facteurs comme votre disponibilité, les préférences et le niveau d'expérience de vos employés. Le plus souvent, ces rencontres ont lieu chaque semaine ou toutes les deux semaines, et parfois tous les mois.

Voici un modèle que vous pouvez utiliser pour les structurer.

Modèle de rencontre individuelle

	Objectifs	Exemples de/sujets	Remarques
1 Établissement de liens personnels	<ul style="list-style-type: none"> Commencer la rencontre en vérifiant comment va la personne. Ne pas passer directement aux tâches et aux mises à jour liées au travail. Comprendre que nous sommes tous différents, que certains se sentent à l'aise de parler de leur vie personnelle et d'autres moins. Ça vaut aussi pour vous. 	<ul style="list-style-type: none"> Comment s'est passée ta fin de semaine? Comment se passe la recherche d'un tuteur en mathématiques pour ton fils? 	
2 Nouvelles et mises à jour	<ul style="list-style-type: none"> Communiquer les nouvelles ou les mises à jour liées à l'entreprise qui ne peuvent attendre le prochain appel d'équipe ou qui ont une incidence particulièrement importante sur l'employé. 	<ul style="list-style-type: none"> La semaine dernière, nous avons acquis un nouveau compte. C'est très stimulant, et nous allons tous y participer. J'en parlerai lors de notre prochaine réunion d'équipe, mais je tenais à te le mentionner avant, car il faudra changer les priorités pour les deux prochaines semaines. 	
3 Discussion liée à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Vérifier les responsabilités liées au poste de l'employé – tout élément particulier pour lequel vous avez besoin d'une mise à jour ou au sujet duquel vous devez partager de l'information. Clarifier les attentes relatives aux livrables en matière de délai ou de qualité. Demander à l'employé s'il a besoin de soutien. 	<ul style="list-style-type: none"> Passons en revue tes projets actuels, leur état d'avancement et les aspects pour lesquels tu as besoin de soutien. 	
4 Croissance et perfectionnement	<ul style="list-style-type: none"> Vérifier les objectifs de perfectionnement ou de carrière qui ont fait l'objet de discussions ou prendre le temps de les établir. Si le temps alloué à la rencontre est insuffisant, organiser une autre rencontre consacrée à ce sujet. 	<ul style="list-style-type: none"> La dernière fois que nous nous sommes parlé, tu voulais en savoir plus sur l'équipe du marketing. Comment s'est déroulée ta rencontre avec la directrice du marketing? 	
5 Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> Avant de mettre fin à la rencontre, demander s'il y a d'autres choses dont l'employé aimerait discuter ou pour lesquelles il a besoin d'aide. 	<ul style="list-style-type: none"> Y a-t-il autre chose dont tu aimerais parler? 	

Établir des processus de RH efficaces

Attirer du personnel qualifié représente tout un défi pour de nombreuses entreprises, mais il leur est tout aussi difficile d'intégrer ces ressources et d'en assurer la performance après l'embauche. Nous pouvons vous aider à mettre en place un processus de gestion des RH solide dans le but d'améliorer vos pratiques de recrutement et de fidélisation des employés. Vous pourrez ainsi attirer et motiver des employés qualifiés qui contribueront à la croissance de votre entreprise.