

# Valoriser les employé·es travaillant à distance

**“La valorisation des employé·es travaillant à distance est un outil puissant pour favoriser un environnement de travail positif et productif. Les employé·es doivent savoir que leur travail est valorisé.**



## Introduction

Des équipes très engagées et motivées rendent les employé·es plus heureux·ses et plus productif·ves. Cependant, dans les équipes où les employé·es travaillent à distance, il peut être plus difficile de maintenir l'engagement. Il est donc nécessaire de les faire se sentir valorisé·es et reconnu·es dans leurs postes. La reconnaissance est une composante essentielle de la culture des organisations, assurant un environnement de travail positif ainsi que la performance des employé·es travaillant à distance.

Ce guide présente des stratégies pour aider à améliorer la reconnaissance parmi les employé·es qui travaillent à distance.



## Quels sont les risques du manque de reconnaissance dans le travail à distance ?

### Des attentes peu claires

Lorsque les employé·es ne participent pas à la définition des objectifs et de la feuille de route de l'entreprise, ils et elles peuvent ne pas en avoir connaissance et ne pas partager les attentes des managers. Ce manque de communication et de directives claires conduit à des malentendus et à de la frustration, affectant la motivation, l'enthousiasme et la performance des employé·es.

### Le désengagement

Le manque d'interaction en personne peut faire que les employé·es se sentent déconnecté·es de la culture et des valeurs de l'organisation, ce qui peut affecter leur engagement et leur motivation.

### Stress et anxiété au travail

Le travail à distance peut entraîner des délais difficiles à tenir et une surcharge de travail, avec la possibilité de déclencher du stress et de l'anxiété chez les collaborateurs et collaboratrices. Lorsqu'un·e employé·e ne reçoit pas de retour positif ou de reconnaissance, il ou elle peut commencer à douter de ses compétences, ce qui peut causer de l'anxiété au sujet des tâches ou des évaluations à venir. Cela a un impact direct sur leur santé mentale et leur vie privée.

### Un manque de perspectives professionnelles

Le développement et l'évolution professionnelle sont des facteurs importants de la motivation des employé·es. Sans possibilité de progression, les équipes n'ont pas de nouvelles attentes dans leur travail et aucune raison de se sentir motivées.



## Comment atténuer ces risques pour les employé·es travaillant à distance ?

### Valoriser lors des temps collectifs

C'est l'un des moyens les plus efficaces de valoriser les collaborateurs et collaboratrices : profitez des réunions d'équipe, des newsletters internes ou de l'envoi d'un e-mail collectif. Ce type de reconnaissance du travail met en valeur non seulement les réalisations individuelles, mais inspire également d'autres membres de l'équipe.

### Prix et distinctions

La mise en place d'un système de récompense au sein de l'entreprise, par exemple « Employé·e du mois » ou une mention spéciale pour un projet bien réalisé, peut motiver les autres membres de l'équipe à atteindre le même niveau d'excellence.

### Ouvrir des opportunités de développement professionnel

Investissez dans la formation et le développement professionnel des équipes. En plus de libérer des heures de travail pour assister à des cours, ateliers ou conférences afin d'améliorer leurs compétences, cela leur montre aussi que leur développement au sein de l'organisation est valorisé et reconnu.

## Le rôle des managers et des ressources humaines

### Managers



- Favoriser une culture de travail met en valeur les employé·es travaillant à distance.
- Assurer le bien-être des employé·es travaillant à distance.

### Ressources humaines



- Faire savoir aux employé·es que leur travail est valorisé
- Développer un style de leadership fondé sur la confiance, la reconnaissance et la transparence.

## Conclusion

La valorisation des employé·es travaillant à distance est un outil puissant pour favoriser un environnement de travail positif et productif. Les employé·es doivent savoir que leur travail est valorisé. La mise en œuvre de différentes formes de reconnaissance améliorera l'environnement de travail et renforcera l'engagement, contribuant ainsi à retenir les meilleurs talents au sein de l'entreprise.



### Pour aller plus loin

- Rusin, Natalia, and Tomasz Szandała. "The Power of Peer Recognition Points: Does It Really Boost Employee Engagement?" *Strategic HR Review*, vol. 24, no. 1, July 2024, pp. 2–10, <https://doi.org/10.1108/SHR-06-2024-0040>. world.
- Ahmad, Naveed Rafaqat. "Exploring the relationship between leadership styles and employee motivation in remote work environments." *Al-Aasar*, vol. 2, no. 1, Feb. 2025, pp. 21–32, <https://al-aasar.com/index.php/Journal/article/view/34>.