



workforce WindsorEssex

LE TÉLÉTRAVAIL DANS NOTRE COMMUNAUTÉ

TABLE OF CONTENTS

Purpose	1
Attitudes Toward Remote Work	2
Remote Work in Our Community	3
Challenges to Remote Work	4
Benefit to Remote Work - Employees	5
Benefit to Remote Work - Employers	6
Recommendations and Best Practices	7
Resources for Remote Work	9



À PROPOS

Workforce WindsorEssex est une organisation à but non-lucratif dont sa mission est de diriger la planification de l'emploi et le développement communautaire avec l'objectif d'assurer une main-d'œuvre solide et durable.

Workforce WindsorEssex est leader expérimenté dans le développement d'outils, de recherches, de guides et d'événements sur le marché du travail créant des changements positifs qui font gagner de l'argent et du temps. Ces ressources, créées en coordination avec les partenaires en emploi, en éducation et en industrie, ont pour but d'aider les demandeurs d'emploi, les employeurs, les élèves, les éducateurs, et la communauté, à prendre des décisions plus informées sur le marché du travail en utilisant des outils impartiaux, riches en données et adaptés aux besoins locaux. Pour apprendre d'avantage de Workforce WindsorEssex, et pour engager avec nos outils et ressources, visitez www.workforcewindsor.essex.com



REMERCIEMENTS

Nous voudrions remercier toutes les personnes qui ont collaboré au rapport sur le télétravail en lui consacrant du temps et en faisant part de leurs idées et de leur expertise.

Nous sommes également reconnaissants du soutien que Tashlyn Teskey et Safa Youness nous ont accordé.



À PROPOS DE L'AUTEURE

Mikal (Kal) Fakhreddin est attachée de recherche pour le compte du conseil local. Détentrice d'un baccalauréat en relations internationales et études du développement avec mineures en français et en sociologie de l'Université de Windsor, elle termine actuellement sa maîtrise en sciences politiques à la même université. Les études de Kal ont suscité un vif intérêt pour la diversité et la migration dans la région, et elle est ravie d'avoir la possibilité d'apprendre de l'équipe de recherche de Workforce WindsorEssex et de contribuer à ses travaux.

OBJECTIF

L'objectif de ce rapport est de dissiper les mythes concernant le télétravail (ou travail à distance) et d'encourager les employeurs locaux à adopter des stratégies de travail novatrices pour mieux répondre aux besoins de leurs employés.

On définit le télétravail comme étant le fait de travailler en dehors d'un bureau central exploité par l'employeur, que ce soit à domicile ou dans un bureau partagé ailleurs. La mise en œuvre ou le maintien du télétravail dans notre communauté à l'ère post-COVID peut s'avérer bénéfique pour les employeurs et les employés, si cela est fait correctement. Par conséquent, il est essentiel de comprendre les nombreuses idées fausses attribuées au télétravail et les différentes façons dont le télétravail peut améliorer la productivité, accroître la satisfaction des travailleurs et réduire les coûts pour les employeurs. L'efficacité d'un milieu de télétravail peut varier en fonction du personnel, de l'industrie et du niveau de travail collaboratif, mais les nombreux avantages font du télétravail une initiative qui vaut la peine d'être poursuivie.

Même si le gouvernement provincial continue de promouvoir les possibilités de travail à domicile pour les travailleurs lorsque cela est possible, certains employeurs et employés n'y sont toujours pas favorables, en raison des limites perçues en matière de productivité. Toutefois, de nombreuses recherches montrent que les niveaux de productivité du personnel augmentent dans les lieux de travail à domicile. Comme les possibilités de télétravail sont l'objet de nombreux mythes, les employés peuvent avoir l'impression que leur cadre de travail et les soutiens qui y sont associés sont une solution temporaire qui n'est pas conçue pour une utilisation à long terme.

D'après les résultats d'un récent sondage réalisé par Workforce WindsorEssex, environ 75 % des employés locaux interrogés ont ressenti des changements positifs depuis qu'ils travaillent à distance et 84 % ont indiqué qu'ils aimeraient continuer à travailler à distance. Environ 73 % des répondants ont déclaré que la possibilité du télétravail les inciterait à postuler à des offres d'emploi. Alors que de nombreux employeurs ne sont pas certains des avantages du télétravail ou ne se sentent pas prêts à les offrir à long terme, le décalage existant pourrait entraîner une diminution de la rétention et affecter, potentiellement, le recrutement futur.

Pendant la pandémie de COVID-19, le télétravail est devenu la nouvelle norme pour de nombreuses entreprises, modifiant considérablement le paysage du lieu de travail traditionnel. En avril 2020, 40 % de la main-d'œuvre canadienne travaillait la plupart de ses heures à domicile, comparativement à 4 % en 2016.¹ Ce pourcentage a chuté à 23 % en août 2021, car de nombreux employés ont repris le travail en personne, étant donné que les restrictions et les fermetures liées à la pandémie avaient été levées, en raison des vaccinations et de la diminution du nombre de cas.

Le potentiel du télétravail au Canada est vaste. Selon Statistique Canada, 40 % des emplois canadiens peuvent être exercés à domicile, et près de 6 travailleurs sur 10 titulaires d'un baccalauréat (59 %) peuvent travailler à domicile.

Le nombre d'emplois pouvant fonctionner en mode travail à domicile est différent selon l'industrie; la capacité de télétravail est inférieure à 15 % dans le secteur agricole et inférieure à 20 % dans le secteur manufacturier, mais elle varie de 84 % à 85 % dans les secteurs de la finance et des assurances, des services d'enseignement et des services professionnels, scientifiques et techniques.²



1. Statistique Canada. 2021. «Travailler à domicile pendant la pandémie de COVID-19, avril 2020 à juin 2021». Le Quotidien. 4 août. No 11-001-X au catalogue de Statistique Canada.

2. Clarke, S., Hardy, V. 2022. «Travail à domicile pendant la pandémie de COVID-19 : comparaison des taux au Canada et aux États-Unis». Rapports économiques et sociaux.

ATTITUDES À L'ÉGARD DU TÉLÉTRAVAIL

L'un des principaux obstacles à l'adoption d'un milieu de télétravail dans notre communauté est la perception défavorable à son égard. Selon le sondage sur le développement économique mené par Workforce WindsorEssex, de nombreux employeurs locaux estiment que le plus grand obstacle à la poursuite du télétravail est leur perception négative à l'égard du télétravail. Les entreprises ont déclaré qu'elles supposaient que les niveaux de travail de leurs employés ne seraient pas les mêmes, que la collaboration deviendrait très difficile et qu'il y aurait une baisse de la qualité du travail et de la cohésion de l'équipe. D'autres ont prétendu que le télétravail serait trop coûteux et que la bande passante Internet serait beaucoup trop limitée pour le niveau de données que leur entreprise conserve. Lors des consultations avec les employeurs, on a également observé que de nombreuses entreprises pensaient que le télétravail était une mode qui ne durerait pas et que nous devrions nous attendre à un retour complet à un environnement de bureau dans les prochaines années. Certaines de ces entreprises ont souligné que la rétention des employés souffrirait et que leur taux de roulement augmenterait lorsque les employés ne seraient pas physiquement présents et qu'un environnement de bureau ne serait plus appliqué. Selon les employeurs, la relation avec le bureau/la direction est affaiblie et la camaraderie entre les employés est censée souffrir de l'adoption d'un milieu de télétravail. Ces idées fausses contribuent à mettre le télétravail de côté, malgré ses nombreux avantages.

À l'inverse, les employés et les employés potentiels semblent avoir une perception très différente du télétravail. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a sondé des milliers d'entreprises dans 25 pays et a constaté que 90 % des travailleurs ont exprimé une préférence pour réaliser une plus grande proportion de travail à domicile à l'avenir, après la COVID-19.³ Un sondage réalisé dans la région économique de London a révélé que seuls 5 % des travailleurs souhaitaient revenir à un milieu de travail à temps plein (cinq jours par semaine), tandis que 54 % avaient exprimé leur intérêt pour un modèle hybride et 39 % souhaitaient poursuivre le télétravail à temps plein.⁴ Selon les consultations menées auprès des employeurs, l'embauche est devenue difficile parce qu'ils croient que la prochaine génération qui entre sur le marché du travail (qui s'est habituée au télétravail au cours des deux dernières années) cherche un emploi auprès d'organisations qui lui permettent de travailler à distance.

En raison de ces attitudes opposées à l'égard du télétravail, il existe un décalage entre les désirs et les besoins des employeurs et ceux des employés. Cet écart pourrait potentiellement mener à l'insatisfaction des travailleurs, à des problèmes de recrutement et de rétention, et à une augmentation des pénuries de main-d'œuvre si un milieu de travail novateur n'est pas activement envisagé et recherché par les employeurs compétents.



3. Statistique Canada, 2021. « Travailler à domicile pendant la pandémie de COVID-19, avril 2020 à juin 2021 ». Le Quotidien, 4 août. No 11-001-X au catalogue de Statistique Canada.

4. Siman, Emilian. « Remote Work Surveys ». Conseil de planification et de développement de la main-d'œuvre d'Elgin Middlesex Oxford, 2021.

LE TÉLÉTRAVAIL DANS NOTRE COMMUNAUTÉ

En tant que communauté dotée d'une industrie manufacturière en pleine[AB1] expansion, le télétravail n'est pas un modèle applicable pour de nombreuses organisations de Windsor-Essex. En octobre 2021, l'industrie manufacturière de Windsor-Essex représentait 19 % de la main-d'œuvre régionale. Cependant, de nombreuses industries pourraient adopter le télétravail. Les quatre industries qui ont le plus de potentiel pour maintenir un milieu de télétravail sont les services professionnels, scientifiques et techniques; le secteur des finances, les assurances, l'immobilier et les prêts; les services d'enseignement; et l'administration publique,

SOIT UN TOTAL DE 23 % DE LA MAIN-D'ŒUVRE LOCALE.



**PROFESSIONNELS,
SCIENTIFIQUES ET
TECHNIQUES**



**DES FINANCES,
LES ASSURANCES,
L'IMMOBILIER
ET LES PRÊTS**



**LES SERVICES
D'ENSEIGNEMENT**



**L'ADMINISTRATION
PUBLIQUE**

**EN OCTOBRE 2022, IL Y AVAIT PLUS DE 270 EMPLOIS
ENTIÈREMENT À DISTANCE OFFERTS À WINDSOR.**

En l'état actuel des choses, de nombreuses entreprises locales maintiennent un milieu de télétravail, dans une certaine mesure. Dans le sondage sur le développement économique mené auprès des employeurs, 33 % des répondants ont affirmé qu'ils maintenaient un modèle de travail hybride ou entièrement à distance et 33 % ont déclaré qu'ils seraient prêts à étendre le télétravail après l'assouplissement des restrictions imposées par la COVID. Selon les consultations menées auprès de certaines de ces entreprises, celles-ci ont adopté le télétravail dans le but de rester concurrentielles. De nombreuses personnes entrant sur le marché du travail recherchent spécifiquement un emploi par télétravail, et les employeurs qui peuvent offrir la possibilité de travailler à distance élargissent considérablement leur bassin de candidats. Cela permet aux employeurs d'embaucher des employés qualifiés qui ne cherchent que du télétravail, et cela leur donne la possibilité d'embaucher à l'extérieur de Windsor-Essex.

LES DÉFIS DU TÉLÉTRAVAIL

Lors des consultations avec les employeurs locaux de Windsor-Essex, on a constaté que de nombreuses organisations avaient du mal à concurrencer les grandes villes qui offrent du télétravail. Même dans le cas où des entreprises locales offraient également des possibilités de télétravail, une entreprise de Toronto, par exemple, peut se permettre d'offrir aux employés potentiels un salaire beaucoup plus élevé. Cela a causé un problème de recrutement et de rétention pour les petites entreprises qui ne peuvent pas concurrencer les salaires offerts par les grandes entreprises. De plus, le télétravail a permis à de nombreuses autres entreprises de « braconner » beaucoup plus d'employés travaillant à Windsor, ce qui a aggravé le déficit de main-d'œuvre dans certains secteurs. L'aspect positif est que les travailleurs obtiennent de meilleurs salaires et, potentiellement, de meilleurs avantages lorsqu'ils peuvent facilement externaliser leurs compétences grâce au télétravail. Quoiqu'il en soit, l'idée est de rendre le télétravail efficace pour les employés et les employeurs de Windsor.

En ce qui concerne la notion perçue voulant que le télétravail entraîne une baisse de la productivité, statistiquement, une légère baisse de la productivité a été observée dans les entreprises qui exigent un niveau plus élevé de travail interdépendant. Dans le cas d'entreprises qui entreprennent souvent des projets collaboratifs, l'absence d'un espace de bureau partagé nuit à leur efficacité et à leur capacité à travailler en équipe; selon une étude de Sherman (2019), dans une entreprise collaborative, peu performante ou de petite taille, une réduction de 7 à 10 % de la productivité peut être observée.⁵ Le sondage réalisé par l'OCDE auprès de milliers d'entreprises dans 25 pays a révélé que plus de 75 % des dirigeants ont exprimé que le principal désavantage du travail à domicile était la difficulté du travail en équipe.⁶

La baisse perçue de la productivité a également été attribuée au manque de supervision en personne. Les employés peuvent avoir du mal à supporter le manque de soutien de la part de la direction, et les employeurs ont l'impression que, sans supervision directe, leurs employés travaillent avec une efficacité moindre.

Toutefois, des technologies plus innovantes, comme la vidéoconférence et le partage dans l'infonuage, ont facilité le maintien du travail d'équipe dans un milieu de télétravail. Avant de passer au télétravail, il convient de se demander si l'entreprise peut offrir le soutien technologique nécessaire pour maintenir un milieu de télétravail.⁷ Il faut également se demander si un modèle hybride ne conviendrait pas pour équilibrer le travail collaboratif et le travail indépendant.



5. Sherman, Eliot L. 2019. « Discretionary Remote Working Helps Mothers Without Harming Non-mothers: Evidence from a Field Experiment ». Management Science doi/10.1287/mnsc.2018.3237

6. Statistique Canada. 2021. « Travailler à domicile pendant la pandémie de COVID-19, avril 2020 à juin 2021 ». Le Quotidien. 4 août. No 11-001-X au catalogue de Statistique Canada.

7. Hickman, Adam. « Can You Manage Employees You Rarely See? » Gallup.com. Gallup, 10 juin 2022.

LES AVANTAGES DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS :



Du point de vue des employés, le télétravail est associé à une plus grande autonomie et à une plus grande satisfaction au travail. Cela peut être attribuable aux possibilités que le télétravail offre aux employés en matière d'horaires, de confort à la maison et d'économies sur les transports. On a également constaté qu'il réduisait le stress et les conflits pour ce qui est de concilier le travail et la famille. En retour, ces aspects améliorent souvent la productivité, car il y a moins de congés de maladie et plus de possibilités de travailler de manière indépendante et créative. La satisfaction des travailleurs offre également une meilleure chance de conserver les employés qui sont satisfaits du milieu de travail, ce qui peut améliorer la rétention, du point de vue des employeurs. Une étude de cas portant sur un centre d'appels en Chine a révélé que les départs volontaires des employés avaient diminué de 50 % lorsqu'une partie de la main-d'œuvre avait été en mesure de télétravailler.⁸ Étant donné que la rétention des employés à Windsor semble être un problème permanent, la transition permanente vers le télétravail pourrait être une solution possible pour éviter les départs volontaires des employés et attirer des travailleurs de l'extérieur de la ville pour combler les lacunes locales en matière de compétences.

Des sondages réalisés dans la région économique de London ont révélé que les employés pensaient que les trois plus grands avantages du télétravail étaient une plus grande flexibilité pour concilier les activités quotidiennes du travail et de la vie privée, une réduction du risque de contracter la COVID-19 et une plus grande concentration sur le travail effectué (moins de distractions au bureau).⁹ Le fait que deux des trois principaux avantages du télétravail ne soient pas liés à la COVID-19 illustre la longévité du télétravail comme modèle de travail à l'ère post-COVID. Les employés ont également déclaré que le travail à domicile leur a permis de manger plus sainement, d'économiser de l'argent et de gagner du temps, car ils n'ont plus besoin de manger à l'extérieur ou de passer du temps à préparer leur dîner pour le consommer au travail.

À long terme, le travail à domicile peut isoler les travailleurs des interruptions de travail lors de futures pandémies, ce qui augmenterait la sécurité d'emploi des employés, et les employeurs seraient en mesure d'éviter une baisse importante de la production lors d'une transition inattendue vers le télétravail.

8. Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Zhichun, J.Y. 2014. « Does Working from Home Work? » Evidence from a Chinese Experiment ». Quarterly Journal of Economics.
9. Siman, Emilian. « Remote Work Surveys ». Conseil de planification et de développement de la main-d'œuvre d'Elgin Middlesex Oxford. 2021.

LES AVANTAGES DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES EMPLOYEURS :

Statistiquement, on sait que le télétravail améliore la productivité dans les grandes entreprises et dans celles qui emploient des personnes hautement qualifiées. Pour ce qui est des entreprises qui font de la recherche et du développement, on a observé une augmentation de 9 % de la productivité.¹⁰ Par ailleurs, des sondages réalisés dans la région économique de London ont révélé que 56 % des employés pensaient être plus productifs en travaillant à domicile qu'au bureau et 33 % estimaient être tout aussi productifs à domicile. Seuls 11 % ont déclaré travailler de manière plus productive dans un environnement de bureau.

En outre, un aspect positif de l'externalisation de l'emploi est que les employeurs peuvent trouver des employés géographiquement éloignés qui pourraient potentiellement combler certaines pénuries de main-d'œuvre présentes à Windsor. Elle offre également des possibilités de connexion et de mise en réseau pour les petites entreprises. S'ils peuvent accéder à un marché du travail beaucoup plus vaste, la recherche des meilleurs talents pourrait s'en trouver facilitée pour les employeurs. Le télétravail donne aux employés très recherchés une chance de travailler sans avoir à prendre en compte les coûts d'un déménagement dans une autre ville, ce que de nombreux employés sont réticents à faire, et les employeurs sont maintenant en mesure d'embaucher un nouveau membre précieux qui n'aurait peut-être pas accepté le poste avec la condition de devoir déménager. Une étude a révélé que 35 % des employés changeraient d'emploi si cela signifiait qu'ils pouvaient travailler hors site!¹¹ De plus, les frais de déplacement peuvent être réduits ou éliminés pour les employés, et le temps nécessaire aux déplacements peut être intégré à la journée de travail à la place. En fin de compte, cela serait bon pour les employeurs et la productivité de l'entreprise. Une réduction des déplacements domicile-travail pourrait également entraîner une réduction des émissions de carbone.¹² On estime qu'une transition vers une capacité totale de télétravail pourrait entraîner une réduction des émissions annuelles de gaz à effet de serre d'environ 8,6 mégatonnes d'équivalent en dioxyde de carbone au Canada. Cela représente 6 % des émissions directes de gaz à effet de serre des ménages canadiens en 2015, et 11 % de leurs émissions attribuables aux transports cette année-là.

En plus de la productivité et de la réduction des coûts, des études ont montré que de nombreux employés veulent travailler à distance. Le fait de répondre à ce souhait des employés en leur permettant de télétravailler peut améliorer la satisfaction des travailleurs et promouvoir une culture de travail saine, ce qui devrait être une priorité absolue pour les employeurs, car cela leur permet de conserver leurs meilleurs talents. Les travailleurs qui aiment leur travail sont plus susceptibles de rester et de produire un travail de meilleure qualité.



11

Des sondages réalisés
dans la région
économique de London
ont révélé que

56 %

des employés pensaient
être plus productifs en
travaillant à domicile
qu'au bureau et 33 %
estimaient être tout aussi
productifs à domicile. .

12



RECOMMANDATIONS ET PRATIQUES EXEMPLAIRES

Selon le sondage sur le développement économique, les employeurs locaux ont répondu que les trois ressources les plus importantes pour le démarrage d'un lieu de télétravail sont les techniques de gestion, le maintien d'une culture de travail et la définition des besoins techniques. Pour gérer correctement des employés qui travaillent à domicile, il est essentiel d'adapter le lieu de travail. Pour corriger les problèmes qui pourraient survenir en raison d'un manque de supervision en personne, des contrôles quotidiens peuvent être planifiés, pour s'assurer que l'employé reçoit des réponses à ses questions et que l'employeur communique clairement ses besoins. Une autre préoccupation est la diminution de la culture du lieu de travail, lorsque les aspects sociaux sont réduits. Pour y remédier, l'organisation régulière d'exercices favorisant le travail d'équipe, qu'il s'agisse de réunions virtuelles pour discuter des mises à jour de l'entreprise ou de la planification d'une activité de groupe, renforcera les relations entre les collègues et la direction, malgré la distance physique.

Pour les employés, la plus grande préoccupation concernant la productivité d'un milieu de télétravail est d'avoir accès à la technologie dont ils ont besoin pour effectuer leur travail efficacement. Le fait de disposer de l'équipement nécessaire ou d'être remboursé pour l'équipement qu'ils pourraient avoir à acheter fait partie intégrante de la garantie que les employés disposent des outils dont ils ont besoin pour travailler de manière productive dans un milieu de télétravail.

En outre, lors du sondage sur le développement économique, 42 % des répondants ont estimé que le financement et les mesures incitatives du gouvernement en matière de technologie pour soutenir les employés en télétravail constituent un soutien important pour leurs entreprises



Dans le but de promouvoir la transition vers un milieu de télétravail ou son maintien, les programmes de soutien gouvernementaux devraient se concentrer sur le financement des besoins techniques.

Pour ce qui est du fait que le télétravail nuit au travail à effectuer en collaboration, l'utilisation de nombreuses technologies de communication différentes peut contribuer à maintenir un environnement interdépendant. L'utilisation d'outils comme Microsoft Teams offre aux entreprises la possibilité du clavardage en direct et des vidéoconférences, qui peuvent s'apparenter aux interactions en personne tout comme dans un bureau. En limitant les employés à la communication par courrier électronique, on pourrait les aliéner. Cela peut aussi restreindre l'élément social présent dans un milieu de travail.

Une fois que les employeurs considèrent le télétravail comme un aspect permanent du nouveau milieu de travail, ils peuvent réduire les coûts liés à la présence d'employés sur place ou au bureau, et utiliser ces économies pour offrir des salaires plus compétitifs. La réduction des coûts immobiliers et des loyers peut se traduire par une augmentation des salaires ou des avantages sociaux. Cela peut également signifier que les employeurs peuvent embaucher davantage de personnes sans se soucier de la logistique nécessaire pour leur fournir un espace de bureau suffisant. Les employeurs peuvent ainsi augmenter leurs effectifs sans agrandir leurs bureaux. Une étude de Stanford a montré que l'optimisation de l'espace de bureau produite par l'offre du télétravail permettait à l'entreprise d'économiser 2 000 dollars par employé.¹³

Afin de rester compétitifs par rapport aux grandes entreprises, les employeurs ont également cherché à améliorer la culture du lieu de travail et à offrir de meilleurs avantages à leurs employés, plutôt que des salaires plus élevés. Ils espèrent ainsi créer un environnement que les travailleurs hésiteront à quitter. Il s'agit d'un changement positif pour les employés et d'un investissement à long terme dans la rétention pour les employeurs locaux. Souvent, l'amélioration de la culture du milieu de travail est bénéfique pour tous les travailleurs. Elle a aussi l'avantage supplémentaire d'améliorer la probabilité que les employés fassent preuve d'engagement envers cette entreprise.

L'assistance technique et la supervision peuvent garantir qu'il n'y a pas de baisse de productivité et qu'un environnement collaboratif est maintenu. Dans les bureaux où les projets d'équipe sont fréquents, un modèle hybride pourrait être adopté. Les employés pourraient se réunir certains jours de la semaine pour collaborer, ce qui permettrait de conserver un espace de bureau plus petit, d'où un environnement de travail rentable et efficace pour les employés et les employeurs.



RESSOURCES POUR LES MILIEUX DE TÉLÉTRAVAIL COMMUNICATION



Microsoft Teams

Microsoft Teams

Participez à des réunions, discutez, passez des appels et collaborez au sein de l'espace de travail de Microsoft.



slack

Slack

Une application de messagerie pour les entreprises qui facilite la communication entre individuels ou groupes.



zoom

Zoom

Un système de vidéo-conférence qui s'intègre avec Gmail, Outlook et iCal, et permet aux utilisateurs de partager leurs écrans et de co-annoter.



Chat

Google Chat

Une plateforme de messagerie instantanée et de vidéoconférence qui ne nécessite aucun téléchargement de logiciel.



RESSOURCES POUR LES MILIEUX DE TÉLÉTRAVAIL PARTAGE DE FICHIERS



OneDrive

Un service de partage de fichiers par Microsoft, ce système est simple et efficace pour les entreprises utilisant d'autres applications de Microsoft.



Google Drive

Un service de stockage, Google Drive permet de stocker des documents, des feuilles de calcul ainsi que des présentations dans un emplacement centralisé.



Dropbox

Un emplacement centralisé des contenus, Dropbox permet à ses utilisateurs d'entreposer toutes données dans une application.



RESSOURCES POUR LES MILIEUX DE TÉLÉTRAVAIL

GESTION DES TÂCHES



Trello

Un outil visuel permet aux équipes de gérer et de déléguer des tâches et de mesurer leurs progrès.



Redbooth

Cet outil de collaboration en ligne permet une communication fluide et l'aménagement des tâches en équipe.



Basecamp

Un outil de gestion de projets qui centralise les discussions, documents et deadline, Basecamp offre un calendrier intégré, des enregistrements automatisés et des babillards électroniques.



Asana

Un outil de gestion du travail à distance, Asana permet à ses utilisateurs de créer des calendriers de projet et de compartimenter les petites tâches dans des tableaux de projet plus grands.



BIBLIOGRAPHIE

Bloom, Nicholas, 2020. "Does Working from Home Work?" Stanford Institute for Economic Policy Research.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Zhichun, J.Y. 2014. "Does Working from Home Work?" Evidence from a Chinese Experiment. Quarterly Journal of Economics.

Clancy, Matthew, 2020. "The Case for Remote Work," ISU General Staff Papers 202004130700001101, Iowa State University, Department of Economics.

Clarke, S., Hardy, V. 2022. Working from home during the COVID-19 pandemic: How rates in Canada and the United States compare. Economic and Social Reports.

Hickman, Adam. "Can You Manage Employees You Rarely See?" Gallup.com. Gallup, June 10, 2022.

Mahoney, Aaron. 2021. "Workforce WindsorEssex Survey Finds Employees Fond of Remote Work." AM800 News.

Sherman, Eliot L. 2019. Discretionary Remote Working Helps Mothers Without Harming Non-mothers: Evidence from a Field Experiment. Management Science doi/10.1287/mnsc.2018.3237

Siman, Emilian. "Remote Work Surveys." Workforce Planning and Development Board Elgin Middlesex Oxford. 2021.

Statistics Canada. 2021. "Working from home during the COVID-19 pandemic: April 2020 to June 2021."The Daily. August 4. Statistics Canada Catalogue no. 11-001-X.



880 North Service Road, Unit 201
Windsor, Ontario N8X 3J5
Telephone: 226-674-3220
Email: info@workforcewindsor.essex.com



Ce projet d'Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.