Un bon emploi ? Ce sont les relations au travail qui comptent le plus

Le 2 mai 2001 – De bonnes relations dans le milieu de travail sont plus importantes pour la satisfaction professionnelle que ne peuvent l'être le salaire ou les avantages sociaux. Elles représentent dans les faits l'élément essentiel d'un « bon emploi ».

Telle est la conclusion principale de l'étude ***What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships***, qui fut co-rédigée par Graham Lowe, directeur du Réseau de la main-d'œuvre des RCRPP, et Grant Schellenberg, chercheur principal. Publié aujourd'hui, ce document contient le rapport final du projet des RCRPP sur l'Évolution des relations en matière d'emploi (ERE).

L'étude s'appuie sur les résultats d'une enquête des RCRPP-Ekos auprès de 2 500 Canadiens employés et sur les délibérations de huit groupes de réflexion qui furent réalisées l'an dernier. Elle s'inspire aussi d'écrits portant sur les relations industrielles, la psychologie, la sociologie et la gestion.

Le modèle « structurel » traditionnel de l'emploi met l'accent sur la question de savoir si une personne travaille à temps plein ou à temps partiel, si elle est à son propre compte ou à l'emploi de quelqu'un d'autre, ou si son emploi a un caractère permanent ou temporaire. On considère que les « bons emplois » correspondent à un « travail standard » – poste permanent et à plein temps, qui comporte des avantages sociaux. Les postes temporaires et à temps partiel ainsi que le travail autonome sont perçus comme faisant partie du « travail non standard » et ils sont souvent considérés comme étant de « mauvais emplois ».

Lowe et Schellenberg s'écartent de ce modèle.

« En mettant l'accent sur les relations en matière d'emploi », de souligner Lowe, « nous évaluons le poste dans l'optique de l'expérience actuelle des travailleurs. Les résultats sont révélateurs et ils permettent d'obtenir une perception plus précise de ce qui constitue un 'bon emploi' dans la nouvelle économie qui est en voie d'émerger ».

« Ce que nous constatons », d'ajouter Lowe, « c'est que les emplois non standard ne comportent pas nécessairement tous de faibles relations en matière d'emploi. Et les emplois standard ne garantissent pas nécessairement de solides relations en matière d'emploi ».

Les auteurs définissent les relations en matière d'emploi par rapport à leur fondement juridique et à quatre dimensions sociales et psychologiques :

- **Confiance** – l'anticipation que l'employeur ou le client agira de bonne foi;
- **Engagement** – la mesure dans laquelle une personne s'identifie à une organisation et à ses objectifs;
- **Influence** – avoir son mot à dire dans les décisions qui ont une incidence sur son emploi; et

.../2

- **Communication** – une compréhension précise de son rôle, les renseignements nécessaires pour bien le remplir et des réactions sur le rendement au travail.

« La plupart des Canadiens aspirent à effectuer un travail satisfaisant et valable », d'indiquer Lowe, « et ce sont les dimensions qu'ils recherchent dans un nouvel emploi ».

Donc, quel est le type de milieu de travail qui favorise de solides relations en matière d'emploi ?

« Il s'agit d'un milieu de travail sain et positif, offrant le matériel et la formation nécessaires pour bien s'acquitter de ses tâches », de dire Lowe. « Et même si la rémunération n'est pas uniquement ce qui compte, il importe que les employés aient l'impression d'être bien payés ».

Pourquoi tout ceci est-il important ?

Les résultats parlent d'eux-mêmes. De solides relations en matière d'emploi sont associées avec un niveau élevé de satisfaction professionnelle, des possibilités de perfectionnement des compétences, des niveaux plus faibles de roulement et d'absentéisme, un meilleur moral et une productivité plus élevée.

« De bonnes relations en matière d'emploi sont nettement avantageuses non seulement pour les employés mais aussi pour les employeurs », de souligner Lowe. « Ce que nous proposons aux employeurs, c'est un guide pour recruter et retenir un effectif de travailleurs engagés et productifs sur un marché du travail de plus en plus concurrentiel ».

Judith Maxwell, présidente des RCRPP, considère les recommandations de Lowe et Shellenberg comme particulièrement bien adaptées au contexte actuel de l'économie du « savoir ».

« Il serait difficile de songer à ce qui pourrait mieux nous préparer en tant que Canadiens à faire face aux nouvelles réalités économiques mondiales que la confiance, l'engagement, la communication et l'influence », de mentionner Maxwell. « Il s'agit de qualités très bien adaptées à la maximisation des compétences, à l'autonomie et à la créativité dans un environnement en évolution rapide. Elles serviront très bien tant le milieu de travail que la société ».

Vous pouvez consulter ou télécharger une copie du document en cliquant ici.

e-network e-network work e-network e-net