

LA NATURE CHANGEANTE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI :

La Perspective de l'employé

La pandémie de la COVID-19 a complètement modifié le contexte du travail. Cet événement sans précédent a contraint de nombreux professionnels à passer à un environnement de travail hybride ou à distance, sans que personne ne sache si cette nouvelle façon de travailler allait avoir des répercussions négatives ou positives sur la qualité de l'emploi. Aujourd'hui, trois ans après le début d'une pandémie mondiale, de nombreux professionnels continuent de profiter des avantages du travail virtuel, qu'il soit partagé avec le temps passé au bureau ou totalement à distance, mais les mêmes préoccupations concernant la qualité de l'emploi subsistent.

Le nombre de personnes travaillant à domicile n'ayant jamais été aussi élevé, les employeurs commencent à prendre conscience des avantages et des inconvénients des différents modes de travail. La satisfaction au travail jouant un rôle important dans l'appréciation générale de la vie, il est essentiel d'évaluer l'impact des changements dans les modalités de travail sur la qualité de l'expérience vécue par les employés.

La nature changeante de la qualité de l'emploi : Le projet " Perspective de l'employé " a été conçu pour comprendre la qualité contemporaine, post-

pandémique, de l'expérience professionnelle. Pour ce faire, le projet a cherché à déterminer les facteurs qui influencent la qualité de l'expérience professionnelle des employés hybrides et à distance et la manière dont les employeurs peuvent soutenir au mieux la mise en œuvre positive de ces facteurs. La qualité de l'emploi a été définie dans le cadre du projet comme la mesure globale de l'expérience professionnelle d'un individu : elle englobe des facteurs tels que la satisfaction au travail, l'environnement de travail, l'importance des tâches, la clarté du rôle, les possibilités d'évolution et l'alignement des valeurs de l'individu sur les objectifs de l'organisation. Il reflète non seulement la production et l'efficacité du travail effectué, mais aussi le bien-être, l'épanouissement et l'expérience positive globale de l'employé dans son environnement professionnel.

Plusieurs constatations essentielles ont été faites concernant la qualité de l'emploi et les changements intervenus depuis la pandémie :

1. Dominance du travail à distance :

- Les personnes travaillant à distance ont fait état d'une expérience plus positive pour la quasi-totalité des facteurs de qualité de l'emploi, par rapport à leurs homologues hybrides ou sur site.

2. Prise de décision et alignement organisationnel :

- L'engagement des employés et leur perception de la qualité de l'emploi ont été influencés de manière importante par leur compréhension des processus de

prise de décision et par la cohérence de ces décisions avec la vision et l'objectif de l'organisation.

3. Préoccupations en matière de santé mentale :

- Les pressions exercées sur la santé mentale ont eu un impact négatif croissant sur l'expérience professionnelle des salariés, les télétravailleurs ressentant cet impact plus que les autres.

4. L'importance de la communauté et de l'appartenance :

- Malgré l'isolement engendré par la pandémie, les employés ont fait part d'un sentiment d'appartenance relativement élevé au sein de leur organisation. Il est surprenant de constater que ce sentiment d'appartenance est nettement plus élevé chez les personnes travaillant à distance.

5. Satisfaction au travail et contenu du travail :

- Bien qu'il y ait un fort sentiment d'appartenance à la communauté et de reconnaissance du bon travail, 44,9 % des employés ne se réjouissent pas de leur travail quotidien. Cela suggère une disparité potentielle entre les interactions agréables avec les collègues et le contenu réel du travail.

6. Incertitude et perspectives d'avenir :

- Les employés ont exprimé des inquiétudes quant à la trajectoire future de leur organisation. Cette incertitude est reliée au stress et à la perception de la qualité de l'emploi. La clarté et l'alignement de la vision d'une organisation se sont avérés cruciaux pour améliorer la perception de la qualité de l'emploi.

7. Nécessité d'une communication claire et de l'inclusion :

- Consistent and compelling communication was identified as a significant area of improvement. Engaging employees with a clear narrative of the organization's vision and strategy was deemed essential for enhancing the quality of work.

Ces constatations mettent en évidence l'évolution du concept de "qualité de l'emploi" à la suite de la pandémie. L'évolution vers le travail à distance, l'importance de la santé mentale, la nécessité d'une communication organisationnelle claire et le défi consistant à aligner les employés sur la vision de l'entreprise sont tous apparus comme des facteurs critiques influençant la qualité de l'emploi dans le contexte actuel.

Lire le rapport complet
(en anglais)



Future
Skills
Centre

Centre des
Compétences
futures



in



WorkInsights



in

digital
nova scotia



in



MICHAEL DEVENNEY, CFA, ICD.D
President, WorkInsights

Canada

La nature changeante de la qualité de l'emploi : La Perspective de l'employé est financé par le programme Compétences Futures du Gouvernement du Canada.

Les opinions et interprétations de cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du Gouvernement du Canada.

Date de publication :

décembre 2023