

UNIVERSITÉ GRENOBLE ALPES

HES-SO University of Applied Sciences and Arts Western Switzerland

Trouve-t-on vraiment de meilleures conditions de travail dans le secteur public ?

Une analyse comparée de la situation des employés des secteurs publics et privés

Chaire
MANAGEMENT
ET SANTÉ AU
TRAVAIL 

Emmanuel Abord de Chatillon
Bénédicte Branchet
Céline Desmarais

Chaire MANSAT – Journée scientifique – 5 juin 2015

Introduction

- **Les employés du service public sont souvent considérés comme privilégiés**
- **Cette perception est fondée sur la spécificité du statut et de la relation d'emploi des agents du secteur public**
- **En revanche, en ce qui concerne les conditions de travail, il n'existe pas de comparaison qui permette de trancher sur le caractère plus ou moins favorable des conditions de travail d'un secteur ou de l'autre**
- **Important débat au sein de la communauté du management public sur l'idée d'une homogénéité ou d'une hétérogénéité des pratiques publiques et privées.**
- **L'idée la plus souvent répandue étant que les pratiques de gestion du secteur privé sont plus performantes et doivent donc être implantées dans le secteur public.**

Problématique

- **Trouve-t-on vraiment de meilleures conditions de travail dans le secteur public par rapport au secteur privé ?**

Cadre théorique

- **La comparaison public privé met en évidence un ensemble de distinctions**
 - ▶ **Au niveau individuel :**
 - Des manières de travailler différentes
 - Des valeurs et des motivations distinctes
 - Des niveaux d'implication variables
 - ▶ **Au niveau organisationnel :**
 - Des pratiques managériales différentes
 - Des modes de négociation différents
 - Une bureaucratisation plus forte dans le public

Cadre théorique

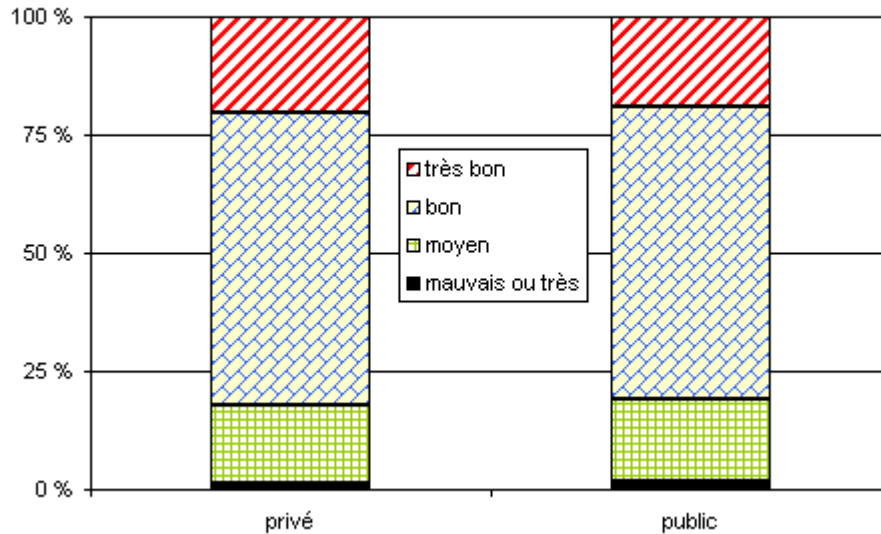
- **Des thèses qui s'opposent et se complètent :**
 - ▶ celle d'une communauté de principes et de management (Mintzberg, 2000)
 - ▶ celle de la différence irréconciliable (Rainey et Bozeman, 2000)
 - ▶ celle de la convergence voire de l'hybridation (Emery et Giauque, 2005)

Méthodologie – Les données

- **Base SUMER**
- **Auto-questionnaire salarié**
- **Après focalisation (non remplis, entreprises publiques) 43 268 individus**

Méthodologie – Bref aperçu de l'échantillon-1

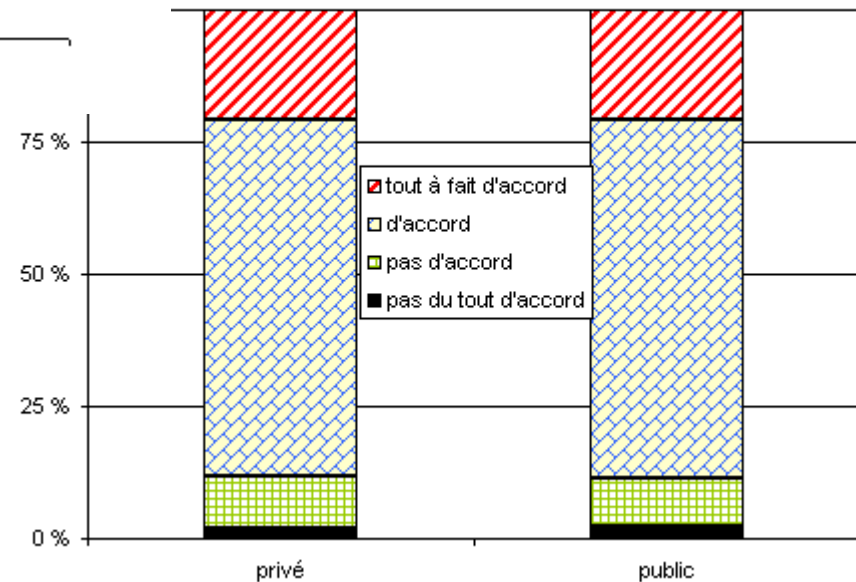
Comment est votre état de santé général ?



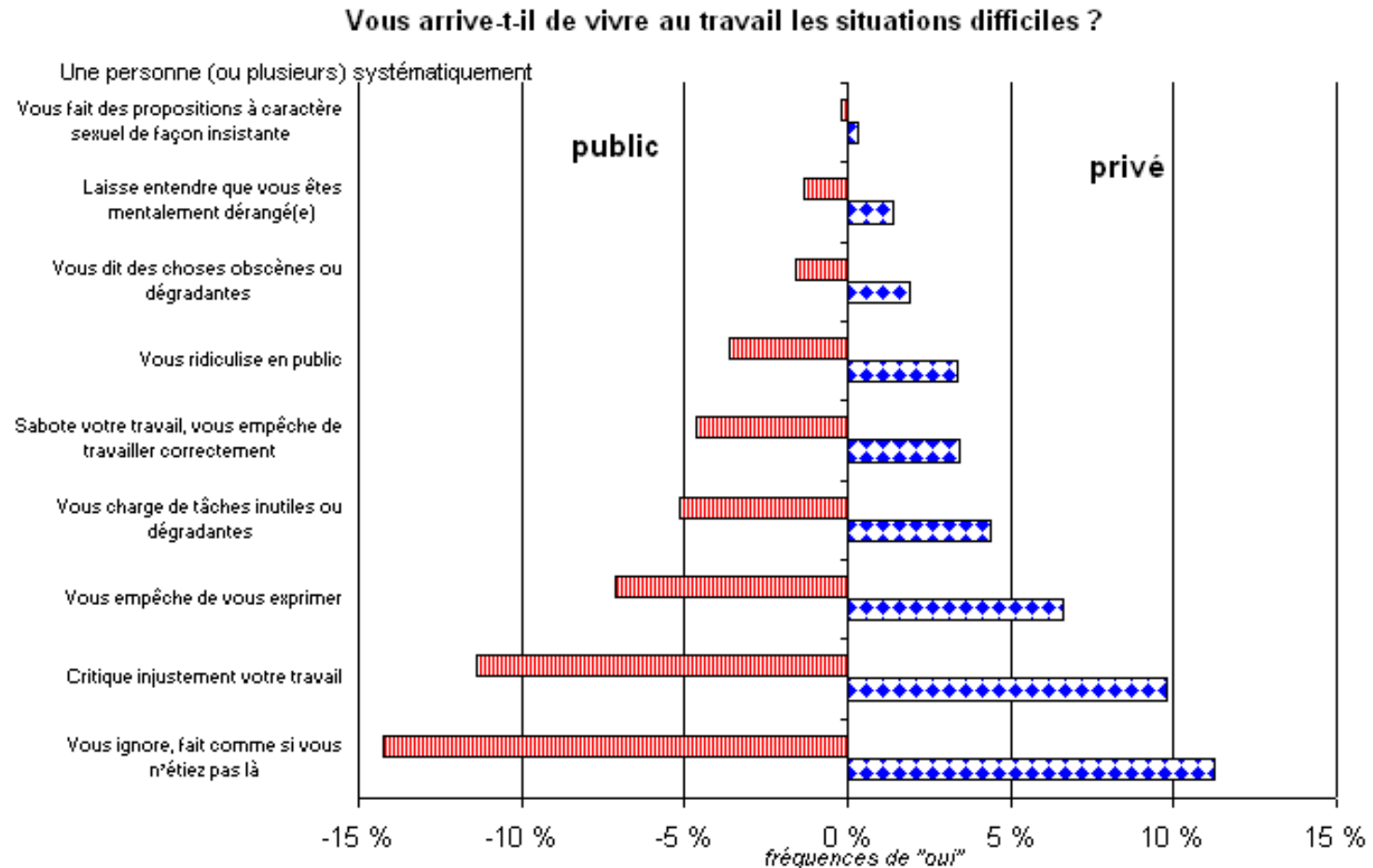
à vue d'œil, très peu de différences
Le privé est en meilleure santé et un peu plus satisfait de son travail

Tests du χ^2 au seuil de 1 %
avec le secteur : dépendance

Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon travail



Méthodologie – Bref aperçu de l'échantillon-2

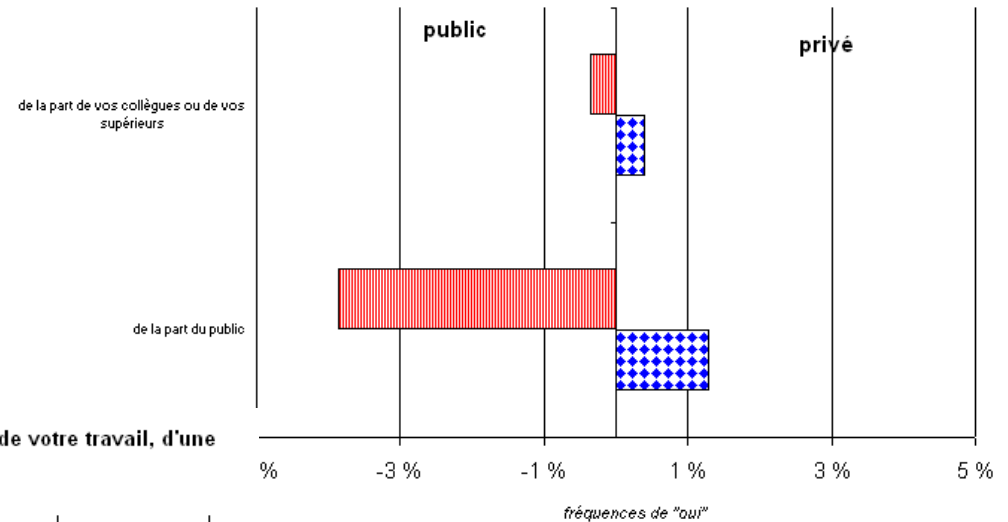


**Tests du χ^2 au seuil de 1 %
avec le secteur : dépendance**

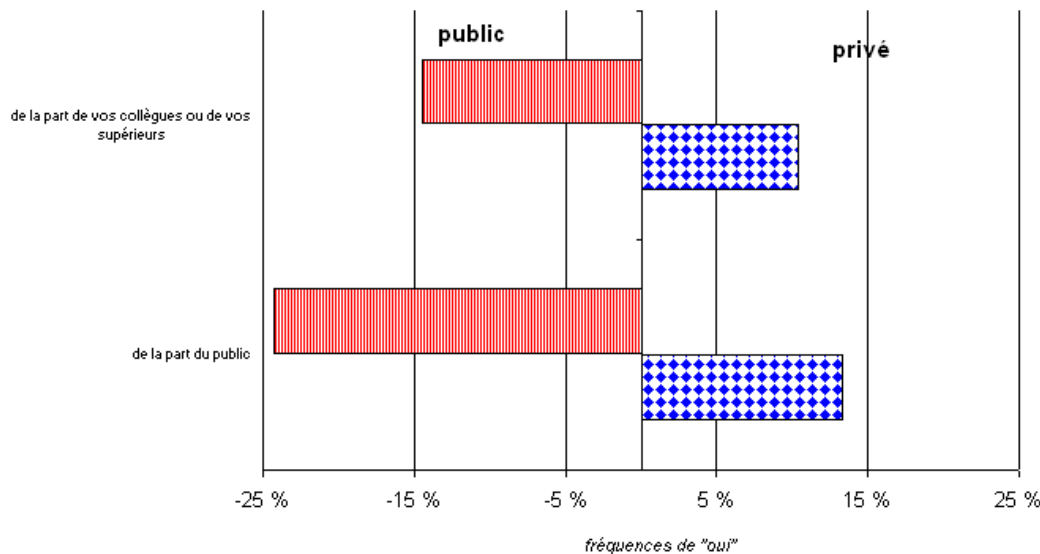
**le public vit plus souvent des
situations difficiles**

Méthodologie – Bref aperçu de l'échantillon-3

Au cours des douze derniers mois, avez-vous été victime, dans le cadre de votre travail, d'une agression physique ou sexuelle



Au cours des douze derniers mois, avez-vous été victime, dans le cadre de votre travail, d'une agression verbale



Tests du χ^2 au seuil de 1 %
avec le secteur : dépendance

plus d'agressions dans le public

Résultats 0 – Caractérisation par les conditions de travail

■ Privé

- ▶ hommes, organisé, peu de faits difficiles rapportés et mesurés

■ Public

- ▶ femmes, mal organisé, faits difficiles rapportés et mesurés, mais un état d'esprit des salariés plus serein

■ Des différences au niveau monodimensionnel

■ Une caractérisation nette possible des secteurs par les variables

■ Mais est ce que le secteur est structurant pour les conditions de travail ?

Résultats 1 – Analyse des données

■ Analyse des correspondances multiples (ACM)

▶ 12 variables actives, 32 modalités

- Satisfaction au travail
- Émotions
 - Je suis tendu, énervé
 - Je me fais du souci
- Situations difficiles vécues actuellement ou jamais
 - Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là
 - Vous empêche de vous exprimer
 - Critique injustement votre travail
 - Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes
- Secteur (forcé)

▶ Autres variables : supplémentaires (interprétation)

Résultats 1 – Les ressorts de la santé au travail

- **5 axes : 52 % de l'inertie (attention ACM !)**
 - ▶ Niveau global
 - ▶ Hypersensibilité
 - ▶ Dimension posturale, capacité à se détacher (public / privé)
 - ▶ Inconfort perçu à travers une mauvaise visibilité
 - ▶ Maîtrise : Angoisse / problèmes mais dépassé

Résultats 2 – Une typologie de la santé au travail

■ CAH – 7 classes

- ▶ Les confortables réalistes
- ▶ Les femmes avec charge ou rythme de travail excessif
- ▶ Les cools satisfaits
- ▶ Les cocottes minutes angoissées
- ▶ Les isolés à situations difficiles
- ▶ Les situations difficiles actuelles et antérieures avec problème avec le supérieur et de reconnaissance
- ▶ Les insatisfaits à situations difficiles actuelles (supérieur, reconnaissance)

Discussion – Conditions de travail et secteur

- **Le secteur bien que forcé en variable active ne joue pas un grand rôle dans les conditions de travail**
 - ▶ Les conditions de travail apparaissent comme plus dépendantes de situations locales que de logiques globales
- **Le secteur est un élément de second ordre pour les conditions de travail**
 - ▶ Beaucoup d'autres variables structurent plus nettement les conditions de travail
 - ▶ Ce n'est pas contradictoire avec le fait de pouvoir caractériser les conditions de travail par secteur à travers les variables de la base

Discussion - Précautions

■ Résultats liés à la méthode de collecte des données

- ▶ Configurations de travail

- ▶ Représentation des configurations de travail

- identifications des traits saillants
- sensibilité, (sensibilisation) à la QVT

■ Pourrait expliquer une partie des différences

- ▶ L'importance de la base de données permet de marquer les écarts les plus fins

Discussion – Privé, public

- La thèse de l'homogénéité sort renforcée
- Il existe des différences entre public et privé, mais celles-ci ne structurent pas les CT

Conclusion

- **Nos résultats s'opposent à l'idée selon laquelle les conditions de travail seraient meilleures dans un secteur ou dans l'autre.**
- **Les variations interindividuelles et organisationnelles apparaissent beaucoup plus fortes que les variations intersectorielles.**
- **Mais la diversité des situations de travail individuelles observées semblent empêcher une comparaison *ceteris paribus*.**
- **Cela plaide pour des comparaisons plus fines reposant sur des métiers équivalents dans les deux mondes (infirmières dans cliniques et hôpitaux par ex.)**