

## Relations industrielles Industrial Relations



**P.B. BEAUMONT, M. PARTRIDGE : *Job Satisfaction in Public Administration*. Londres, Royal Institute of Public Administration, 1983, 41 pp., ISBN 0-900628-32-4**

Michel Paquin

Volume 41, numéro 2, 1986

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050217ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050217ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Paquin, M. (1986). Compte rendu de [P.B. BEAUMONT, M. PARTRIDGE : *Job Satisfaction in Public Administration*. Londres, Royal Institute of Public Administration, 1983, 41 pp., ISBN 0-900628-32-4]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 41(2), 426–427. <https://doi.org/10.7202/050217ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1986

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

especially in the countries which meet a major challenge coming from outside. the UK is the only industrial democracy which in the period 1950-84 has not improved its real GDP per capita versus the U.S. level (two thirds of it), when, for example, Japan has jumped from the level of 18 percent to the level of 76 percent. It is not just accidental in this respect that industrial relations in Japan are much more of a cooperative nature. Does it mean necessarily that the U.K. should blindly follow the Japanese pattern? Of course not, because the level of individualization is traditionally higher in the U.K. and there is not much place there for an old fashioned paternalism.

On the other hand, the wellbeing of the country depends now as before on the devotion and sense of duty of its citizens. Work makes deeper sense only as a personal contribution offered willingly for the common benefit. It is up to sociologists to study social and organizational circumstances favoring a constructive approach to work. It is up to managers, trade union leaders, local labour activists and civil servants to shape the structures favouring mutual trust and cooperation.

**Alexander J. MATEJKO**

University of Alberta

**Job Satisfaction in Public Administration**, par P.B. Beaumont et M. Partridge, Londres, Royal Institute of Public Administration, 1983, 41 pp., ISBN 0-900628-32-4

L'ouvrage de Beaumont et Partridge, une brochure d'une quarantaine de pages, est une étude sur la satisfaction au travail dans l'administration publique en Grande-Bretagne. Dans les années soixante-dix, plusieurs laissent croire à un moral bas des employés du secteur public comparativement aux autres groupes d'employés: plusieurs expériences visant à améliorer la satisfaction au travail sont menées dans l'administration publique, les grèves se multiplient, il y a baisse relative de salaire comparativement aux autres groupes et le prestige des employés du secteur public est en chute libre. Dans ce contexte, comment évolue la satisfaction au travail dans l'administration publique?

Les enquêtes sur la satisfaction au travail montrent, en général, des taux très élevés de satisfaction et il est généralement admis qu'elles ne produisent pas une mesure valable des niveaux absolus de satisfaction. Aussi, il importe d'utiliser ces mesures en termes relatifs, c'est-à-dire au moyen de comparaisons entre groupes différents de travailleurs (selon le type d'emploi, l'âge, le sexe, etc.). Beaumont et Partridge nous présentent donc une étude où les employés de la fonction publique sont comparés au groupe représenté par l'ensemble des autres travailleurs. À l'intérieur de ces deux groupes, on fait de plus des distinctions selon le sexe.

Les données utilisées proviennent de rapports annuels du *General Household Survey*, une vaste enquête recueillant des informations relatives à la population, l'habitation, l'emploi, l'éducation et la santé. Plusieurs questions de cette enquête s'intéressent à de nombreuses facettes de la satisfaction au travail. Les auteurs analysent les données de l'année 1974 et celles de l'année 1978, puis comparent les résultats de l'année 1974 (les employés de l'administration publique ayant bénéficié d'un gain relatif de salaire entre 1973 et 1974) à ceux de l'année 1978 (une perte relative de salaire ayant été subie entre 1977 et 1978).

Les données de l'enquête de 1974 mènent aux constatations suivantes:

1. Dans la fonction publique, les femmes sont plus satisfaites que les hommes au niveau de la rémunération, des heures de travail et des relations avec les surveillants.

2. Les femmes dans la fonction publique sont plus satisfaites que les autres femmes au niveau de la rémunération, des possibilités d'avancement et de la sécurité d'emploi. Les hommes dans la fonction publique sont plus satisfaits que les autres hommes au niveau des possibilités d'avancement et de la sécurité d'emploi.
3. Il n'y a pas de différences significatives entre les femmes de la fonction publique et les autres femmes au niveau des autres aspects: heures de travail, disponibilités des outils et des équipements, relations avec les collègues et les surveillants, disponibilité de conseils, intérêt du travail et satisfaction générale. Il n'y a pas de différences significatives entre les hommes de la fonction publique et les autres hommes, sauf pour les aspects mentionnés précédemment.

Dans le cas des données de l'enquête de 1978, les constatations suivantes ressortent:

1. Dans la fonction publique, les femmes sont plus satisfaites que les hommes en matière de rémunération, d'heures de travail, de gestion de l'organisation et des conditions physiques du travail.
2. Les femmes dans la fonction publique sont plus satisfaites que les autres femmes pour ce qui est de la rémunération et de la sécurité d'emploi et moins satisfaites pour ce qui est de la possibilité de mettre en valeur leurs capacités. Les hommes dans la fonction publique sont plus satisfaits que les autres hommes pour ce qui est de la sécurité d'emploi, mais moins satisfaits au niveau de la rémunération, de la possibilité de mettre en valeur leurs capacités et de la gestion de l'organisation.
3. Il n'y a pas de différences significatives entre les femmes de la fonction publique et les autres femmes pour ce qui est des conditions physiques de travail, des heures de travail, de la gestion de l'organisation et de la satisfaction générale. Il n'y a pas de différences significatives entre les hommes de la fonction publique et les autres hommes pour ce qui est des conditions physiques de travail, des heures de travail et de la satisfaction générale.

Les différences dans les questions posées lors de ces deux enquêtes limitent les possibilités d'en comparer les résultats, sauf pour ce qui est de la satisfaction générale. Il ressort que l'insatisfaction générale a augmenté de façon marquée chez tous les travailleurs, mais que l'augmentation a été plus importante chez les employés du secteur public que ce n'est le cas pour les autres employés.

En conclusion de leur travail, Beaumont et Partridge comparent brièvement certaines données des deux enquêtes pour deux groupes: les employés de la fonction publique et les enseignants. On découvre alors des différences importantes entre les enseignants et les enseignantes, ces dernières étant plus satisfaites que leurs collègues pour ce qui est de la rémunération, de la gestion de l'organisation et de la satisfaction générale. On rencontre aussi des différences importantes entre les enseignants et les employés de la fonction publique. Ces différences sont suffisantes pour justifier que davantage d'attention soit apportée à la comparaison entre les diverses catégories d'emploi à l'intérieur du secteur public, plutôt qu'aux comparaisons entre le secteur privé et le secteur public.

**Michel PAQUIN**