

# Les prédicteurs de la satisfaction salariale : résultats de la "GENEVA study"

Autor(en): **Papart, Jean-Pierre / Ribeiro, Carla**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes  
Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **62 (2004)**

Heft 3: **Employabilité des cadres seniors : trop vieux ou trop expérimenté  
; Quels besoins en formation dans les entreprises  
microtechniques**

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-141548>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# LES PRÉDICTEURS DE LA SATISFACTION SALARIALE RÉSULTATS DE LA « GENEVA STUDY »

*Jean-Pierre PAPART*  
*Actions en Santé Publique*  
*Versoix – Suisse*  
*actions-sp@bluewin.ch*

*Carla RIBEIRO*  
*Etudiante stagiaire*  
*Master en Economie & Administration de la santé,*  
*IEMS, Lausanne – Suisse*

## **Introduction**

La GENEVA Study fait partie d'un programme du Canton de Genève pour la promotion de la santé mentale. Ce programme est actif sur deux terrains sociaux où se joue la qualité du lien social, élément indispensable à la préservation de la santé mentale des personnes. Les deux terrains sociaux concernés par le programme sont celui des relations économiques (travail, consommation, relations financières et administratives) et celui des relations éducatives pour l'affiliation sociale des nouvelles générations (école et parentalité).

Après une année de préparation et de développement des outils d'intervention, la phase opérationnelle de la GENEVA Study a été initiée en septembre 2001. L'intervention consiste à accompagner une commission paritaire représentant la direction et le personnel d'une entreprise afin d'analyser l'impact de l'organisation du travail sur la santé et la qualité de vie des travailleurs. Cet effort diagnostique est ensuite complété par la proposition de recommandations susceptibles de faire évoluer l'organisation du travail dans un sens plus en phase avec les besoins fondamentaux des personnes. Le bénéfice de ce type d'intervention est double, pour les travailleurs, mais aussi pour l'entreprise en termes d'amélioration de la productivité et de réduction de l'absentéisme.

Notre article présente les résultats obtenus à partir de la GENEVA Study qui auront permis d'identifier certains déterminants de la satisfaction salariale en faisant la part des choses entre ce qui relève de l'organisation du travail et les autres caractéristiques socio-démographiques des travailleurs.

## Matériel et méthode

En février 2004, les données collectées et traitées dans le cadre de la Geneva Study incluaient déjà six entreprises publiques ou privées. Ces données ont été rassemblées à partir de questionnaires auto-administrés complétés par 5'386 travailleurs de ces six entreprises. Les travailleurs avaient la possibilité de remplir le questionnaire à la maison ou sur le lieu du travail. Une personne ressource était accessible pour aider les personnes présentant des difficultés de compréhension du questionnaire.

Les travailleurs ayant participé à l'enquête se sont vu demander d'estimer leur niveau de satisfaction salariale (variable dépendante) en répondant à la question suivante : « Considérez-vous que votre salaire correspond bien au travail que vous apportez à votre entreprise ? ». Les répondants avaient le choix entre les quatre réponses suivantes : « Mon salaire est très insuffisant », « Mon salaire est insuffisant », « Mon salaire correspond à mes attentes » ou « Mon salaire dépasse mes attentes ». La question ne portait donc pas sur le pouvoir d'achat que permettait ou non le salaire, mais bien si celui-ci était, selon le travailleur, en relation avec l'effort fourni pour l'entreprise.

Les principales variables indépendantes utilisées pour l'identification des déterminants prédictifs de la satisfaction salariale ont été le sexe (homme, femme) et le statut professionnel (professionnel, non-professionnel). Ont été considérés comme professionnels les travailleurs occupant une fonction impliquant une formation supérieure spécifique. Dans l'échantillon établi à partir de six entreprises, les travailleurs suivants ont été considérés comme professionnels : instituteurs, infirmiers, ergothérapeutes, aides familiales, éducateurs, cadres, ingénieurs, gestionnaires financiers, etc. Ont été considérés comme non professionnels : les ouvriers spécialisés ou qualifiés, les aides ménagères, les aides en soins, les commis, etc.

Les autres variables indépendantes intégrées dans nos analyses étaient de deux catégories : professionnelles et socio-démographiques. Les variables professionnelles incluaient les déterminants du stress en relation avec l'organisation du travail : la demande psychologique de charge de travail, la latitude de décision et le soutien professionnel<sup>1</sup>. Ces trois variables quantitatives continues et construites à partir de scores ont ensuite été transformées en variables discrètes avec trois valeurs qualitatives possibles (fort, moyen, faible). Les variables socio-démographiques incluaient l'âge (< 41 ans, 41 – 50 ans, > 50 ans), la vie en couple (oui ou non), la charge d'enfants (oui ou non).

Pour l'analyse des données et le traitement de nos hypothèses, nous avons procédé en trois temps. Tout d'abord, nous avons comparé (Pearson's  $\chi^2$  test - test du Chi Carré) les niveaux de satisfaction salariale pour les trois valeurs possibles (fort, moyen, faible) de nos trois variables en relation avec l'impact de l'organisation du travail sur le vécu subjectif du travailleur (demande psychologique, latitude de décision et soutien professionnel). Nous avons fait de même avec les variables socio-démographiques. Ces premières analyses ne sont pas restituées dans l'article. Ensuite, nous avons mesuré

avons mesuré pour chacune des ces variables (d'organisation du travail et socio-démographiques) le risque associé d'une moindre satisfaction salariale à chacune de leurs valeurs possibles (Tableau 3). Comme nos données sont transversales, à savoir que la variable dépendante (satisfaction salariale) a été mesurée en même temps que les variables indépendantes hypothétiquement explicatives, sans pouvoir donc contrôler la temporalité de la causalité, nous avons mesuré des rapports de cote (des « odds ratio » en anglais) et non pas des risques relatifs (ce qui aurait impliqué une autre approche méthodologique). En troisième lieu, nous avons ajusté nos résultats en nous assurant de l'indépendance des variables explicatives de la satisfaction salariale par identification les meilleurs modèles prédictifs à travers des analyses de régression logistique (Tableau 4). Nous avons retenu pour chacun des statuts professionnels et pour les deux sexes, le modèle permettant d'expliquer la plus forte proportion de la variance de nos résultats. Nous nous sommes aidés du logiciel SPSS statistical software package (SPSS 11.0).

## Résultats

Les analyses de régression logistique de prédiction de la satisfaction salariale montrent que de manière indépendante, le statut professionnel et le sexe, ont une influence indépendante sur la satisfaction salariale (Tableau 1). Celle-ci est supérieure (environ 2 fois supérieure) si on est professionnel plutôt que non professionnel. Les analyses montrent aussi que la satisfaction salariale est plus basse chez les hommes que chez les femmes. Dans un groupe professionnel où existait de fait l'égalité des salaires entre hommes et femmes, il a été montré qu'à salaire égal le taux de satisfaction salariale est 50% supérieure chez les femmes par rapport aux hommes.

Tableau 1 : Analyse de régression logistique incluant statut professionnel et sexe

	OR 95% CI
<b>Statut Professionnel</b>	
- Non-professionnel	1.00
- Professionnel	2.33 (1.96 – 2.76)
<b>Sexe</b>	
- Femme	1.00
- Homme	0.74 (0.61 – 0.89)

Nous pouvons dépasser ce premier niveau d'analyse, en considérant quatre catégories de travailleurs, des professionnels, hommes et femmes, ensuite des non-professionnels, hommes et femmes (Tableau 2).

Tableau 2 : Satisfaction salariale

	Professionnels				Autres (non professionnels)			
	Hommes (N=389)		Femmes (N=1'994)		Hommes (N=260)		Femmes (N=624)	
	N	%	n	%	n	%	n	%
<i>Satisfaction salariale</i>								
Très insuffisant	30	7.8%	111	5.7%	18	9.7%	122	20.1%
Insuffisant	197	51.4%	748	38.2%	92	49.5%	302	49.8%
Satisfaisant	154	40.2%	1'080	55.3%	75	40.3%	178	29.3%
Dépasse attente	2	0.5%	13	0.7%	1	0.5%	5	0.8%
<i>Satisfaction salariale</i>								
Insuffisant	227	59.3%	859	44.0%	110	59.1%	424	69.9%
Satisfaisant	156	40.7%	1'093	56.0%	76	40.9%	183	30.1%

Chez les professionnels, susceptibles de bénéficier de salaires plus élevés que les non-professionnels, nous n'avons pas identifié de déterminants de la satisfaction salariale de type socio-démographique (à part le genre comme nous l'avons montré au Tableau 1). En particulier, le fait de vivre en couple et/ou celui d'avoir des enfants à charge n'interviennent pas dans la prédiction du niveau de satisfaction salariale. Par contre plusieurs éléments dépendants de l'organisation du travail jouent un rôle important. Plus la demande psychologique de charge de travail est importante, moins bonne sera la probabilité de satisfaction salariale. Un ressenti de trop faible soutien hiérarchique est un prédicteur d'une moindre satisfaction salariale chez les professionnels hommes. Chez les femmes professionnelles, c'est le déficit de soutien collégial qui apparaît comme prédicteur d'une moindre satisfaction salariale. Chez les femmes professionnelles aussi, le sentiment de ne pas avoir suffisamment de contrôle sur la tâche, indicateur d'un manque vécu de latitude de décision au travail, est un autre prédicteur d'insatisfaction salariale (Tableaux 3 et 4).

Tableau 3 : Analyse univariée de prédiction de la satisfaction salariale

	Professionnels		Autres (non professionnels)	
	Hommes OR (95% CI)	Femmes OR 95% CI	Hommes OR 95% CI	Femmes OR 95% CI
<i>Charge de travail</i>				
Basse	1.00	1.00	1.00	1.00
Moyenne	<b>0.58 (0.33 – 0.99)</b>	0.87 (0.69 – 1.11)	<b>0.40 (0.20 – 0.81)</b>	<b>0.49 (0.32 – 0.76)</b>
Elevée	<b>0.40 (0.24 – 0.69)</b>	<b>0.47 (0.36 – 0.60)</b>	<b>0.18 (0.06 – 0.55)</b>	0.96 (0.57 – 1.60)
<i>Latitudo de decisión</i>				
Elevée	1.00	1.00	1.00	1.00
Moyenne	0.92 (0.57 – 1.47)	1.02 (0.82 – 1.26)	1.38 (0.72 – 2.65)	1.19 (0.54 – 2.64)
Basse	0.84 (0.49 – 1.44)	<b>0.64 (0.51 – 0.81)</b>	1.62 (0.33 – 7.93)	1.51 (0.74 – 3.07)
<i>Soutien profesion.</i>				
Elevé	1.00	1.00	1.00	1.00
Moyenne	1.00	1.08 (0.84 – 1.39)	1.32 (0.49 – 3.54)	0.99 (0.66 – 1.48)
Bas	<b>0.38 (0.21 – 0.70)</b>	<b>0.65 (0.55 – 0.78)</b>	0.52 (0.19 – 1.40)	0.63 (0.38 – 1.05)
<i>Age</i>				
< 41	1.00	1.00	1.00	1.00
41 – 50	0.95 (0.59 – 1.54)	1.01 (0.82 – 1.26)	0.86 (0.43 – 1.70)	0.81 (0.53 – 1.23)
> 50	1.40 (0.83 – 2.35)	0.87 (0.70 – 1.07)	1.02 (0.79 – 1.32)	1.00
<i>Enfant(s)</i>				
Non	1.00	1.00	1.00	1.00
Oui	1.25 (0.76 – 2.07)	0.97 (0.80 – 1.18)	0.52 (0.19 – 1.40)	<b>0.50 (0.34 – 0.75)</b>
<i>Vie en couple</i>				
Oui	1.00	1.00	1.00	1.00
Non	1.42 (0.83 – 2.42)	0.86 (0.71 – 1.05)	<b>2.13 (1.08 – 4.22)</b>	1.02 (0.70 – 1.47)

Chez les non professionnels des deux sexes, à davantage de charge de travail est associé une moindre satisfaction salariale. Par contre chez ces travailleurs, bénéficiant en général d'un salaire plus faible que les professionnels, d'autres éléments extra-professionnels interviennent dans la prédiction de la satisfaction salariale. Pour les femmes, le fait d'avoir des enfants est un prédicteur d'une moindre satisfaction salariale. Chez les hommes, le fait de vivre en couple (quelque soit le statut marital) est un prédicteur d'une moindre satisfaction salariale. A salaire égal, un célibataire a davantage de probabilité d'être satisfait de son salaire.

Tableau 4 : Analyse multivariée de prédiction de la satisfaction salariale

	Professionnels		Autres (non professionnels)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	OR 95% CI	OR 95% CI	OR 95% CI	OR 95% CI
Charge de travail				
- Moyenne	<b>0.54 (0.30 – 0.96)</b>		<b>0.41 (0.20 – 0.84)</b>	<b>0.47 (0.30 – 0.73)</b>
- Élevée	<b>0.43 (0.24 – 0.77)</b>	<b>0.53 (0.41 – 0.68)</b>	<b>0.19 (0.06 – 0.59)</b>	
Soutien hiérarchique				
- Bas	<b>0.43 (0.22 – 0.87)</b>			
Soutien collégial				
- Bas		<b>0.70 (0.52 – 0.96)</b>		
Contrôle sur tâche				
- Bas		<b>0.59 (0.46 – 0.77)</b>		
Vie en couple				
- Oui			<b>0.48 (0.23 – 0.95)</b>	
Enfant(s)				
- Oui				<b>0.48 (0.32 – 0.73)</b>

## Discussion

Quand nous avons comparé le taux de la satisfaction salariale chez les hommes et les femmes, nous avons remarqué que, pour ce qui est des travailleurs professionnels, la satisfaction salariale est 50% supérieur chez les femmes. A salaire et statut professionnel égaux, les femmes ont une meilleure appréciation de ce qu'elles reçoivent comme salaire. Nous pouvons avancer ici comme probable explication une différence sociologique de conception du travail et du salaire entre les hommes et les femmes. En effet, encore aujourd'hui et surtout en Suisse, les femmes travaillent à temps partiel beaucoup plus fréquemment que les hommes, ce que confirme aussi la GENEVA Study. De ce fait, pour beaucoup d'entre elles, le travail salarié représente encore un complément du travail domestique et que par conséquent aussi, le salaire que les femmes gagnent est identifié comme un supplément au salaire du mari. Toutefois, la situation est différente pour les femmes non-professionnelles à petits salaires pour qui le travail salarié représente une nécessité économique incontournable (Tableau 2).

D'autres études ont pareillement mis en évidence un niveau supérieur de satisfaction salariale chez les femmes par rapport aux hommes (Major, 1984)<sup>2</sup>. Les différences de satisfaction salariale selon le genre dans la GENEVA Study sont nettement plus fortes que celles mises en évidence dans d'autres études (Witt, 1992 ; Galindo, 1997). Mais il faut souligner que dans l'enquête française de l'INSEE (Galindo, 1997), le salaire moyen des femmes était beaucoup plus faible que celui des hommes, et qu'à salaire égal, le taux de satisfaction salariale est très significativement supérieur chez les femmes.

Les résultats de notre enquête ont montré de réelles différences en ce qui concerne la satisfaction salariale des professionnels et des non professionnels. Toutefois, les données de la littérature disponibles ciblent les cols bleus et les cols blancs séparément, ce qui ne permet pas d'identifier les différences d'appréciation salariale autres qu'objectives, en particulier la prévalence d'un meilleur salaire chez les professionnels.

Les études à disposition qui ciblent spécifiquement les relations entre satisfaction salariale et l'organisation du travail sont rares sauf pour un secteur professionnel, celui des infirmier(e)s hospitalier(e)s. Ces études ont mis en évidence, à l'instar de nos propres conclusions, le rôle négatif de la demande psychologique de charge de travail et positif du soutien professionnel et du contrôle sur la tâche (Blegen, 1987 ; Seo, 2004).

### Remerciements

La « Geneva Study » entre dans le cadre de la capitalisation de l'expérience du programme « organisation du travail et de la santé » financé par la Direction Générale de la Santé, section des Programmes de Prévention et Promotion de la Santé.

### NOTES

Pour la correspondance. 19a, Avenue Choiseul, 1290 Versoix; Fax : +41-22-779-13-63

E-mail address : Actions-SP@bluewin.ch

- 1 Ces déterminants du stress en relation avec l'organisation du travail ont été explicités dans l'article *De la culture d'entreprise à la souffrance au travail*, Revue Economique et Sociale, N°1, 62e année, p.99-111, mars 2004.
- 2 Les noms et les dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie à la fin de l'article.

### BIBLIOGRAPHIE

- 1 Blegen MA, Mueller CW. Nurses' job satisfaction : a longitudinal analysis. *Res Nurs Health*, 10(4), 227-237, 1987.
- 2 Galindo C. Équité et inéquité salariales en France : une analyse empirique par sexe. *Cahier de recherches du Lamia*, 1997.
- 3 Godechot O, Gurgand M. Quand les salariés jugent leur salaire. *Economie et Statistique*, 331, 3 – 24, 2000.
- 4 Major B, McFarlin DB, Gagnon D. Overworked and underpaid : on the nature of gender differences in personal entitlement. *J Pers Soc Psychol*, 47, 1399-1412, 1984.
- 5 Seo Y, Ko J, Price JL. The determinants of job satisfaction among hospital nurses : a model estimation in Korea. *Int J Nurs Stud*, 41(4), 437-446, 2004.
- 6 Witt IA, Nye LG. Gender and the relationship between perceived fairness or pay or promotion and job satisfaction. *J Appl Psychol*, 77(6), 910-917, 1992.