

Communiqué de Presse

Paris, le 5 juin 2007

La rémunération et la considération sont en tête des préoccupations des salariés français en 2007

Fort de son expertise et de son rôle précurseur dans le domaine des avantages aux salariés, Accor Services, toujours à l'écoute des changements dans les comportements et les attentes des employés, publie les résultats de son troisième **baromètre annuel sur le bien-être et la motivation des salariés**, réalisé avec Ipsos Loyalty.

▪ Le salaire : première préoccupation des salariés

En 1996, 41% des salariés français déclaraient que leur première préoccupation professionnelle était le maintien de leur emploi. Deux années plus tard, en 1998, il a été détrôné par «le temps consacré au travail » (34%). Aujourd'hui, seuls 18% des salariés français considèrent le temps de travail comme leur principale préoccupation professionnelle et 29% évoquent le maintien de l'emploi. C'est la **rémunération qui est désormais en tête pour plus de la moitié des salariés (52%)**.

- La conjoncture socio-économique (baisse du chômage, passage aux 35 heures, répercussions du passage à l'euro...) a manifestement tendu la question salariale. Le salaire occupe désormais le haut du classement des préoccupations : **52%** des salariés français déclarent qu'il s'agit de leur principale préoccupation soit **13 points de plus** qu'en 2003. En parallèle, **à peine un tiers** des salariés se déclarent satisfaits de leur rémunération fixe et 30 % de leurs avantages sociaux. Toutefois, les ouvriers et les plus jeunes mettent l'emploi au cœur de leurs préoccupations, presque au même niveau que le salaire. Le temps de travail, passé à la 3ème position, reste encore un vrai sujet chez les cadres supérieurs (38%).

▪ Salarié / entreprise : vers une relation transactionnelle ?

Un nouveau type de relation du salarié à l'entreprise émerge : une **relation transactionnelle** où le salarié se place sur un pied d'égalité avec l'entreprise. Il en résulte un rapport de **négociation** amenant l'employeur à d'avantage de **considération individuelle**, et l'obligeant à faire face à de nouvelles exigences, à la frontière de la vie privée et de la vie professionnelle.

- L'attente d'intervention de l'entreprise sur des domaines tels que l'organisation pratique en dehors du travail (transport, garde d'enfants...) ou le bien-être au travail est devenue une aspiration majeure chez beaucoup de salariés et pas seulement chez les jeunes. Ainsi près des **deux tiers des salariés** estiment que **leur entreprise ne prête pas suffisamment d'attention** :
 - « aux difficultés pratiques qu'ils peuvent rencontrer dans l'organisation de leur vie en dehors du travail » à 63%,
 - « à la qualité de vie et au bien être au travail » à 65%, ou « au développement des compétences » à 61%.

▪ Une motivation en perte de vitesse

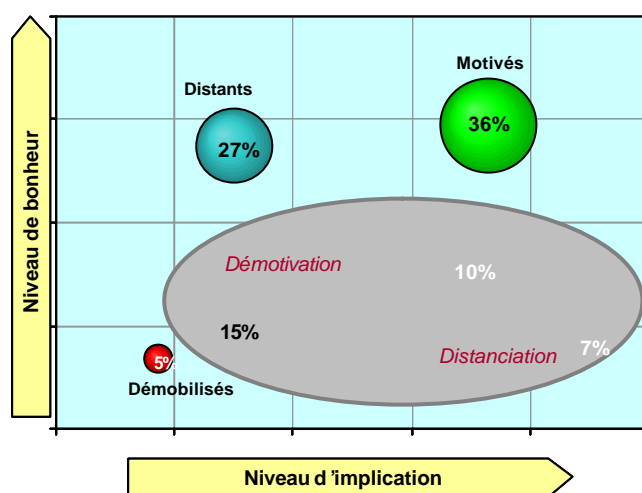
Le paradoxe est que le salarié français semble prisonnier de son entreprise, « coincé » entre aspirations personnelles et environnement socio-économique plutôt morose, peu propice à la mobilité.

La conséquence de cette situation est un **niveau de frustration élevé** du salarié ; la perception d'un **environnement professionnel en nette dégradation** depuis 2 ans aboutit à une **motivation salariale en baisse**. Les fondamentaux de la relation à l'entreprise perdent entre 5 et 10 points en à peine deux ans :

- 57% des salariés interrogés estiment que leur implication dans le travail n'est pas reconnue.

- Les salariés ne sont plus que 33% à se dire « souvent » heureux dans leur travail contre 40% en 2005, avec des baisses plus marquées dans le secteur privé.
- Sur une échelle de 1 à 10, une note de 6,2 est attribuée à la qualité de vie au travail, en légère baisse par rapport à 2005. 25% des salariés interrogés donnent une note de 8 à 10, (contre 34% en 2005), tandis qu'ils sont 20% à donner une note de 5 (contre 12% en 2005). Cette dégradation touche l'ensemble des catégories socioprofessionnelles.
- Le degré de satisfaction à l'égard de l'ambiance ou des conditions de travail baisse lui aussi avec plus de **30%** de salariés insatisfaits. Seuls les cadres supérieurs paraissent « épargnés ».
- Quant à la motivation, un peu plus d'un tiers (36%) des salariés français se déclarent à la fois impliqués dans leur travail et motivés vis-à-vis de leur entreprise (67% chez les cadres supérieurs). Un tiers des salariés est « en transition » : 17 % en voie de distanciation par rapport à leur travail (« je m'implique trop (7%) ou beaucoup (10%) », « mais ce sera de moins en moins le cas »), ou plus grave, 15% en voie de démotivation (« impliqués suffisamment mais dont la motivation diminue »).

Une forte proportion de salariés « en transition »



- Les « Motivés » : Ils s'impliquent trop ou beaucoup et leur motivation au travail augmente ou reste stable
- Les « Distants » : Ils s'impliquent suffisamment et leur motivation reste stable
- Les « Surmenés » : Ils s'impliquent trop et leur motivation au travail diminue
- Les « Désenchantés » : Ils s'impliquent beaucoup et leur motivation diminue
- Les « Fragiles » : Ils s'impliquent suffisamment et leur motivation diminue
- Les « Démobilisés » : Ils s'impliquent peu ou pas du tout.

Face à ce constat, la relation que les salariés entretiennent avec leur entreprise se transforme inéluctablement et le double risque de la distanciation et de la démotivation s'accroît.

Accor, leader européen dans l'univers de l'hôtellerie et du tourisme, leader mondial dans les services, est présent dans près de 100 pays avec 166 000 collaborateurs. Il met au service de ses clients, particuliers et entreprises, le savoir-faire acquis depuis 40 ans dans ses deux grands métiers :

- l'hôtellerie, avec ses marques **Sofitel, Novotel, Mercure, Suitehotel, Ibis, All Seasons, Etap Hotel, Formule 1 et Motel 6**, représentant plus de 3800 hôtels et 450 000 chambres dans 90 pays, ainsi que ses activités complémentaires, avec notamment **Lenôte** ;
- les services aux entreprises et aux collectivités publiques : 23 millions de personnes bénéficient dans 35 pays des prestations de **Accor Services** (tickets et cartes restaurant et alimentation, services et assistance à la personne, motivation, fidélisation).

CONTACT PRESSE ACCOR SERVICES

Alexandra Langlois
Responsable Relations Presse
Tél. : +33 (0)1 45 38 47 15
alexandra.langlois@accor.com