

Comunicado de Prensa

París, 5 de junio de 2007

La remuneración y la consideración son las principales preocupaciones de los trabajadores franceses en 2007

Avalado por su experiencia y su papel precursor en el campo de las ventajas para los trabajadores, Accor Services, siempre atento a los cambios en los comportamientos en las expectativas de los empleados, publica los resultados de su tercer barómetro anual sobre el bienestar y la motivación de los trabajadores, realizado con Ipsos Loyalty.

▪ El salario: Primera preocupación de los trabajadores

En 1996, el 41% de los trabajadores franceses declaraba que su primera preocupación profesional era mantener su empleo. Dos años más tarde, en 1998, esta preocupación era destronada por "el tiempo dedicado al trabajo" (34%). Hoy, sólo el 18% de los trabajadores franceses considera el tiempo de trabajo como su principal preocupación profesional y el 29% menciona el mantenimiento del trabajo. **Ahora, para más de la mitad de los trabajadores (52%) es la remuneración la que va en cabeza.**

- La coyuntura socioeconómica (bajada del paro, paso a las 35 horas, repercusiones del cambio al euro...) ha aguzado manifiestamente la cuestión salarial. Hoy, el salario ocupa ya el primer puesto en la clasificación de las preocupaciones: El **52%** de los trabajadores franceses declara que se trata de su principal preocupación, es decir **13 puntos más** que en 2003. Paralelamente, **apenas un tercio** de los trabajadores se declara satisfechos e su remuneración fija y un 30% de sus ventajas sociales.

No obstante, los obreros y los más jóvenes sitúan el empleo en el centro de sus preocupaciones, casi al mismo nivel que el salario. El tiempo de trabajo, que ha pasado a la 3ª posición, sigue siendo materia de discusión entre los mandos superiores (38%).

▪ Trabajador /empresa: ¿Hacia una relación transaccional?

Surge un nuevo tipo de relación del trabajador con la empresa: Una **relación transaccional** donde el trabajador se coloca a un nivel de igualdad con la empresa. De ello resulta una relación de **negociación** que lleva al empleador a una mayor **consideración individual**, obligándole a enfrentarse a nuevas exigencias, en la frontera de la vida privada y la vida profesional.

- La expectativa de que la empresa intervenga en campos como la organización práctica fuera del trabajo (transporte, guardería...) o el bienestar en el trabajo se ha convertido en una importante aspiración para muchos de los trabajadores y no sólo para los jóvenes. Así, cerca de los **dos tercios de los trabajadores** estiman que **su empresa no presta la suficiente atención:**

- "a las dificultades prácticas que puedan encontrar en la organización de su vida fuera del trabajo" a un 63%,
- "a la calidad de vida y al bienestar en el trabajo" a un 65%, o "al desarrollo de las competencias" a un 61%

▪ Una motivación que pierde velocidad

La paradoja es que el trabajador francés parece prisionero de su empresa, "atrapado" entre aspiraciones personales y un entorno socioeconómico más bien pasivo, poco propicio a la movilidad.

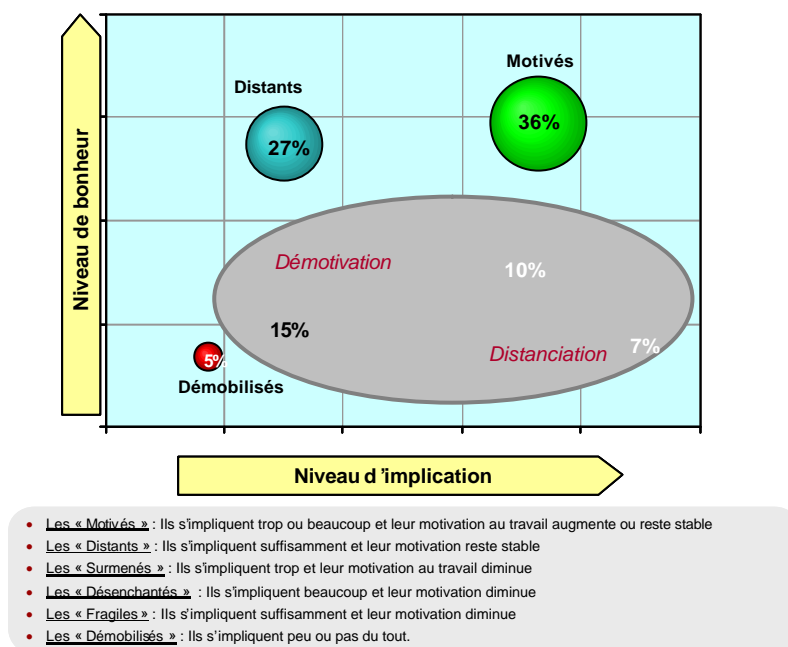
La consecuencia de esta situación es un **nivel de frustración elevado** del trabajador; la percepción de un **entorno profesional en clara degradación** desde hace 2 años desemboca en una **motivación salarial en descenso**. En apenas dos años, los fundamentos de la relación con la empresa pierden entre 5 y 10 puntos:

Encuesta realizada entre el 15 de diciembre de 2006 y el 8 de enero de 2007 por Ipsos Loyalty ante una muestra representativa de 4.000 trabajadores franceses de 18 años en adelante (excepto artesanos, comerciantes, profesiones liberales y agricultores/jefes de explotación).

El 57% de los trabajadores encuestados estima que su implicación en el trabajo no está reconocida.

- Tan sólo el 33% de los trabajadores se declara “a menudo” feliz en su trabajo frente al 40% en 2005, con descensos más marcados en el sector privado.
- En una escala del 1 al 10, se atribuye una puntuación de 6,2 a la calidad de vida en el trabajo, en ligero descenso con relación a 2005. El 25% de los trabajadores encuestados da una puntuación de 8 a 10 (frente al 34% de 2005), mientras que son un 20% los que dan una puntuación de 5 (frente al 12% de 2005). Esta degradación afecta al conjunto de las categorías socioprofesionales.
- El grado de satisfacción respecto del ambiente o de las condiciones de trabajo también disminuye, con más del 40% de los trabajadores insatisfechos. Sólo los mandos superiores parecen “salvarse”.
- En cuanto a la motivación, poco más de un tercio (36%) de los trabajadores franceses se declara a la vez implicado en su trabajo y motivado de cara a su empresa (67% en los mandos superiores). Un tercio de los trabajadores está “en transición”: Un 17% en vías de distanciamiento en relación con su trabajo (“me implico demasiado (7%) o mucho (10%)”, “pero pienso implicarme cada vez menos”, o aún más grave, un 15% en vías de desmotivación “lo suficientemente implicados pero su motivación disminuye”).

Una gran proporción de trabajadores “en transición”



Frente a esta constatación, la relación que los trabajadores mantienen con su empresa se transforma inevitablemente y aumenta el doble riesgo de distanciamiento y de desmotivación.

Accor, líder europeo en el mundo de la hostelería y del turismo, líder mundial en los servicios, está presente en cerca de 100 países con 166.000 colaboradores. Pone al servicio de sus clientes, particulares y empresas, el conocimiento adquirido desde hace 40 años en sus dos grandes actividades profesionales:

- **La hostelería**, con sus marcas **Sofitel, Novotel, Mercure, Suitehotel, Ibis, All Seasons, Etap Hotel, Formule 1 y Motel 6** que representan más de 3.800 hoteles y 450.000 habitaciones en 90 países, así como sus actividades complementarias, principalmente con **Lenôtre**;
- **Los servicios a las empresas y a los colectivos públicos**: 23 millones de personas se benefician en 35 países de las prestaciones de **Accor Services** (tickets y tarjetas restaurantes y de alimentación, servicios y asistencia a la persona, motivación y fidelización).

CONTACTO PRENSA ACCOR SERVICES

Alexandra Langlois
Responsable de Relaciones con la Prensa
 Tel.: +33 (0)1 45 38 47 15
 alexandra.langlois@accor.com

Encuesta realizada entre el 15 de diciembre de 2006 y el 8 de enero de 2007 por Ipsos Loyalty ante una muestra representativa de 4.000 trabajadores franceses de 18 años en adelante (excepto artesanos, comerciantes, profesiones liberales y agricultores/jefes de explotación).

Encuesta realizada entre el 15 de diciembre de 2006 y el 8 de enero de 2007 por Ipsos Loyalty ante una muestra representativa de 4.000 trabajadores franceses de 18 años en adelante (excepto artesanos, comerciantes, profesiones liberales y agricultores/jefes de explotación).