

Communiqué de Presse

Paris, le 15 septembre 2009

Résultats Baromètre Accor Services 2009 du bien-être et de la motivation des salariés français.

Enquête réalisée au 1^{er} semestre 2009 par questionnaire Internet auprès d'un échantillon de 4.000 salariés français âgés de 18 ans et plus (hors artisans, commerçants, professions libérales et agriculteurs / exploitants).
Comparaison avec les résultats des vagues de 2008, 2007 et 2006.

Conditions de travail et reconnaissance : meilleurs remèdes pour remotiver les salariés français en temps de crise

Depuis cinq ans, Accor Services observe les changements dans les comportements et les attentes des salariés français afin de répondre au mieux aux exigences de ses clients dans le domaine des avantages aux salariés et de la motivation. Sur fond de crise, Accor Services nous livre les principaux enseignements de ce cinquième **baromètre 2009 du bien-être et de la motivation des salariés**, réalisé avec Ipsos Loyalty.

En 2009, le contexte de crise accrue semble enrayer l'insatisfaction des salariés français. La pression sur l'emploi amènerait-elle les salariés à relativiser leur situation, et par là même ne les 'autoriserait' plus à exprimer leur insatisfaction ?

- Ainsi, la **relation au travail reste stable** depuis 3 ans : des indicateurs comme la sécurité et la routine (49%) l'emportent sur le plaisir et la fierté (31%) et le travail est toujours associé à la sécurité (30%). De même, les salariés ne sont pas moins heureux au travail puisque 1/3 se déclarent souvent heureux. A noter que les salariés se déclarent plus souvent heureux dans les plus petites entreprises que dans celles de taille plus importante
- Le **niveau de satisfaction à l'égard de la situation professionnelle** semble se stabiliser au regard des **63%** de salariés français **satisfaits** (+1 vs 2008), tout comme l'indice de qualité de vie au travail avec une note moyenne de 5,9 identique à 2008.
- Si le **salaires demeure la première des préoccupations** des français (53% vs 59% en 2008), le **maintien de l'emploi** est à présent cité par **32%** des salariés (contre 25% l'an passé). L'insatisfaction à l'égard du salaire est moins marquée : **32 % se déclarent satisfaits** de leur rémunération fixe (+7 vs 2008), même si les frustrations en matière de pouvoir d'achat s'accroissent : **74%** se déclarent « **pas du tout** » ou « **peu satisfaits** » de **leur pouvoir d'achat** (- 6 vs 2008).
Quant au **stress**, il recule légèrement avec une note moyenne de **6,2 /10** en 2009, contre 6,6 en 2007.

Malgré cette « moindre expression » peut être temporaire de l'insatisfaction, la crise donne toujours plus d'importance aux conditions dans lesquelles on peut s'accomplir au travail : la reconnaissance, les conditions matérielles, le management... qui dans la période entraînent une progression de la démotivation.

- Si comme l'an passé, **58 % des salariés** estiment s'impliquer dans leur travail (44% s'impliquent « beaucoup », et 14% « trop »), **seuls 36%** des salariés **jugent leur implication reconnue**. On assiste ainsi en 2009 à une **baisse de la motivation chez 40%** des salariés, soit une proportion croissante depuis 2 ans (+ 4 pts).

Les premières raisons de démotivation demeurent le **manque de reconnaissance (34%, +1 vs 2008)** et la **rémunération (30%, -2)**.

Mais on note surtout, par rapport à l'an passé, **une montée des sujets « conditions de travail » (25%, +6), de la « routine et manque d'intérêt du travail » (14% vs 9%) et du « management et relations sociales ».**

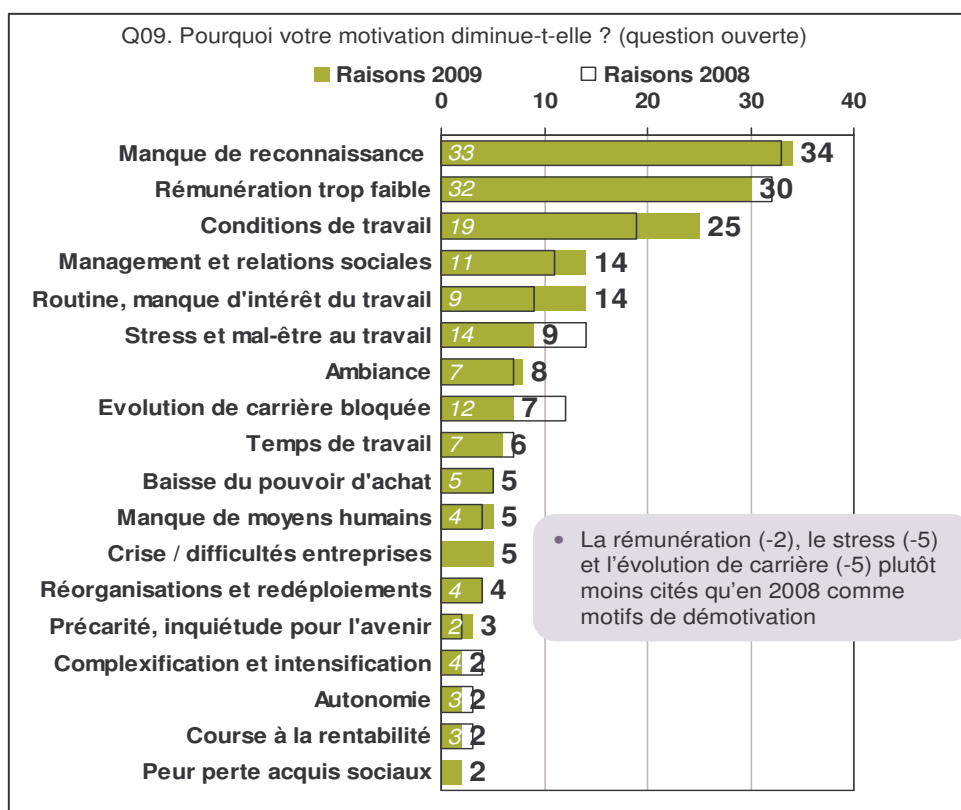
Le stress (-5) et l'évolution de carrière (-5) sont plutôt moins cités qu'en 2008 comme motifs de démotivation.

Au final les attentes des salariés vis-à-vis de leurs employeurs sont toujours aussi fortes pour compenser la baisse du pouvoir d'achat, le stress ou le manque de reconnaissance.

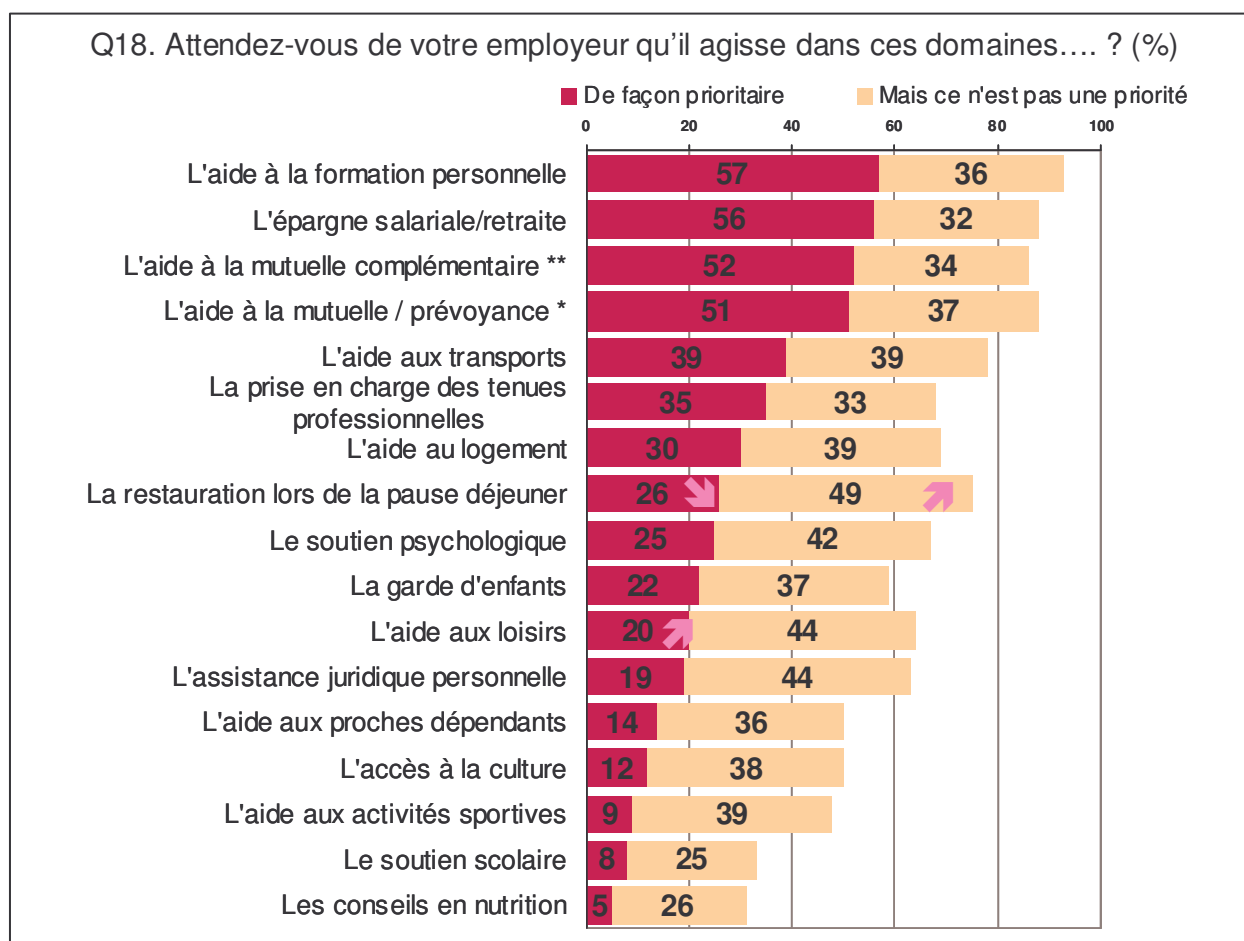
Pour l'employeur, la prise en compte de fondamentaux pour l'accomplissement au travail tels que, les périphériques à la rémunération ou la formation, semble être décisive pour motiver ses salariés.

- Alors que la pression sur l'emploi s'accroît, **l'aspiration à l'évolution et à la formation professionnelles ne recule pas : la formation et l'épargne salariale** restent les deux actions jugées prioritaires (à 57% et 56%) par les salariés.
- Ceux-ci manifestent également des attentes persistantes notamment face au **stress (72%** estiment que leur employeur n'y prête pas suffisamment d'attention) et au **développement des compétences (64%)**.
- Enfin, pour les salariés, les attentes à l'égard des « **périphériques de la rémunération** » restent importantes. Une très large majorité de ceux qui n'en bénéficient pas, souhaitent en disposer et **83%** des salariés estiment que des avantages comme les **chèques cadeaux, titres restaurants, mutuelles et épargne salariale...** constituent des 'plus' intéressants pour leur pouvoir d'achat (vs. 77% l'an passé).

La démotivation progresse



Des attentes des salariés toujours aussi importantes



* Posée uniquement aux agents de la Fonction publique

** Posée uniquement aux salariés d'entreprises

Accor Services, leader mondial des titres de services prépayés, conçoit et développe pour les entreprises et les collectivités, des produits et services innovants au bénéfice du bien-être individuel et de la performance collective. En délivrant des solutions prépayées sécurisées, Accor Services s'emploie à faciliter la vie des salariés, des citoyens et des consommateurs, tout en répondant aux exigences des politiques sociales, économiques et marketing des organisations. Son offre s'articule autour de trois domaines : avantages aux salariés et aux citoyens, récompenses et motivation et, gestion des frais professionnels. Aujourd'hui, **32 millions de salariés** et **490 000 clients** utilisent les prestations de Accor Services dans **40 pays**. www.accorservices.com

Contacts Presse
 Nathalie Hamelin
 Tél. : 01 73 79 50 88 – 06 12 53 61 87 – nhamelin@presseattitude.com