



Le bien-être au travail

Etude nationale auprès des travailleurs marocains

Jeudi 18 mai 2017

“opinionway

31 rue Sebou, 2ème étage Casablanca



ESOMAR¹⁶
corporate



**Présentation
des résultats**



L'Observatoire Marocain du Bonheur



ANALYSE

“opinionway



L'Observatoire Marocain du Bonheur



Entrée en matière

“opinionway



Entrée en matière

Le métier actuel: une vocation?

« Je suis arrivé à ce métier par pur hasard »

n=1200
Individus



« Tout à fait d'accord & plutôt en accord »: 40%



44%

25%

Ouvriers du privé



44%

D B A

43%

15%

9%

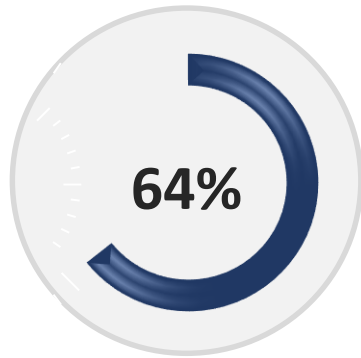
Q21 Je vais vous lire une série d'énoncés qui pourrait s'appliquer à votre travail actuel. Pour chacun d'entre eux, veuillez m'indiquer si vous êtes : « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », plutôt en désaccord », ou « totalement en désaccord »...**Je suis arrivé à ce métier par pur hasard**



Entrée en matière

La relation au travail

« J'aime mon métier »



« Tout à fait d'accord & plutôt en accord »: 84%



Revenus ont augmenté 12 derniers mois



71%

Bonne ambiance au travail



68%

Agriculture, pêche, forêt



58%

Q21 Je vais vous lire une série d'énoncés qui pourrait s'appliquer à votre travail actuel. Pour chacun d'entre eux, veuillez m'indiquer si vous êtes : « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », plutôt en désaccord », ou « totalement en désaccord »...**J'aime mon métier**

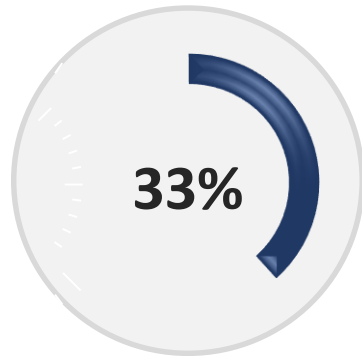


Entrée en matière

Importance accordée au travail

« Mon travail c'est toute ma vie... »

n=1200
individus



« Tout à fait d'accord & plutôt en accord »: 57%



37%



21%



44%



29%

plus de
15
ans
d'expérience

38%

D B A

47%

22%

15%

Ont connu une période sans emploi



52%

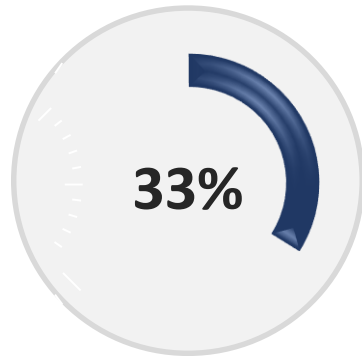
Q1 Je vais vous lire une série d'énoncés et pour chacun d'entre eux, veuillez m'indiquer si vous êtes : « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », plutôt en désaccord », ou « totalement en désaccord »...**Mon travail c'est toute ma vie.**



Entrée en matière

Importance accordée au travail

« Mon travail c'est toute ma vie... »



« Tout à fait d'accord & plutôt en accord »: 57%



57%

Ouvriers du privé



56%

Agriculture, pêche, forêt



47%

Salarié privé



39%

Fonctionnaires



20%

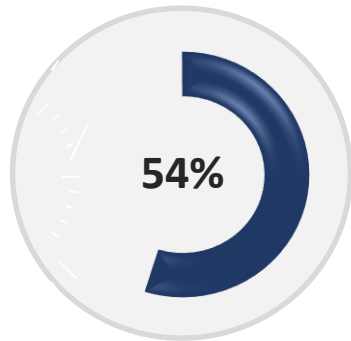
Q1 Je vais vous lire une série d'énoncés et pour chacun d'entre eux, veuillez m'indiquer si vous êtes : « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », plutôt en désaccord », ou « totalement en désaccord »...**Mon travail c'est toute ma vie.**



Entrée en matière

La motivation au travail

« Je me sens motivé au travail »



« Tout à fait d'accord & plutôt en accord »: 77%

Professions libérales, à leur compte



62%

Fonctionnaires



48%

Revenus ont augmenté 12 derniers mois



60%

Bonne ambiance au travail



58%

Q21 Je vais vous lire une série d'énoncés qui pourrait s'appliquer à votre travail actuel. Pour chacun d'entre eux, veuillez m'indiquer si vous êtes : « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », plutôt en désaccord », ou « totalement en désaccord »... **Je me sens motivé au travail**

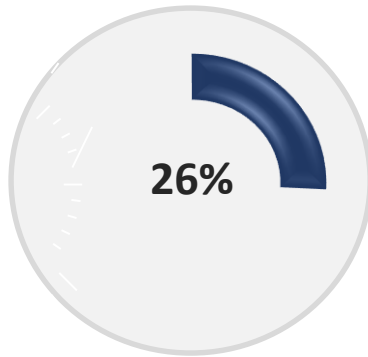


Perceptions à l'égard du travail

La gratification



« J'ai un bon salaire »



« Tout à fait d'accord & plutôt en accord »: 47%



40%

Bonne ambiance au travail



29%

Q 21 - Globalement diriez-vous que vous vous sentez bien au travail? 10 signifie que vous vous sentez très bien au travail, 1 que vous ne vous sentez pas du tout bien au travail...J'ai un bon salaire

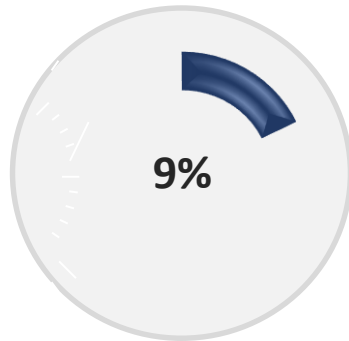


Perceptions à l'égard du travail

La gratification



« J'obtiens des primes et augmentations assez souvent »



« Tout à fait d'accord & plutôt en accord »: 17%



18%



Salarié privé

12%

Public, éducation



3%



Public, santé

4%

(*) Souss-Massa, Guelmin, Laayoune et Dakhla

Q 21 - Globalement diriez-vous que vous vous sentez bien au travail? 10 signifie que vous vous sentez très bien au travail, 1 que vous ne vous sentez pas du tout bien au travail....J'obtiens des primes et augmentations assez souvent.

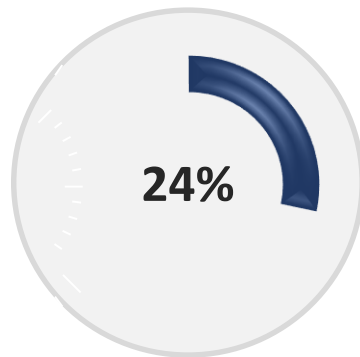


Perceptions à l'égard du travail

La formation



« Je bénéficie de formations et d'un programme de développement des compétences dans le cadre de mon emploi actuel »



« Tout à fait d'accord & plutôt en accord »: 38%

25 à 29 ans

32%

Public, éducation



12%

Public, santé



8%

Q 21 - Globalement diriez-vous que vous vous sentez bien au travail? 10 signifie que vous vous sentez très bien au travail, 1 que vous ne vous sentez pas du tout bien au travail....Je bénéficie de formations et d'un programme de développement des compétences.

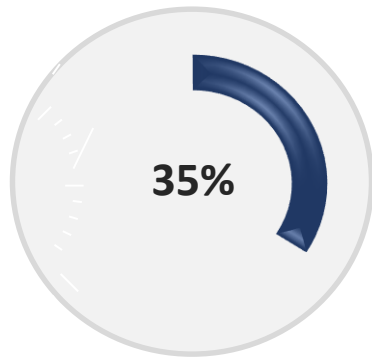


Perceptions à l'égard du travail

Equilibre vie sociale et vie professionnelle



« Mon emploi me permet de trouver un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle »



« Tout à fait d'accord & plutôt en accord »: 61%



41%

33%

Durée du trajet en minutes



44%

Q 21 - Globalement diriez-vous que vous vous sentez bien au travail? 10 signifie que vous vous sentez très bien au travail, 1 que vous ne vous sentez pas du tout bien au travail....**Mon emploi me permet de trouver un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle**



L'Observatoire Marocain du Bonheur



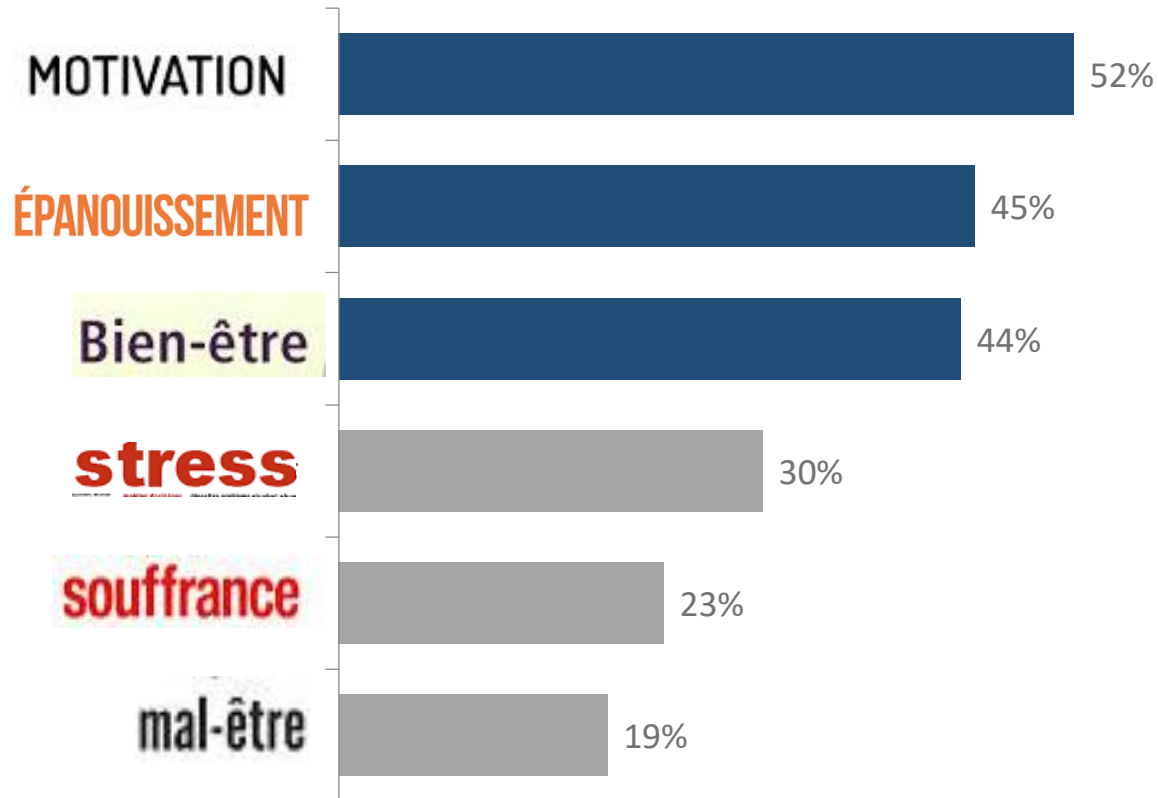
**Les réalités vécues par
les marocains au travail**

“opinionway



Les conceptions du travail

« Pour vous le travail est une source... »



Q19 Pour vous le travail est une source de...? Trois mentions possibles



Les conceptions du travail

Sommes-nous tous égaux face à ces ressentis?



Sources de...	%	Sentiment particulièrement marqués auprès de...
Motivation	52%	(a) Ceux dont le salaire a augmenté au courant de la dernière année (58%) (b) Qui travaillent dans une bonne ambiance de travail (54%).
Epanouissement	45%	(a) Ceux qui travaillent à leur compte, professions libérales et les grands patrons (75%).
Bien-être	44%	(a) Hommes (48%), (b) Femmes (36%) .
Stress	30%	(a) Ceux qui travaillent dans une mauvaise ambiance (46%) (b) Secteur public: éducation, et la santé (42%), (c) Les femmes (37%) .
Souffrance	23%	(a) Secteur agriculture, pêche (32%), (b) Ouvriers du privé (31%), (c) Ont connu une période de chômage de plus d'un an (30%), (d) Rural (29%),
Mal-être	19%	(a) Ceux dont les revenus ont baissé au courant de la dernière année (28%).(b) Ont connu une période de chômage de plus d'un an (24%) (c) ceux qui travaillent plus de 45 heures par semaine (24%) .

MOTIVATION

ÉPANOUISSEMENT

Bien-être

stress

souffrance

mal-être



Les conceptions du travail

« Et quand il y a du stress, de la frustration ressentis... »



Les causes du stress et de la frustration ressentis	%
Manque de reconnaissance	33
Manque de moyens pour atteindre les objectifs	33
La charge de travail	28
Les relations avec les collègues	25
Inquiétude pour l'avenir professionnel	25
La pression pour l'atteinte des objectifs	21
Le manque de communication organisationnelle	21
Les relations avec la hiérarchie	20
Le management	14



Q15 Quelles sont vos 3 principales sources de stress au travail...? Trois mentions possibles



L'Observatoire Marocain du Bonheur



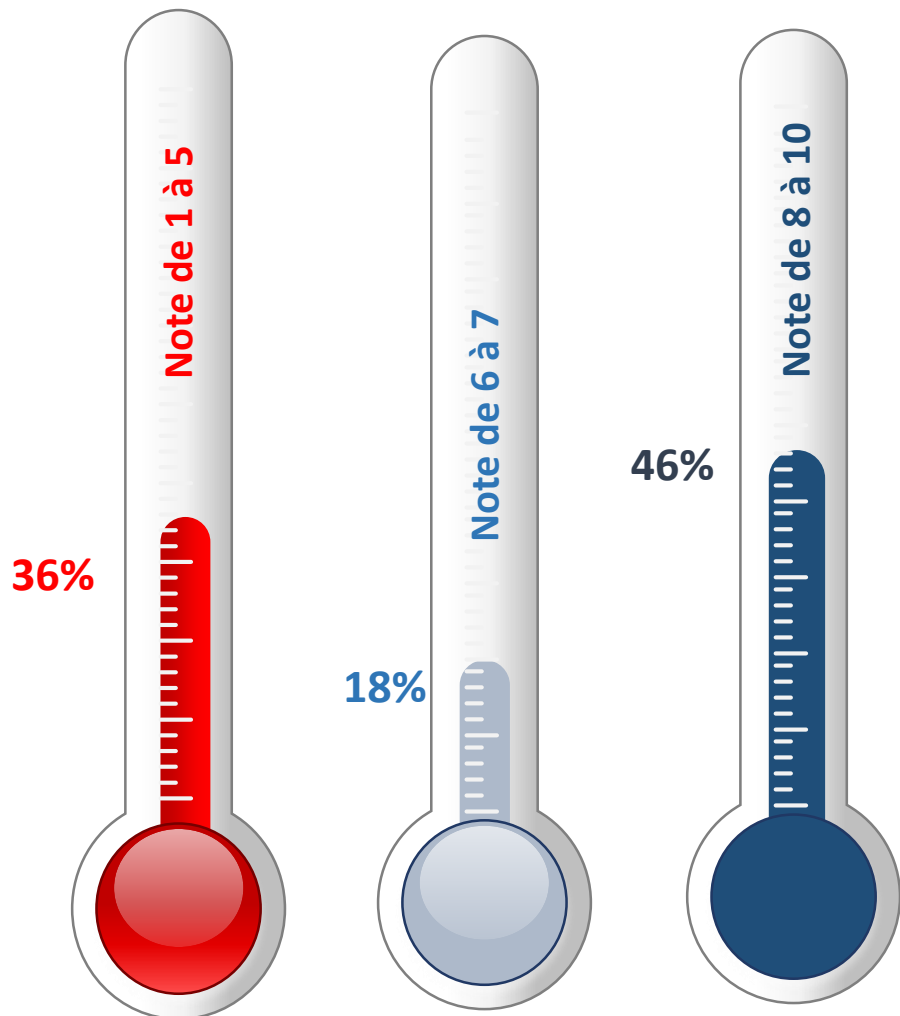
Niveau de bien-être ressenti

“opinionway



Niveau de bien-être ressenti au travail

De façon générale



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Indice = 6.6 / 10

Σ ressentent un certain niveau de bien-être

60%

Q18 Globalement, diriez-vous que vous vous sentez bien au travail? 10 signifie que vous vous sentez très bien et 1 que vous ne vous sentez pas bien du tout au travail.



Niveau de bien-être ressenti au travail

Benchmark avec la France



“*opinionway*” 

“*opinionway*” 

Note de 1 à 5	36%	26%
Note de 6 à 7	18%	36%
Note de 8 à 10	46%	38%
Moyenne	6.6	6.6
Σ Bien-être	60%	68%

(*) Etude réalisée en 2015 par *OpinionWay* auprès de n=811 actifs français.

Q18 Globalement, diriez-vous que vous vous sentez bien au travail?



Niveau de bien-être ressenti au travail

Benchmark avec d'autres pays dans le monde¹



Σ

Bien heureux

71%

Pays au dessus	Dans la moyenne	Pays en dessous
Inde 88%	UK 71%	Espagne 68%
Mexique 81%	Chine 71%	France 67%
USA 77%	Pologne 70%	Turquie 65%
Brésil 77%	Belgique 70%	Italie 63%
Allemagne 77%		Japon 44%

(1) A titre indicatif uniquement car la méthodologie diffère sensiblement.



Niveau de bien-être ressenti au travail

Qui sont ceux qui ressentent le plus de bien-être au travail?



Note 8, 9 ou 10

46%

BIEN-ÊTRE
AU TRAVAIL

Hauts fonctionnaires public



56%



56%



Revenus ont augmenté 12 derniers mois

54%

Bonne ambiance au travail



52%



50%



50%

Q18 Globalement, diriez-vous que vous vous sentez bien au travail?



Niveau de bien-être ressenti au travail

Qui sont ceux qui ressentent le moins de bien-être au travail?



Note de 1 à 5

36%

Mauvaise ambiance au travail



67%

Revenus ont baissé 12 derniers mois



54%

Agriculture, pêche, forêt



50%



50%



46%



45%

Ouvriers du privé



44%

Q18 Globalement, diriez-vous que vous vous sentez bien au travail?



L'Observatoire Marocain du Bonheur



**Bien-être au travail et
dans la vie en général?**

“opinionway



Bien dans la vie, bien au travail?

De façon générale



BIEN-ÊTRE
AU TRAVAIL

		Bien être dans la vie en général		
		Très bien dans la vie	Plutôt bien dans la vie	Pas du tout bien dans la vie
Bien-être au travail	Bases	n=557	n=284	n=359
	Très bien au travail	71%	27%	11%
	Plutôt bien au travail	13%	55%	20%
	Pas du tout bien au travail	16%	18%	69%

Q20 Globalement, diriez-vous que vous vous sentez bien dans la vie en général? **10 signifie que vous vous sentez très bien et 1 que vous ne vous sentez pas bien du tout dans la vie en général.**



L'Observatoire Marocain du Bonheur



Les facteurs qui influent sur le bien-être au travail

“opinionway



Les facteurs qui influent sur le bien-être au travail

La recette du bien-être



1	L'épanouissement au travail et la quête de sens	13%
2	La maîtrise des tâches et de l'environnement	12%
3	L'équilibre vie privée et professionnelle	10%
4	La rémunération et les gratifications	9%



Les facteurs qui influent sur le bien-être au travail

La recette du bien-être modèle retenu



5	Le niveau d'autonomie et de responsabilité	9%
6	L'ouverture sur l'extérieur, connectivité	8%
7	Environnement adéquat et sécuritaire	8%
8	Support et entraide des pairs et des supérieurs	7%



Les facteurs qui influent sur le bien-être au travail

La recette du bien-être modèle retenu



9	Transparence et pérennité organisationnelle	7%
10	Possibilité d'avancement et expression de son potentiel créatif	6%
11	Efforts (physiques, déplacements) consentis	5%
12	Ambiance de travail	5%





L'Observatoire Marocain du Bonheur



Les différents segments de travailleurs marocains

“opinionway



Les différents segments identifiés

n=1200
Individus



Niveau de bien-être ressenti au travail
Niveau de bien-être dans la vie

5.9	5.8	7,7	5.0	7.2	5.8
6.0	5.9	7,4	5.3	7.4	6.5



L'Observatoire Marocain du Bonheur

Les « dévoués » en environnement défavorable

“opinionway



Les dévoués en environnement défavorable (14%)

n=1200
entreprises

L'épanouissement au travail et quête de sens	+
La maîtrise des tâches et de l'environnement	
L'équilibre vie privée et professionnelle	-
La rémunération et les gratifications	
Le niveau d'autonomie et de responsabilité	
L'ouverture sur l'extérieur, connectivité	
Environnement adéquat et sécuritaire	---
Support et entraide des pairs et des supérieurs	--
Transparence et pérennité organisationnelle	+
Possibilité d'avancement et expression de son potentiel	-
Efforts (physiques, déplacements) consentis	
Ambiance de travail	--

5



\bar{X} = 5.8 / 10
(Total)=6.6

3

I ❤️
MY
LIFE

\bar{X} = 6.5 / 10
(Total)=6.8



Les dévoués en environnement défavorable (14%)

L'histoire de segment

- Ce segment compte dans ses rangs la plus forte proportion de fonctionnaires. Tout particulièrement ceux travaillant dans le secteur de la **santé** et de **l'éducation**.
- La très grande majorité des individus qui le composent affichent le **deuxième niveau de bien-être le plus bas** de tous les segments en présence. Pourtant, cela ne semble pas impacter leur niveau de bien-être dans la vie en générale. Ces derniers semblent faire la part des choses.
- Quelles sont alors les causes du « mal-être » ressenti? Principalement, **le manque de moyens à disposition pour bien exécuter leur travail, le manque de formation pour développer leurs compétences**.
- Par ailleurs, ce segment est celui qui **se plaint le plus des conditions d'hygiène et de manque de sécurité** dans le cadre de leur emploi. En outre, **le stress fait partie de leur quotidien**.
- Notons que ce n'est pas tant le salaire qui leur pose problème mais le **manque de reconnaissance** et de support de la **hiérarchie**.
- Pourtant, les membres de ce segment **aiment relativement bien leur métier** (dans une proportion égale à la moyenne de l'échantillon) et **reconnaissent plus que n'importe quel autre segment son utilité pour la société en générale**.





L'Observatoire Marocain du Bonheur



Les résilients

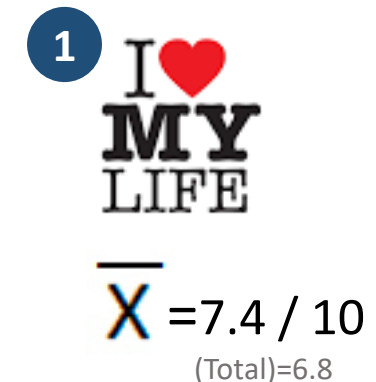
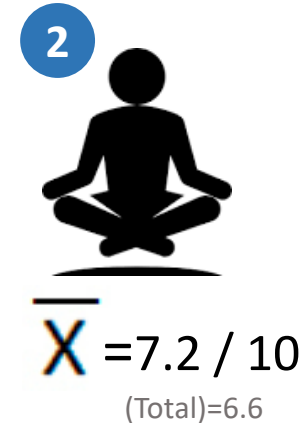
“opinionway



Les « résilients » (24%)

n=1200
entreprises

L'épanouissement au travail et quête de sens	+++
La maîtrise des tâches et de l'environnement	++
L'équilibre vie privée et professionnelle	+++
La rémunération et les gratifications	++
Le niveau d'autonomie et de responsabilité	++
L'ouverture sur l'extérieur, connectivité	++
Environnement adéquat et sécuritaire	++
Support et entraide des pairs et des supérieurs	++
Transparence et pérennité organisationnelle	+
Possibilité d'avancement et expression de son potentiel	+
Efforts (physiques, déplacements) consentis	
Ambiance de travail	++





Les « résilients » (24%)

L'histoire de segment

- Ils se classent **seconds** lorsqu'il s'agit du **bien-être au travail** et **premiers en terme de bien-être ressenti dans la vie en générale**.
- Ils sont nullement « bien nantis » ou des privilégiés. Bien au contraire, leurs revenus sont plus bas que la moyenne de l'échantillon, leur niveau d'éducation aussi. Et pourtant, ils semblent heureux et satisfaits de leur condition actuel au travail et dans la vie.
- Leur philosophie de vie: il faut être heureux et tirer profit de ce que l'on a!
- Ils font preuve de **la plus forte motivation au travail** et sont ceux qui **accordent le plus d'importance à leur travail**.
- Les « résilients » sont indiscriminés en terme de fonctions occupées, niveau hiérarchique, ou secteur d'activités. Il s'agit d'un groupe que l'ont peu retrouver partout. Leurs postures sont influencées par une **philosophie de vie empreinte d'acceptation volontaire et non de résignation**.
- Ils dégagent une sortie de bonhommie et de joie de vivre.





L'Observatoire Marocain du Bonheur



“ Les « Désengagés » »

“opinionway”



Les Désengagés (10%)

n=1200
Individus

L'épanouissement au travail	---
La maîtrise des tâches et de l'environnement	-
L'équilibre vie privée et professionnelle	---
La rémunération et les gratifications	--
Le niveau d'autonomie et de responsabilité	--
L'ouverture sur l'extérieur, connectivité	
Environnement adéquat et sécuritaire	
Support et entraide des pairs et des supérieurs	
Transparence et pérennité organisationnelle	--
Possibilité d'avancement et expression de son potentiel	-
Efforts (physiques, déplacements) consentis	++
Ambiance de travail	+

6



$\bar{X} = 5 / 10$
(Total)=6.6

6

I ♥
MY
LIFE

$\bar{X} = 5.3 / 10$
(Total)=6.8



Les Désengagés (10%)

L'histoire de segment



▪ Comme leur nom l'indique, les « désengagés » démontrent **le plus faible niveau d'engagement envers l'entreprise qui les emploie et envers leur travail de façon générale**. En un mot, ils **n'aiment pas leur métier, ne se sentent pas motivés, vivent le travail comme une fatalité qu'ils n'ont pas forcément choisie**.

▪ Pas étonnant donc que les « désengagés » constituent le groupe qui **expérimente le moins de bien-être au travail et dans leur vie privée**. Pour eux, **le travail est principalement synonyme de stress, de souffrance et de mal-être**.

▪ Mais que traduit ce marasme? Une forme **d'instabilité latente** qui semble dépasser le cadre du travail. Les « désengagés » sont plus fréquemment importunés par leur **problèmes personnels qui impactent leur travail**. Ils ont une **volonté de décélérer leur rythme de vie, même si cela passe par des revenus moins élevés issus du travail**. Pourtant leur travail ne semble pas forcément impliqué beaucoup d'efforts physiques au vu de leur profession respective, mais ils semblent pourtant ressentir une certaine lourdeur.

▪ Cette instabilité se traduit par une propension à changer d'emploi significativement plus élevée que la moyenne. Mais cela ne s'arrête pas là: les désengagés ont dans une plus grande proportion que la moyenne envie de quitter leur emploi actuel.





Les Désengagés (10%)

L'histoire de segment



- Ils semblent donc avoir de la **difficulté à trouver leur voie au travail et dans la vie.**
- Le fait que leur moyenne d'âge soit en deca du reste de l'échantillon explique en partie leurs postures mentales (35 ans). Les « désengagés » **partagent certaines particularités avec les « GEN Y »**: recherche de **gratification immédiate**, **impatience**, **quête de sens**, **refus d'une certaine autorité et des règles établies**, **la volonté d'exprimer son potentiel créatif**, **d'éviter les aspects routiniers liés à l'emploi...**
- Leur état de « mal-être » actuel pourrait aussi traduire des **ambitions et des attentes non-assouvis vis à de leur emploi et leur employeur.**



L'Observatoire Marocain du Bonheur

“ Les mieux-lotis

“*opinionway*”



Les mieux-lotis (30%)



L'épanouissement au travail et quête de sens	+++
La maîtrise des tâches et de l'environnement	+
L'équilibre vie privée et professionnelle	+++
La rémunération et les gratifications	+++
Le niveau d'autonomie et de responsabilité	+++
L'ouverture sur l'extérieur, connectivité	+++
Environnement adéquat et sécuritaire	+++
Support et entraide des pairs et des supérieurs	
Transparence et pérennité organisationnelle	++
Possibilité d'avancement et expression de son potentiel	++
Efforts (physiques, déplacements) consentis	--
Ambiance de travail	++

1



$\bar{X} = 7.7 / 10$
(Total)=6.6

1



$\bar{X} = 7.4 / 10$
(Total)=6.8



Les mieux-lotis (30%)

L'histoire de segment



▪ Ils sont (et de loin) les actifs qui ressentent **le plus de bien-être dans le cadre de leur travail et leur vie privée**. Tout semble leur sourire: épanouissement au travail, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une bonne rémunération, des perspectives d'avenir, ils maîtrisent et comprennent ce que l'on attend d'eux, jouissent d'une réelle autonomie dans l'exécution de leurs tâches au travail...

▪ Ils comptent dans leurs rangs une proportion supérieure à la moyenne de « bien-nantis » (revenus du foyer de 20K et +), d'universitaires, de résidents de quartiers **moyen et haut standing et d'habitants en zone urbaine**.

▪ Par ailleurs, « *les mieux-lotis* » sont plus fréquemment à leur compte, employés de grandes structures ou des fonctionnaires d'échelles 11 et +.

▪ Il se dégage une impression de stabilité au sein ce groupe. Les individus le composant ont une ancienneté à leur poste plus élevée que le reste de l'échantillon, ont moins fréquemment connu des périodes sans emploi, et surtout ont moins fréquemment changé de postes.





Les mieux-lotis (30%)

L'histoire de segment


n=1200
Individus

- Le portrait favorable ne s'arrête pas là....
- Leur environnement de travail est agréable, il y règne une meilleure ambiance comparée au reste de l'échantillon et ils ont plus fréquemment connu une croissance de leurs revenus au courant de la dernière année.
- Les « mieux-lotis » travaillent aussi (en moyenne) moins d'heures que les autres, prennent plus fréquemment leur pause-déjeuner à domicile et surtout passent moins de temps sur le trajet les conduisant à leur lieu de travail. D'ailleurs, ils sont plus nombreux à prendre leur voiture pour se déplacer vers leur lieu de travail.
- Enfin, ce groupe garde une cloison relativement étanche entre la sphère privée et la sphère professionnelle en ce sens, qu'ils ont moins tendance à se laisser perturber par leurs problèmes extra-professionnels.
- Pour l'avenir? Ils font preuve d'optimisme en déclarant que leur bien-être devrait continuer de s'améliorer .





L'Observatoire Marocain du Bonheur



Les « *petites mains* » résignées

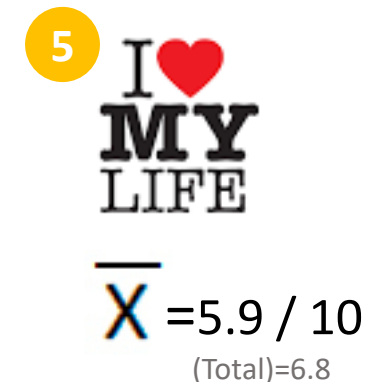
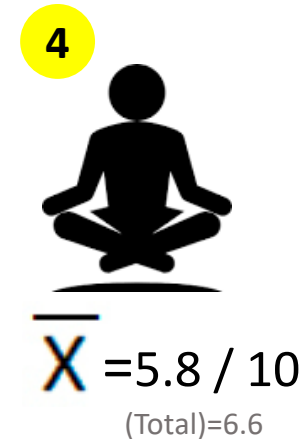
“*opinionway*”



Les « petites mains » résignées (8%)

n=1200
entreprises

L'épanouissement au travail et quête de sens	--
La maîtrise des tâches et de l'environnement	---
L'équilibre vie privée et professionnelle	
La rémunération et les gratifications	+
Le niveau d'autonomie et de responsabilité	--
L'ouverture sur l'extérieur, connectivité	-
Environnement adéquat et sécuritaire	
Support et entraide des pairs et des supérieurs	---
Transparence et pérennité organisationnelle	-
Possibilité d'avancement et expression de son potentiel	--
Efforts (physiques, déplacements) consentis	
Ambiance de travail	--





Les « petites mains » résignées (8%)

L'histoire de segment



▪ Ils ont le **niveau d'éducation et les revenus les plus bas** dans l'univers des individus étudiés. Cela n'est pas étonnant lorsque l'on considère les profils d'emplois représentés: **ouvriers, petits agriculteurs, femmes de ménage, des fonctionnaires des plus bas échelons...**

▪ Leur niveau de **bien-être au travail reste dans la moyenne** malgré des ressentis faisant ressortir de la **souffrance et des relations compliquées avec la hiérarchie et les pairs.**

▪ Les individus de ce segment **s'apparentent** (au mieux) à **des exécutants**, (au pire) à des « **petites mains** », ne **comprenant pas toujours la finalité de leurs tâches**, n'ayant que **très peu de responsabilité** dans le cadre professionnel, **disposant de peu d'opportunités d'avancement** et **souffrant d'un manque de reconnaissance et de valorisation.**

▪ Pourquoi ressentent-ils **plus de bien-être au travail que dans la vie en générale?** Peut-être en veulent-ils à la vie (au destin) mais demeurent **reconnaissants d'avoir un emploi malgré un niveau d'éducation et des aptitudes somme toute limitées.**





L'Observatoire Marocain du Bonheur



Les « revendicateurs salariaux »

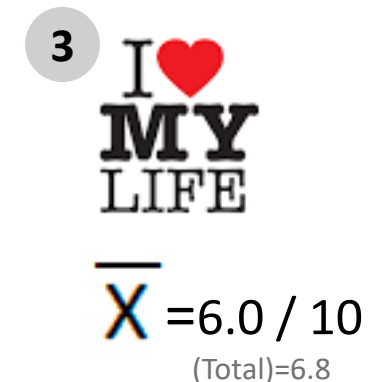
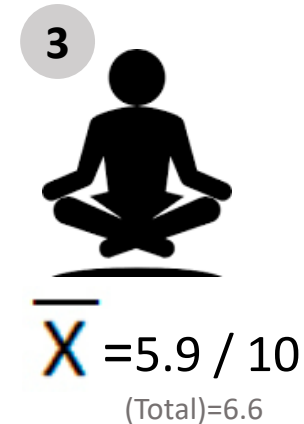
“opinionway



Les « revendicateurs salariaux » (13%)

n=1200
entreprises

L'épanouissement au travail et quête de sens	+
La maîtrise des tâches et de l'environnement	
L'équilibre vie privée et professionnelle	-
La rémunération et les gratifications	---
Le niveau d'autonomie et de responsabilité	
L'ouverture sur l'extérieur, connectivité	--
Environnement adéquat et sécuritaire	
Support et entraide des pairs et des supérieurs	
Transparence et pérennité organisationnelle	
Possibilité d'avancement et expression de son potentiel	
Efforts (physiques, déplacements) consentis	+
Ambiance de travail	-





Les « revendicateurs salariaux » (13%)

L'histoire de segment



▪ Les « *revendicateurs salariaux* » ressemblent aux « *petites mains* » en terme de profil démographique: niveau d'éducation bas, revenus limités pourtant ces deux segments différent fondamentalement au niveau de leurs revendications.

▪ En effet, loin de se satisfaire de ce qu'ils gagnent, les « revendicateurs salariaux » affichent une posture revendicatrice en tout ce qui a trait au système de rémunération: meilleurs salaires, des primes et un système de rémunération plus transparent et équitable.

▪ En un mot, ils semblent moins résignés!

▪ Un élément important mérite d'être souligné et qui pourrait expliquer en partie ces attentes au niveau de la rémunération: ce segment compte dans ses rangs la plus forte proportion d'individus avec des enfants. On comprend ainsi mieux la nécessité d'engranger davantage de revenus pour subvenir aux besoins de cellules familiales plus larges.

▪ Enfin, les postures mentales des membres de segment laissent apparaître une certaine crainte vis-à-vis de l'avenir et un manque de maîtrise. Cette crainte du lendemain semble avant tout motivée par des craintes matériels: la peur de ne pas y arriver.





OMB

l'Observatoire Marocain du Bonheur