



MERCER

Les employés au Maroc considèrent la sûreté et la sécurité comme le facteur le plus important à l'heure de décider où vivre et travailler, selon une étude déterminante de Mercer

- L'étude révèle six conclusions capitales, dont une immense déconnexion entre les employeurs et les employés en termes de raisons qui motivent les gens à déménager dans une ville et à y rester - ce qui est essentiel pour profiter des possibilités économiques et de la croissance.
- Les dirigeants municipaux et les planificateurs d'infrastructures devraient intégrer la « voix de l'employé » dans leurs processus de planification afin de mieux tenir compte des facteurs humains et sociaux qui motivent les décisions en matière de lieu de résidence.
- Le Maroc considère la sûreté et la sécurité, le stress et l'anxiété personnels, le transport et la circulation comme les facteurs les plus importants pour décider de l'endroit où vivre et travailler.

CASABLANCA, Maroc, le 8 Novembre 2018 -/African Media Agency (AMA)/- Mercer, un grand cabinet mondial de conseils en santé, richesse et carrière avancées, par ailleurs filiale en propriété exclusive de Marsh & McLennan Companies, Inc. (NYSE : MMC), a publié aujourd'hui les résultats d'une étude approfondie qui examine les besoins des travailleurs dans les villes connaissant la croissance la plus rapide au monde, à l'aune de quatre facteurs clés - humain, santé, argent et travail.

L'étude a révélé qu'au Maroc, les employés considèrent la sûreté et la sécurité comme le facteur le plus important à l'heure de décider de l'endroit où vivre et travailler. Viennent ensuite le stress et l'anxiété personnels, 38 % des employés urbains affirmant souffrir de niveaux de stress élevés.

Parmi les autres facteurs qui jouent un rôle important lorsque les employés marocains décident de l'endroit où vivre et travailler, figurent le transport et la circulation, la qualité de l'air et de l'eau et les soins de santé abordables. « Dans cette optique, les gouvernements et les grandes entreprises ont un rôle à jouer pour rendre les villes plus attrayantes en répondant aux besoins les plus pressants des employés », a déclaré **Amine Lazrak, directeur général de Mercer en Afrique du Nord** et en Afrique francophone.

L'étude donne une vue d'ensemble essentielle des motivations des travailleurs dans un contexte de concurrence féroce entre les talents hautement qualifiés. Elle apporte également des conseils pratiques aux entreprises et aux municipalités pour les aider à accélérer leurs stratégies en matière de talents et à réaliser des bénéfices commerciaux.

Intitulée « [People first: driving growth in emerging megacities](#), » (Les personnes avant tout : le moteur de la croissance dans les mégapoles émergentes), l'étude a interrogé 7 200 travailleurs et 577 employeurs dans 15 mégapoles actuelles et futures réparties dans sept pays, à savoir le Brésil, la Chine, l'Inde, le Kenya, le Maroc, le Mexique et le Nigeria. Selon la définition des Nations Unies, ces 15 villes auront, à elles toutes, une population de 150 millions d'habitants à l'horizon 2030 et elles auront en commun un PIB élevé selon les prévisions.

« Les marchés en plein essor offrent des opportunités sans précédent, mais celles-ci s'accompagnent de défis inhérents. La croissance rapide des villes de nouvelle génération les prépare à être propulsées sur de plus grands marchés, mais pour ce faire, elles doivent attirer et garder des personnes hautement qualifiées », a déclaré Martine Ferland, présidente de groupe chez Mercer. « La plupart des études s'appuient sur des recherches auxiliaires ou des documents universitaires qui analysent les données économiques, les investissements et les infrastructures. Cette étude est la première du genre, en ce sens qu'elle examine les raisons humaines et sociales pour lesquelles les gens se déplacent vers une ville, au sein d'une ville ou qu'ils la quittent.

« Nous avons appris que les employeurs comprennent mal ce qui motive les gens à déménager dans une ville et à y rester. En outre, les villes ne procèdent pas de la meilleure façon à l'heure de s'attaquer à bon nombre des facteurs humains et sociaux, considérés importants par les principaux groupes d'employés. Cette dynamique crée des tensions naturelles entre ce que les gens apprécient le plus et la capacité d'une ville à leur apporter », a ajouté Mme Ferland.

Principales conclusions

L'étude a exploré 20 facteurs critiques à l'aune de quatre piliers basés sur les personnes : facteur humain, santé, argent et travail. Les personnes interrogées ont été priées de classer cinq facteurs selon l'importance que ceux-ci ont eue dans leur décision de rester dans une ville ou de la quitter. La conclusion la plus percutante est que les facteurs humains et sociaux sont les plus importants pour que les villes et les entreprises puissent attirer les talents adéquats dans le but d'accomplir le travail de l'avenir.



« L'urbanisation rapide des économies en plein essor est certainement un sujet d'actualité, mais ce qui n'est pas abordé correctement, ce sont les besoins des gens et les facteurs humains et sociaux qui déterminent leur prise de décision en termes de ville où vivre et travailler. Cette révélation est importante lorsque l'on prend conscience que ce sont ces mêmes personnes dont dépend l'avenir des villes et l'avenir du travail », a déclaré David Anderson, président de la branche internationale chez Mercer.

« Notre étude révèle de manière écrasante que ce que les gens désirent le plus, c'est une vie meilleure pour eux-mêmes et pour leur famille. Et grâce à l'étude de segmentation que nous avons menée en parallèle, Mercer peut aider les entreprises à adapter leurs programmes de

recrutement, de fidélisation du personnel et d'agrandissement des installations afin d'être plus efficaces », a ajouté M. Anderson.

Dans l'ensemble, la satisfaction à l'égard de la vie est le facteur le plus important pour les travailleurs quand ils doivent décider de rester dans une ville ou de la quitter. Lorsqu'ils envisagent de déménager dans une nouvelle ville, les travailleurs accordent deux fois plus d'importance à une qualité de vie satisfaisante que les employeurs ne le pensent. La sûreté et la sécurité viennent au deuxième rang. Le revenu occupe la troisième place, la proximité de la famille et des amis la quatrième, tandis que les plans de carrière et les opportunités d'emploi arrivent à la cinquième place.

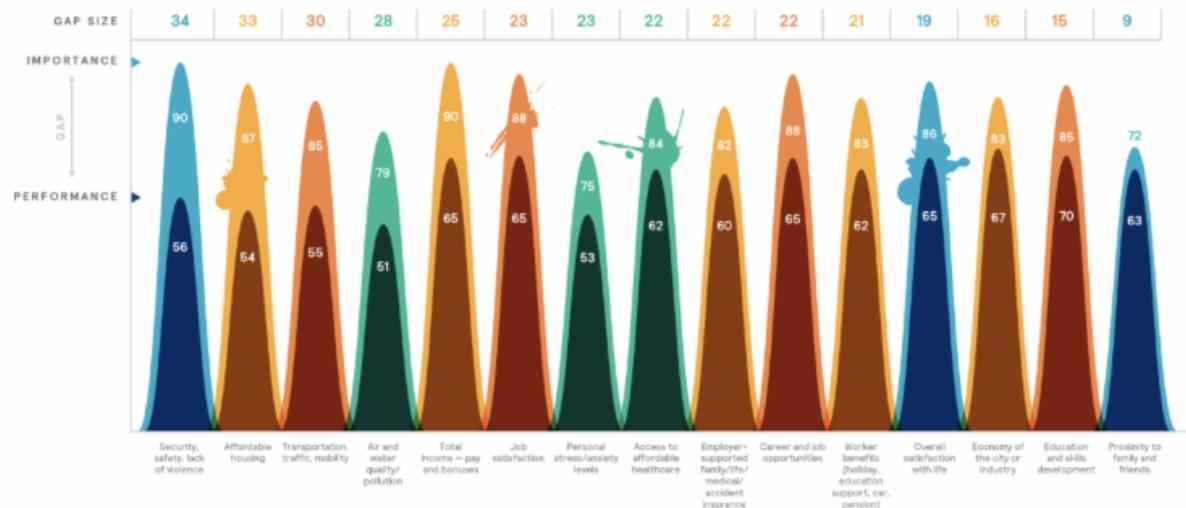
L'étude a révélé un élément distinctif clé, à savoir que ce n'est qu'après que les gens ont pris la décision de déménager dans une nouvelle ville que l'argent et les facteurs d'emploi deviennent plus prégnants. Lorsque l'on cherche à déménager dans une ville donnée pour des motifs professionnels, les trois principaux moteurs sont l'argent, de meilleurs plans de carrière et la promotion ou l'avancement. Au niveau hyper-local, les équipements et les infrastructures de proximité, ainsi que plusieurs facteurs culturels, revêtent une plus grande importance aux yeux des employés.

La plupart des villes ne remplissent pas les attentes

Selon l'une des conclusions les plus importantes de l'étude menée auprès des autorités locales, la plupart des travailleurs affirment que leur ville ne remplit pas les attentes en question. La plus grande inadéquation entre les attentes des travailleurs et les performances de la ville réside dans la sécurité et les infrastructures. La pollution, le stress personnel, le logement abordable, le transport et la mobilité, ainsi que la sécurité et la sûreté représentent les écarts importants entre ce qu'une ville peut offrir et ce que les employés interrogés apprécient, ce qui procure une occasion importante d'améliorer considérablement la satisfaction des besoins et des attentes des travailleurs à l'avenir.

How Do Cities Perform? (Ranked by the Size of the Gap)

Gap between importance of factors for deciding where to live and work, and performance of city of residence

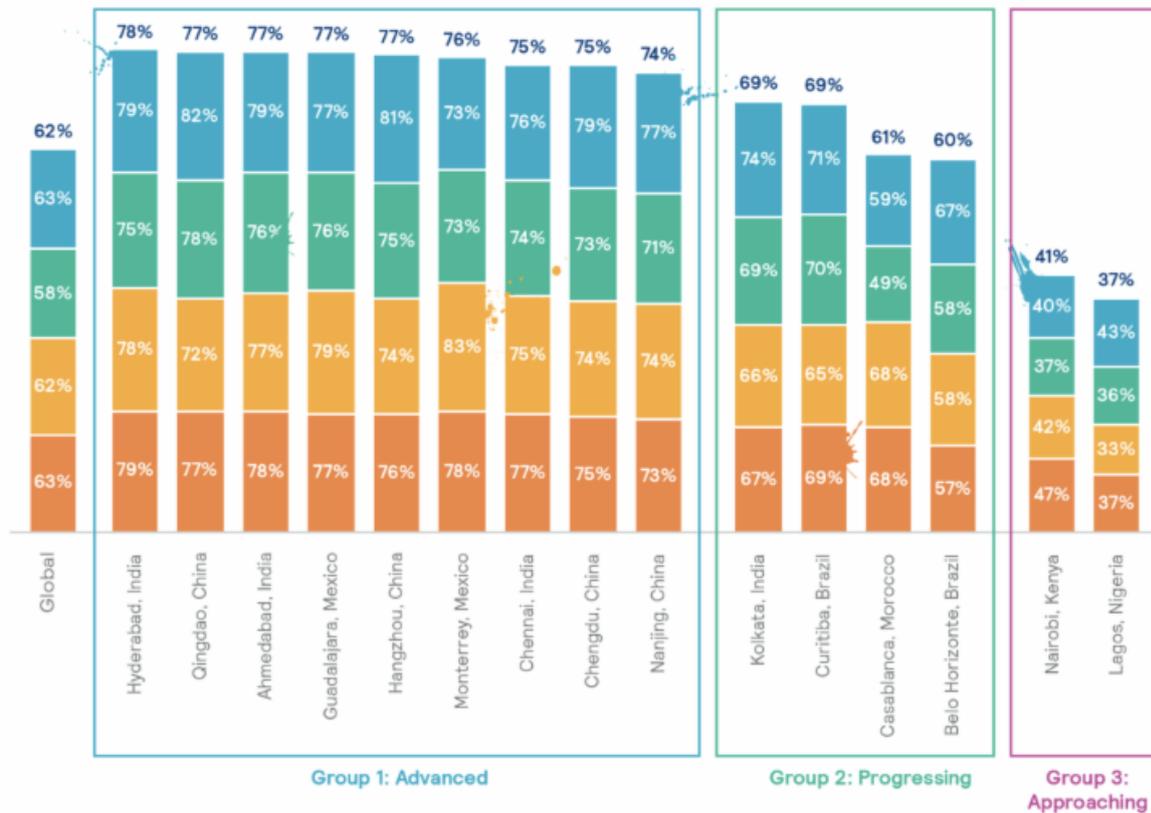


L'étude a toutefois révélé de bonnes nouvelles, car de nombreuses personnes interrogées ont déclaré que les villes dans lesquelles elles vivent et travaillent font plutôt du bon travail en termes de facteurs culturels et économiques, et que d'autres facettes comme la satisfaction à l'égard de la vie, les perspectives de carrière, la proximité des aéroports et des espaces verts répondent déjà aux attentes.

Variations régionales

Bien que les 15 mégapoles actuelles et futures de l'étude présentent des points communs, certaines différences très significatives ont été mises en avant. À l'aune des performances réalisées autour des quatre piliers que sont le facteur humain, la santé, l'argent et le travail, les villes ont été classées comme avancées, en progression ou se rapprochant, quant à la satisfaction des attentes des travailleurs. Les villes avancées obtiennent de bons résultats dans les quatre facteurs et font preuve d'un écart faible à moyen entre les attentes des travailleurs et la performance de la ville.

Casablanca est classée en progression, parmi les villes qui présentent un écart moyen entre les attentes et la performance, et les villes se rapprochant reçoivent de faibles scores dans les quatre critères, en faisant preuve du plus grand écart entre les attentes et la performance de la ville, et le plus faible niveau de satisfaction générale à l'égard de la vie des trois groupes.



De la même façon, l'impact de l'automatisation, de l'IA et de la robotique varie considérablement d'un pays à l'autre, la Chine ayant le pourcentage le plus élevé d'impact positif perçu et l'Afrique le plus faible.

Un appel clair à l'action concertée

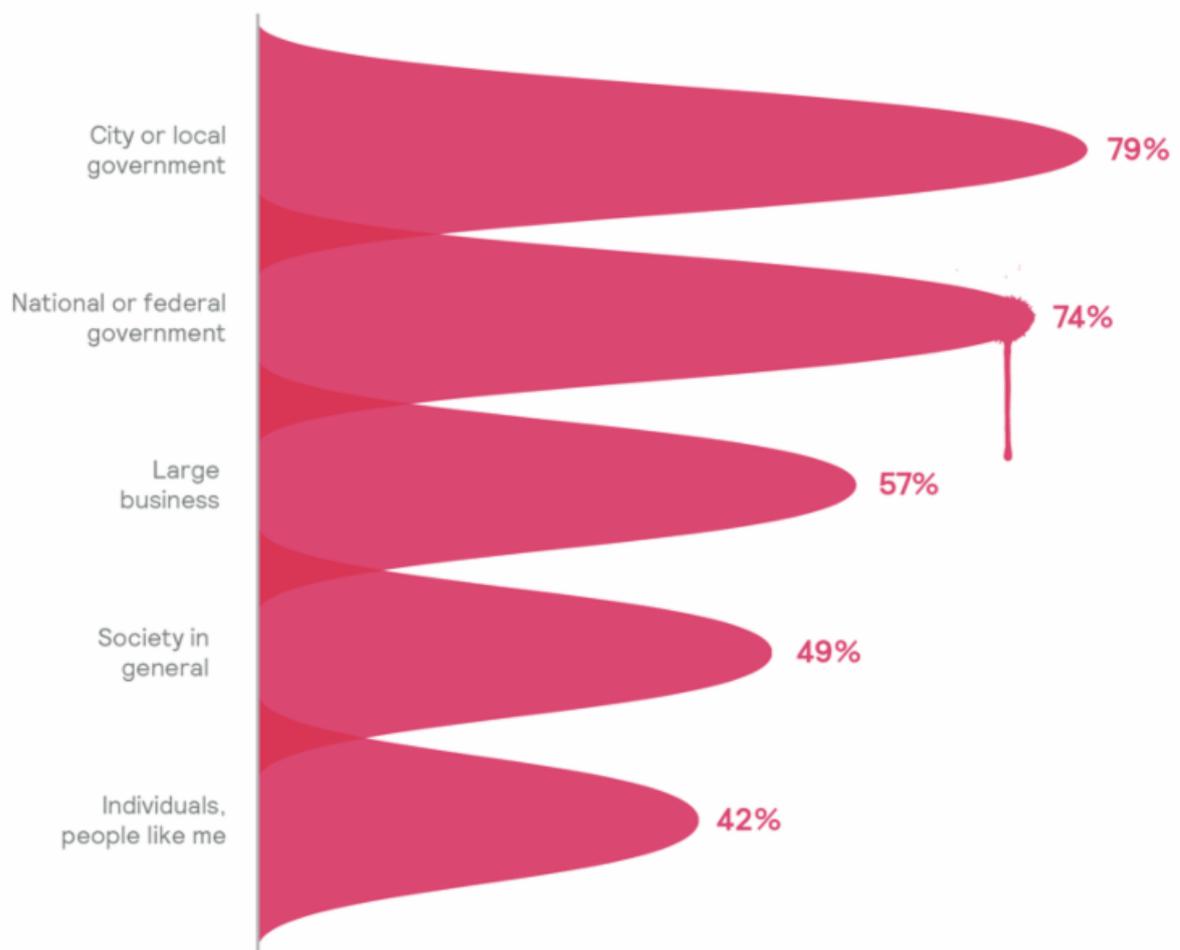
L'étude révèle que les gens ne s'attendent pas à ce qu'un groupe en particulier porte la responsabilité de régler les problèmes systémiques de leur ville. Selon l'étude, les travailleurs s'attendent à ce que leur ville ou les autorités locales (79 %), le gouvernement national ou fédéral (74 %) et les grandes entreprises (57 %) jouent toutes et tous un rôle pour rendre les villes plus attrayantes et répondre à leurs besoins en matière de satisfaction à l'égard de la vie, de sécurité et de revenus.

Les employés s'attendent à ce que les grandes institutions disposent des ressources et de l'autorité nécessaires pour apporter des changements réels. En fin de compte, aucun groupe ne peut ou ne devrait être responsable à lui tout seul des problèmes systémiques.

« Nous croyons que l'un des impératifs fondamentaux qui ressortent de l'étude est le besoin de partenariats public-privé efficaces qui facilitent les améliorations nécessaires », a déclaré M. Anderson. « Pour accélérer les progrès à grande échelle et créer les environnements dans lesquels les travailleurs et leurs familles puissent prospérer, et pour étayer une croissance économique durable pour tous, les entreprises et les gouvernements doivent travailler de concert pour répondre aux besoins futurs des employés qu'ils tentent d'attirer. »

Playing a Role in Closing the Performance of a City

Thinking still about the important factors in your decisions to either stay in or to leave your city in the next 1–5 years – who do you believe is the most and least responsible for providing those (ranking by top three – 1st, 2nd, 3rd combined)?



Les 15 villes englobées dans l'étude ont une population comprise entre trois et 15 millions d'habitants, un fort PIB prévisionnel et une croissance démographique élevée pour la prochaine décennie, et elles reçoivent plus de 4 milliards de dollars d'investissements directs étrangers par an. Les personnes sondées ont été interrogées au moyen d'une combinaison

d'entrevues en ligne et en personne, menées aux mois de juillet et août 2018.

Distribué par [African Media Agency](#) (AMA) pour Mercer Africa.

À propos de Mercer

[Mercer](#) offre des conseils et des solutions technologiques qui aident les entreprises à répondre aux besoins en matière de santé, de richesse et de carrière d'effectifs en pleine évolution. Mercer emploie plus de 23 000 personnes réparties dans 44 pays et exerce ses activités dans plus de 130 pays. Mercer est une filiale en propriété exclusive de [Marsh & McLennan Companies](#) (NYSE: MMC), le plus grand cabinet mondial des services professionnels dans les domaines du risque, de la stratégie et du personnel. S'appuyant sur près de 65 000 collaborateurs et réalisant un chiffre d'affaires annuel de plus de 14 milliards de dollars, Marsh & McLennan aide ses clients à naviguer dans un environnement de plus en plus dynamique et complexe, par le biais de ses entreprises à la pointe du marché, dont [Marsh](#), [Guy Carpenter](#) et [Oliver Wyman](#). Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.mercer-africa.com. Vous pouvez suivre Mercer sur [@Mercer](#).

À propos de l'étude

L'étude "[People first: driving growth in emerging megacities](#)" de Mercer a interrogé 7 200 travailleurs et 577 employeurs dans 15 mégapoles actuelles et futures réparties dans sept pays, à savoir le Brésil, la Chine, l'Inde, le Kenya, le Maroc, le Mexique et le Nigeria. Veuillez télécharger le rapport pour en savoir plus: <https://www.mercer.com/our-thinking/people-first-driving-growth-in-emerging-megacities.html>