

think

● institut



EMOTIONS ET SENTIMENTS

Etude auprès des salariés français

Les émotions à la lumière des neurosciences

rbmediation.fr

richard@rbmediation.fr

Frédéric ALBERT
f.albert@institut-think

www.institut-think.com
01 77 15 67 48



Rapport de résultats Janvier 2015

POURQUOI CETTE ÉTUDE ?

L'étude du système émotionnel, un nouvel outil pour évaluer, comprendre et agir sur la part sensible de l'entreprise : climat, stress, motivation, émotions.

- **Les sciences cognitives** apportent aujourd'hui des preuves (voir le rapport détaillé) sur la place des émotions dans les processus d'apprentissage, de mémorisation, de motivation, de décision, de créativité, de performance individuelle et collective. Au cœur des processus corporels et de pensée, individuels et collectifs, les émotions constituent un levier pour, non seulement réduire le stress et les tensions, mais aussi pour mobiliser le corps social.
- En complément d'autres études basées sur les constats objectifs, les opinions ou les idées, nous avons voulu éclairer cette part sensible de l'entreprise au travers **des ressentis des salariés**.
- **Cette étude exploratoire**, basée sur la typologie d'[Antonio Damasio](#) (qui dissocie les émotions primaires, les sentiments internes et les états du corps) vise à :
 - mieux connaître et comprendre les émotions des salariés français et les quantifier en fonction de critères sociaux (âge, sexe, métier, formation, région, entreprise)
 - percevoir les liens entre les différents types d'émotions et les états du corps (fatigue, tension, concentration, motivation...)
- Elle constituera un point d'appui (base de données) pour créer **des outils de diagnostic, de formation et de coaching**, car il est possible d'agir, au niveau individuel et collectif pour :
 - Apprendre à penser (mentalisation) et à vivre ses propres émotions et celles d'autrui,
 - Les apprivoiser, les moduler, les faire évoluer en diminuant ou en renforçant leur fréquence, leur durée et leur intensité,
 - Favoriser le primat des émotions positives sur les négatives, sublimer les négatives,
 - Equilibrer « le penser » et « le sentir » dans les relations humaines, plus encore en situation de management et de gestion du changement,
 - Développer [l'Intelligence émotionnelle](#) (Daniel Goleman).

Les foudroyants événements du 7 au 11 janvier 2015 sont une illustration vécue par beaucoup, des phénomènes émotionnels négatifs qui se propagent, se transforment, et peuvent aussi se dépasser dans et par l'action collective.

think

● institut

#1 METHODOLOGIE

#METHODOLOGIE

- Étude quantitative auprès d'un échantillon représentatif de **1003 salariés français** issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs.
- Echantillonnage représentatif selon la **méthode des quotas** avec les variables de redressement suivantes :
 - ✓ Sexe, âge
 - ✓ Profession, statut du contrat (CDI, CDD et autres)
 - ✓ Secteur d'activité, taille de l'entreprise
 - ✓ Région
- Dates de terrain : du **1er au 7 décembre 2014**
- L'échantillon est interrogé **en ligne** sous système CAWI (Computer Assisted Web Interview)
- La typologie d'émotions, de sentiments sociaux et d'états d'arrière-plan a été élaborée par **Richard Beraha**, lors de ses travaux de recherche et de son enseignement à Sciences Po Paris (Master 2) « **Neurosciences et management** », sur la base des travaux **d'Antonio Damasio**, de **Daniel Goleman** et de **Richard J. Davidson**.
- Toute diffusion totale ou partielle doit préciser :

Etude de [l'institut Think](#) pour [RBMediation](#) auprès de 1003 salariés français interrogés en ligne du 1er au 7 octobre 2014, avec un échantillonnage représentatif selon la méthode des quotas (sexe, âge, profession, statut, secteur, taille et région).

#MARGES D'ERREURS

- Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude :
 - de **1,5 à 3 points** pour un échantillon de 1000 répondants
 - de **2 à 4 points** pour 700 répondants
 - de **2 à 5 points** pour 500 répondants
 - de **3 et 7 points** pour 200 répondants
 - et entre **4 et 10 points** pour 100 répondants
- Au global **1003** salariés ont répondu dont, selon les profils :
 - environ **500** pour les hommes et femmes (53%/ 47%)
 - environ **200** pour les moins de 30 ans et les plus de 55 ans
 - environ **200** pour les cadres et les ouvriers
 - environ **200** pour et les diplômés inférieurs au Bac et **100** pour les diplômés des grandes écoles
 - environ **200** pour les salariés de TPE et **300** pour ceux des grandes entreprises
 - environ **700** pour les salariés du privé et **300** pour les salariés du public

think

● institut

#2 DISPOSITIF





**1003 salariés
français**

échantillon
représentatif

Q. Parmi la liste des émotions, sentiments et états suivants, dites-nous au cours des quatre dernières semaines dans votre vie quotidienne, au travail, toutes celles ou ceux ... ?

... que vous avez **ressentis** fréquemment,
... et que vous avez **perçus** avec intensité

ne pas cocher si PEU fréquents ... OU si de FAIBLE intensité

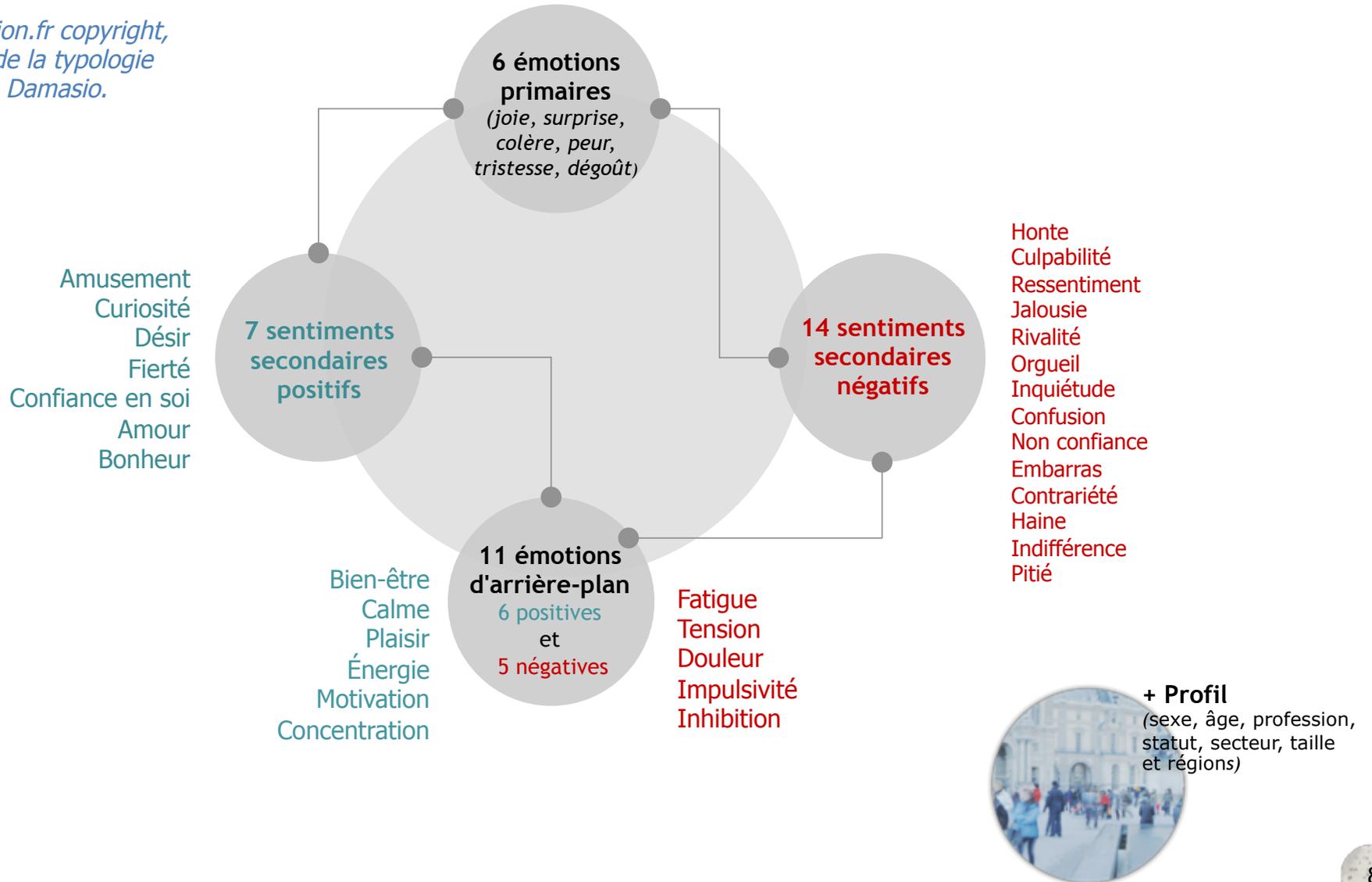
Voici quelques exemples pour vous indiquer comment répondre :

- *vous ressentez fréquemment de la joie et toujours avec intensité*
- *vous êtes rarement en colère mais avec intensité,*
- *vous êtes souvent triste MAIS d'une intensité faible*

		Fréquemment ressenti	Avec intensité
1	Joie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2	Colère	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3	Tristesse	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#EMOTIONS & SENTIMENTS EVALUES

*rbmediation.fr copyright,
à partir de la typologie
d'Antonio Damasio.*



#EMOTIONS & SENTIMENTS EVALUES



- **Les 6 émotions primaires universelles**, issues de l'évolution et partagées par le monde animal, sont générées de façon quasi automatique dans notre rapport à l'environnement et à autrui. C'est un phénomène biologique, neuronal et social. On ne peut que difficilement les cacher et elles sont singulièrement contagieuses.
- **Les sentiments secondaires et sociaux**, négatifs comme positifs, résultent d'une rationalisation, une fiction interne, une façon propre à l'individu de se situer dans le monde. Chaque civilisation possédant une manière spécifique de les développer, les vivre, les reconnaître.
- **Les émotions d'arrière-plan (appelées aussi États)** sont la résultante sur le corps des émotions vécues. Elles conditionnent nos humeurs, notre état d'esprit, notre capacité d'attention et de vigilance, notre énergie à affronter les défis de la vie et à nous lier aux autres.

think

● institut

#3 CONCLUSIONS ET QUESTIONS POSÉES



#CONCLUSIONS ET QUESTIONS POSÉES

- Cette étude exploratoire sur les émotions, ressentis et états du corps des salariés en renforce bien d'autres <http://www.institut-think.com>, portant sur leur bien-être, leur optimisme, le management, la communication, les effets de la « crise ».
- Nous constatons que les émotions et les sentiments positifs fréquents et quelquefois intenses - mais différents en fonction des CSP - ne suffisent pas à contrer **un climat propice à la fatigue, à la tension, à l'inquiétude et au stress** pour une part significative de la population.
- Pourtant, elle recèle des informations opérationnelles inédites, à la lumière des connaissances, encore parcellaires, en sciences cognitives comme en sciences sociales.
- Tout d'abord, elle permet de faire émerger la nature de chaque typologie d'émotions par catégories sociales. Nous percevons **qu'une petite minorité de salariés (entre 20 et 25%, jusqu'à 50% chez certains profils)**, plus encore dans les CSP -, est dans un « **état émotionnel limite** » (d'autres études parlent de burn-out), car on ne peut être efficace au travail en ressentant fréquemment et intensément des émotions comme la colère, la tristesse, la peur, le dégoût, des sentiments intimes de haine, d'inquiétude, d'indifférence, de non confiance ou des états de fatigue, de tension, d'inhibition, d'impulsivité.
 - ***Quel processus d'accompagnement pour ces populations ?***
 - ***Que changer, notamment dans les méthodes de travail et les pratiques de management, pour concourir à en réduire les conséquences : improductivité, conflit, faiblesse de la motivation et de l'engagement, impact sur la relation client ?***

#CONCLUSIONS ET QUESTIONS POSÉES

- D'autre part, cette étude permet d'échelonner **les facteurs les plus influents sur les émotions**. On aurait pu penser que certains **facteurs biologiques et culturels (âge, sexe)** seraient prédominants par rapport à des critères objectifs et sociaux (profession, lieu, type et secteur d'entreprise). Si l'âge et le sexe influent fortement sur le climat interne du salarié, le positionnement et les expériences sociales ont autant voire plus de poids sur certaines émotions. Mais moins encore que **le niveau de formation**.
- **La formation** est en effet essentielle au développement des capacités cérébrales et émotionnelles. Cela rejoint certains travaux en neurosciences sur la mentalisation ([Peter Fonagy](#)).
 - ***Comment investir massivement dans les formations internes des non diplômés, notamment quand ils sont en contact direct avec la clientèle et en accompagnement des projets de changement ?***
 - ***Quelles pratiques pédagogiques pour favoriser l'expression et la transformation des sentiments, leur partage ?***
- Autre surprise, "**la surprise**", l'émotion du changement. Associée à la joie, dans un climat apaisé, détendu et en perpétuel mouvement, la surprise est un facteur d'épanouissement et de motivation des salariés. En revanche, associée à la peur, la surprise entraîne des réactions émotionnelles intenses et négatives comme la colère et le dégoût. La surprise crée du **stress positif** (état de vigilance, de concentration et d'attention) qui, s'il se répète trop fréquemment, souvent, et de façon trop intense se transforme en **stress négatif** (cf. [Daniel Marcelli](#)).
 - ***Comment faire vivre aux salariés des moments de surprise positive, sortir de la routine ?***
 - ***Comment trouver l'équilibre entre la pression nécessaire aux performances et le bien-être des salariés ?***

#CONCLUSIONS ET QUESTIONS POSÉES

- **La fatigue**, et à un degré moindre l'inquiétude, semblent toucher pratiquement toutes les populations et de façon surprenante plus les CSP + que les CSP -, pourtant plus impactés par les effets physiques du travail, notamment la douleur. Nous rejoignons les conclusions [d'Alain Ehrenberg](#), « [la fatigue d'être soi](#) » qui y décèle une conséquence de l'individualisation croissante de nos sociétés avec une difficulté pour l'individu d'assumer – seul face à lui-même et aux autres - ses responsabilités. Cette fatigue se combat en partie par le lien humain, au delà bien sûr de l'amélioration des conditions de travail et pratiques professionnelles.
 - ***Comment développer des processus participatifs et collaboratifs porteurs d'énergie collective ? Créer du « nous » ?***
 - ***Comment revoir les rythmes de travail, permettre des temps de respiration, de plaisirs partagés ?***
- Enfin, cette étude confirme et relativise **la notion de bonheur en fonction des statuts sociaux**. Si les CSP + ressentent plus de concentration, de joie, de curiosité, et globalement de façon plus marquée les émotions positives que négatives (hors fatigue et inquiétude), les salariés non diplômés, comme les ouvriers, touchés de plein fouet par l'intensité des émotions et sentiments négatifs, ressentent pourtant plus d'énergie, de calme, de désir, de motivation et autant de bien-être, de confiance en soi, de fierté, d'amusement. À chacun sa forme de satisfaction émotionnelle et de plaisir.

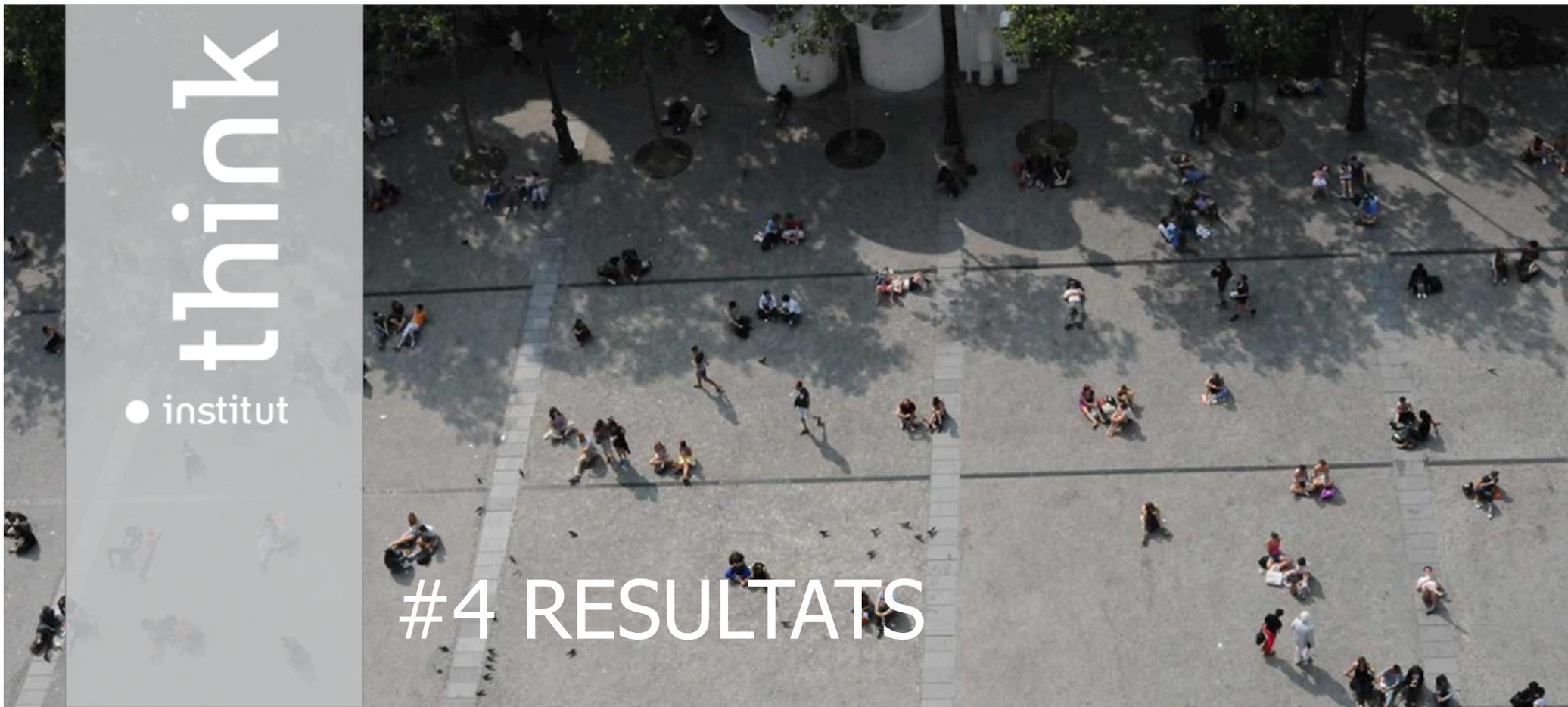
#CONCLUSIONS ET QUESTIONS POSÉES

- Enfin, notre hypothèse est que chaque entreprise, en fonction de son histoire, son métier, sa culture, de la façon dont elle gère le changement, de ses styles de management, de sa communication, de ses relations interindividuelles, a **une culture émotionnelle propre, non exprimée**, mais qui touche pourtant par contagion les salariés, quelquefois au plus profond d'eux-mêmes. C'est par l'**exemplarité** que le management donne la tonalité, l'entretient, la transforme.
 - **Comment évaluer les ressentis des salariés, vérifier que certaines émotions ou sentiments ne seront pas des freins à l'efficacité de l'organisation ?**
 - **Comment former les managers à plus d'intelligence émotionnelle, pour prendre en compte cette réalité, la faire évoluer en fonction des enjeux ?**
 - **Comment accompagner les dirigeants, les équipes de direction, à prendre conscience du facteur émotionnel et à l'utiliser comme un levier, au lieu de le subir ?**

think

● institut

#4 RESULTATS



#CHIFFRES CLÉS



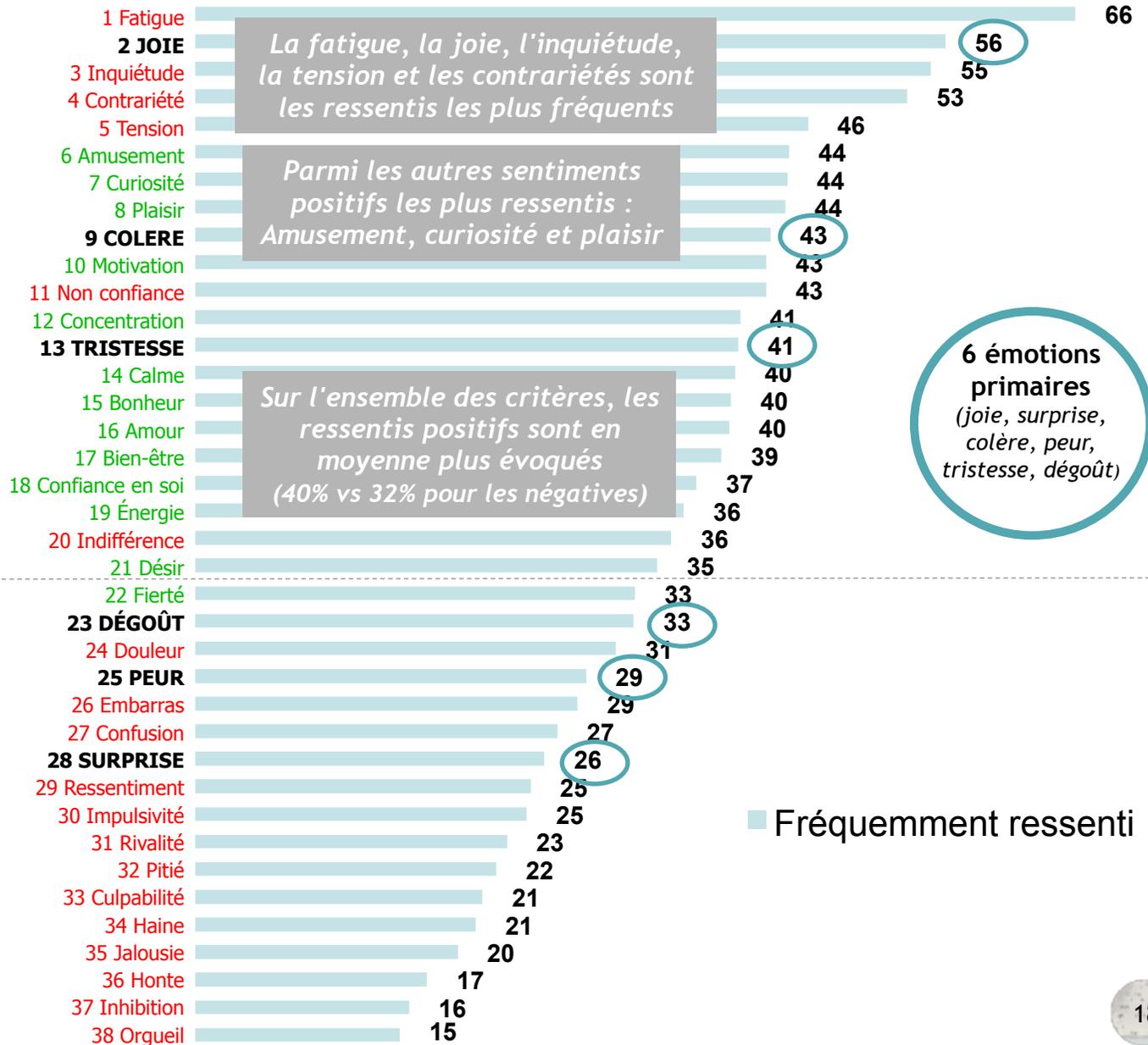
- 66% des salariés français se disent souvent **fatigués**, dont 4 sur 10 intensément.
- La fatigue touche plus les salariés **femmes** (+8), les **jeunes** (+9) et les **+ diplômés** (+11), moins les salariés hommes, les + âgés (+55 ans) et autant selon les professions, le secteur et la taille d'entreprise.
- 56% éprouvent souvent de la **joie**, ... mais plus d'**1 salarié sur 2** ressent de **l'inquiétude** ou des **contrariétés**.
- 4 salariés sur 10** ressentent de la **colère** dont 3 sur 10 intensément !
- Au delà de la joie, parmi les autres émotions positives les plus ressenties : **Amusement**, **curiosité** et **plaisir** (par 44% des salariés).
- Sur l'ensemble des ressentis, **les émotions positives sont en moyenne plus évoquées** (40% vs 32% pour les négatives), malgré des émotions négatives révélatrices de situations de stress au travail ou dans leur vie quotidienne.
- Les salariées **femmes, jeunes, cadres, +diplômés** et travaillant dans les **TPE** (très petites entreprises) ont **plus d'émotions positives** que les hommes, + âgés (+55ans), ouvriers, - diplômés, salariés de grandes entreprises dans le privé.

#RESSENTI DES EMOTIONS DES SALARIES

Q. Parmi la liste des émotions, sentiments et états suivants dites-nous au cours des quatre dernières semaines dans votre vie quotidienne, au travail, toutes celles ou ceux ... ?

... que vous avez **RESSENTI FRÉQUEMMENT**,

Moyenne émotions ressenties souvent = 35%



La fatigue, la joie, l'inquiétude, la tension et les contrariétés sont les ressentis les plus fréquents

Parmi les autres sentiments positifs les plus ressentis : Amusement, curiosité et plaisir

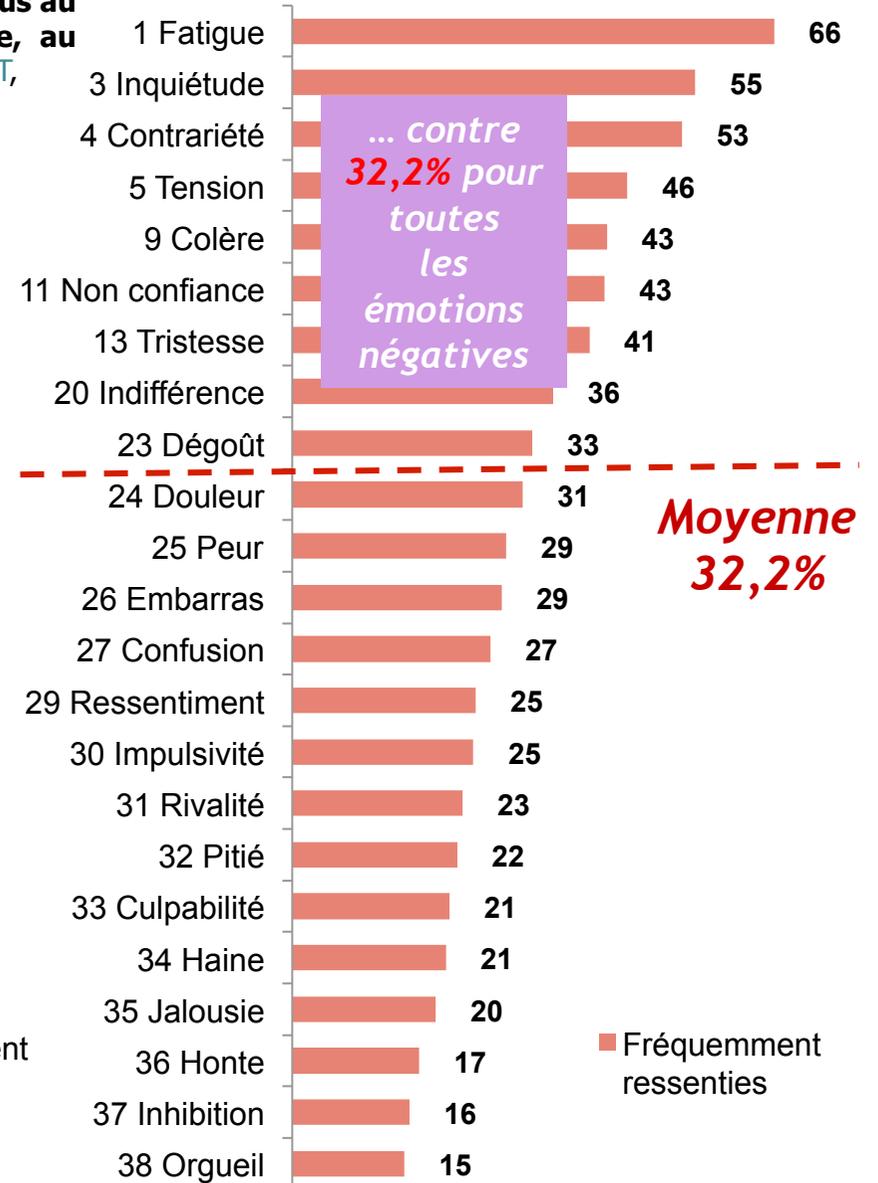
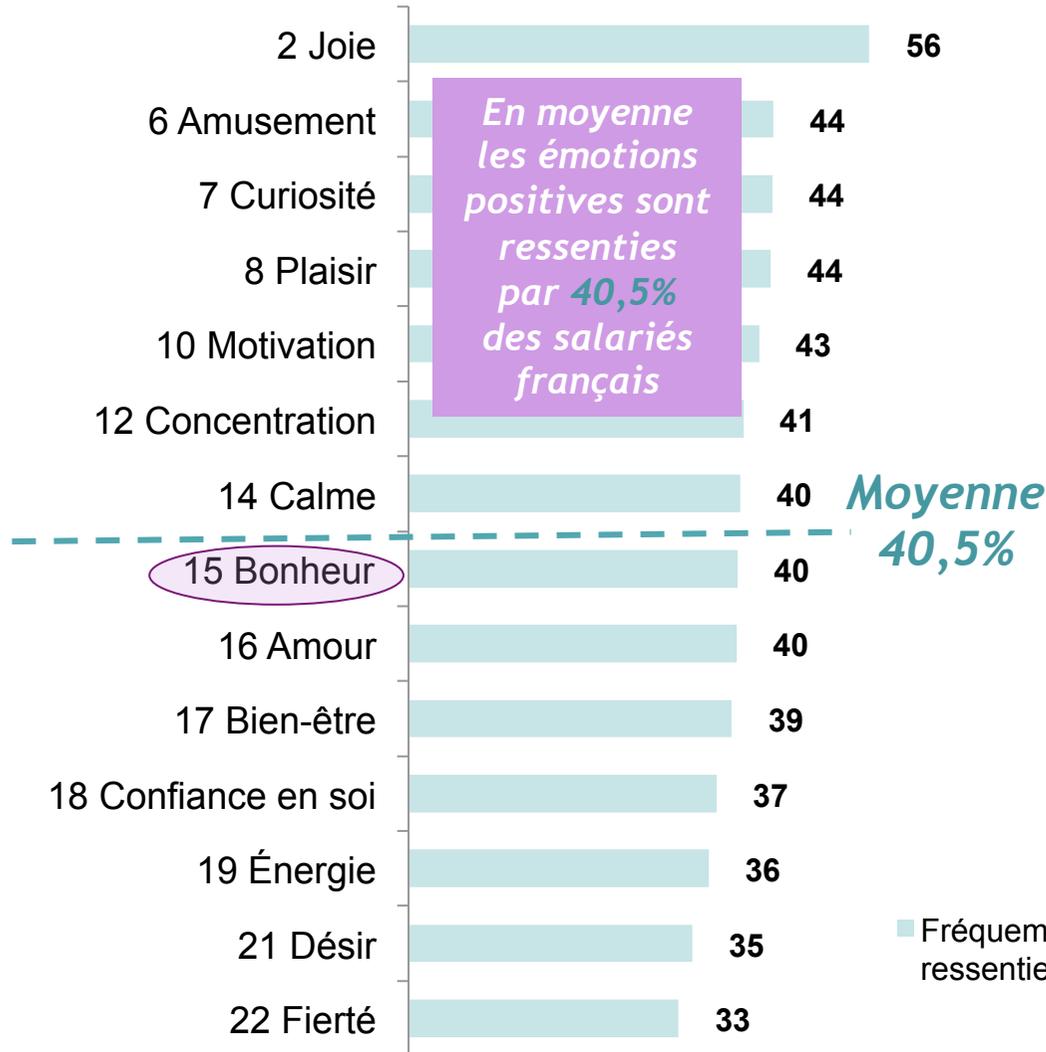
Sur l'ensemble des critères, les ressentis positifs sont en moyenne plus évoqués (40% vs 32% pour les négatives)

6 émotions primaires (joie, surprise, colère, peur, tristesse, dégoût)

	Fréquemment ressenti
% Moyen de réponse	35%
% Moyen réponses positives	40%
% Moyen réponses négatives	32%
Nb moyen d'émotions citées	12,1

#MOYENNES DES EMOTIONS POSITIVES/ NEGATIVES

Q. Parmi la liste des émotions, sentiments et états suivants dites-nous au cours des quatre dernières semaines dans votre vie quotidienne, au travail, toutes celles ou ceux ... que vous avez **RESSENTIS FRÉQUEMMENT**,



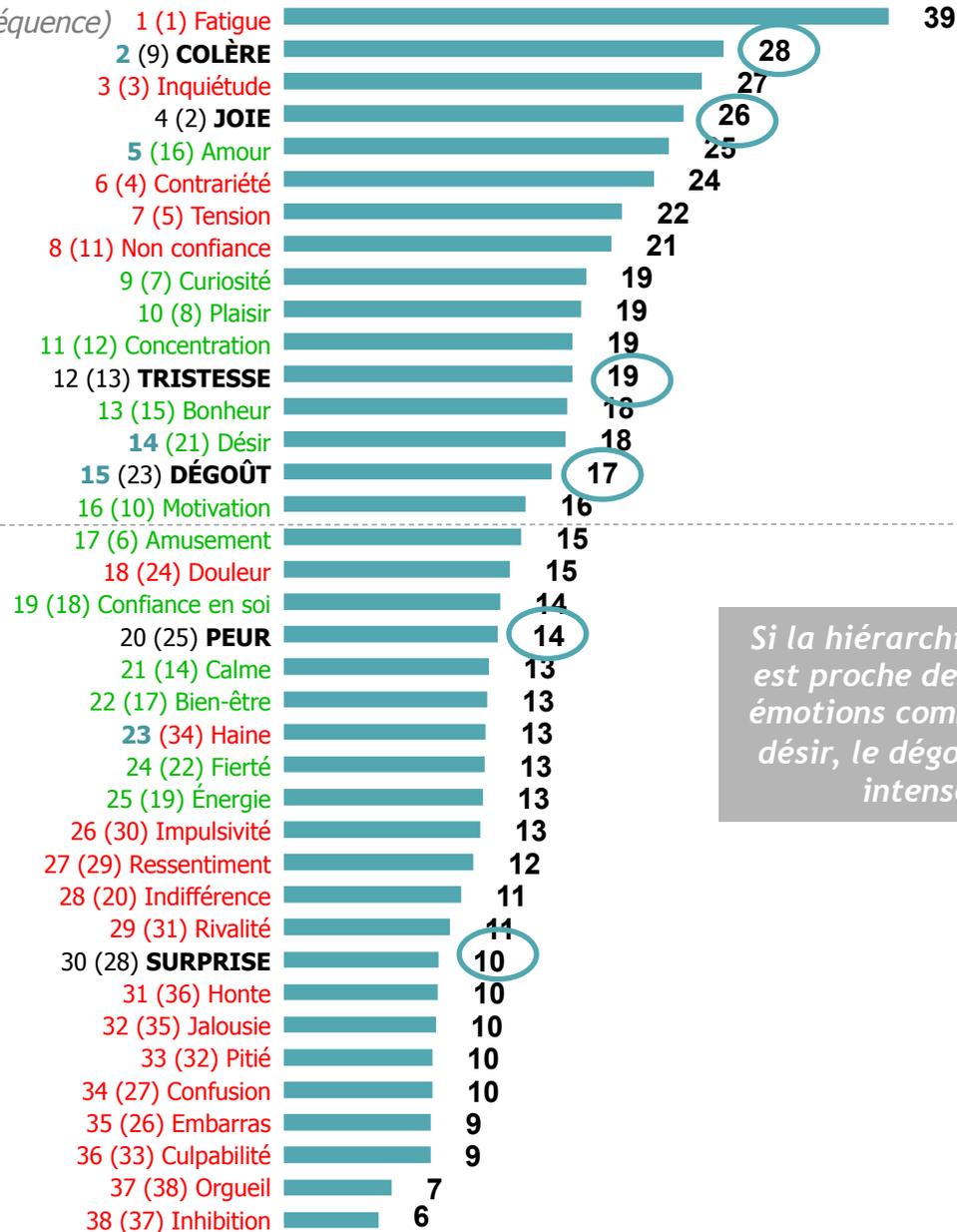
#INTENSITE DES EMOTIONS DES SALARIES

Q. Parmi la liste des émotions, sentiments et états suivants dites-nous au cours des quatre dernières semaines dans votre vie quotidienne, au travail, toutes celles ou ceux ... ?

... que vous avez PERÇUS AVEC INTENSITÉ

Moyenne émotions INTENSES = 16%

	Avec intensité
% Moyen de réponse	16%
% Moyen réponses positives	17%
% Moyen réponses négatives	15%
Nb moyen d'émotions citées	5,4



6 émotions primaires (joie, surprise, colère, peur, tristesse, dégoût)

Si la hiérarchie des émotions intenses est proche de la fréquence, certaines émotions comme la colère, l'amour, le désir, le dégoût ou la haine sont plus intensément ressenties

■ Avec intensité

#RESSENTI & INTENSITE DES EMOTIONS

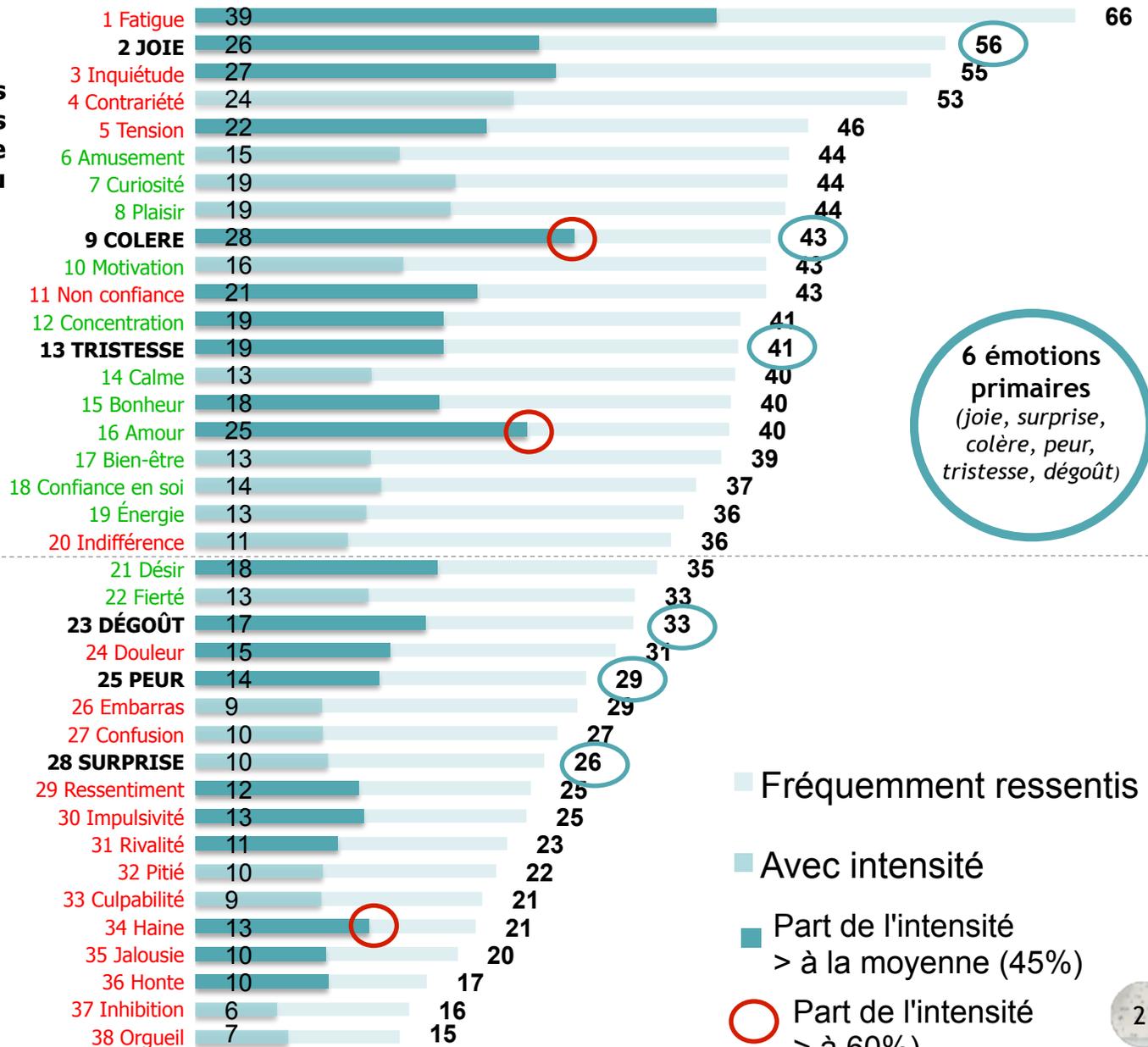
Q. Parmi la liste des émotions, sentiments et états suivants dites-nous au cours des quatre dernières semaines dans votre vie quotidienne, au travail, toutes celles ou ceux ... ?

... que vous avez **RESSENTIS FRÉQUEMMENT**,

... et que vous avez **PERÇUS AVEC INTENSITÉ**

Les émotions s'expriment avec intensité en moyenne dans 45% des cas. Le bien-être, l'énergie, la fierté, le calme, la confiance en soi pour seulement 13-14 % des salariés.

	Fréquemment ressenti	Avec intensité	Part de l'intensité
% Moyen de réponse	35%	16%	45%
% Moyen réponses positives	40%	17%	42%
% Moyen réponses négatives	32%	15%	48%
Nb moyen d'émotions citées	12,1	5,4	45%



6 émotions primaires
(joie, surprise, colère, peur, tristesse, dégoût)

- Fréquemment ressentis
- Avec intensité
- Part de l'intensité > à la moyenne (45%)
- Part de l'intensité > à 60%)

think

● institut



#5 RÉSULTATS
selon les profils

#TOP 5 DES DIFFERENCES SUR LES EMOTIONS - selon les profils

Emotions sur lesquelles les différences sont les plus fortes entre ces profils. Exemples : les femmes ressentent beaucoup plus que les hommes la fatigue, les hommes plus d'indifférence, (mais attention l'indifférence n'est pas la 1^{ère} émotion ressentie par les hommes).

- | | | | |
|---|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Salariés hommes : ○ Indifférence ○ SURPRISE ○ Haine ○ DEGOUT ○ Inhibition | <ul style="list-style-type: none"> ○ Salariés femmes : ○ Fatigue ○ JOIE ○ Amour ○ Concentration ○ Bien-être | <ul style="list-style-type: none"> ○ Jeunes Salariés < 30 ans : ○ Amusement ○ Motivation ○ JOIE ○ Amour ○ Calme | <ul style="list-style-type: none"> ○ Salariés + âgés >= 55 ans : ○ Douleur ○ Ressentiment ○ Contrariété ○ DEGOUT ○ Inhibition |
|---|--|---|---|

Si toutes les émotions sont globalement ressenties par les salariés, le profil influe de façon marquée sur leur nature, leur fréquence et leur intensité

- | | | | |
|---|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Les cadres : ○ Concentration ○ JOIE ○ Amusement ○ Inquiétude ○ Bonheur | <ul style="list-style-type: none"> ○ Les ouvriers : ○ Honte ○ Douleur ○ Haine ○ Confusion ○ Rivalité | <ul style="list-style-type: none"> ○ Les + diplômés : (grandes écoles) ○ Concentration ○ Fatigue ○ JOIE ○ Inquiétude ○ Curiosité | <ul style="list-style-type: none"> ○ Les - diplômés : (inférieur au Bac) ○ Douleur ○ Embarras ○ Confusion ○ Honte ○ Haine |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Sal. de Gd Ent. >5000 sal: ○ Confiance en soi ○ Curiosité ○ Bonheur ○ Amour ○ Motivation | <ul style="list-style-type: none"> ○ Sal. de TPE <= 10 sal ○ PEUR ○ Honte ○ Embarras ○ Non confiance ○ Confusion | <ul style="list-style-type: none"> ○ Salariés du privé : ○ PEUR ○ SURPRISE ○ Impulsivité ○ Indifférence ○ Fierté | <ul style="list-style-type: none"> ○ Salariés du public : ○ Désir ○ Inquiétude ○ Curiosité ○ Énergie ○ Motivation |

#DIFFERENCES sur les émotions primaires + la fatigue

- **La FATIGUE (66% sur l'ensemble) :**
 - + chez les femmes (+8 vs hommes)
 - + chez les jeunes (+9 vs + 55 ans)
 - + chez les diplômés des grandes écoles (+11 vs moins diplômés)
- **La JOIE : (56% sur l'ensemble) :**
 - + chez les femmes (+8 vs hommes)
 - + chez les jeunes (+11 vs +âgés)
 - + chez les salariés de TPE (+7 vs grandes entreprises)
- **La COLERE : (43% sur l'ensemble) :**
 - + chez les plus de 55 ans (+8 vs jeunes)
 - + chez les ouvriers (+16 vs cadres)
- **La TRISTESSE : (41% sur l'ensemble) :**
 - + chez les ouvriers (+14 vs cadres)
- **Le DÉGOÛT: (33% sur l'ensemble) :**
 - + chez les hommes (+10 vs femmes)
 - + chez les plus de 55 ans (+15 vs jeunes)
 - + chez les ouvriers (+15 vs cadres)
 - + chez les moins diplômés (+14 vs les diplômés des grandes écoles)
 - + chez les salariés du privé (+6 vs public)
- **La PEUR : (29% sur l'ensemble) :**
 - + chez les salariés de TPE (+11 vs grandes etp)
 - + chez les salariés du privé (+11 vs public)
- **La SURPRISE : (26% sur l'ensemble) :**
 - + chez les hommes (+11 vs femmes)
 - + chez les ouvriers (+17 vs cadres)
 - + chez les moins diplômés (+17 vs les diplômés des grandes écoles)
 - + chez les salariés du privé (+8 vs public)

#EMOTIONS RESSENTIES – Selon le sexe

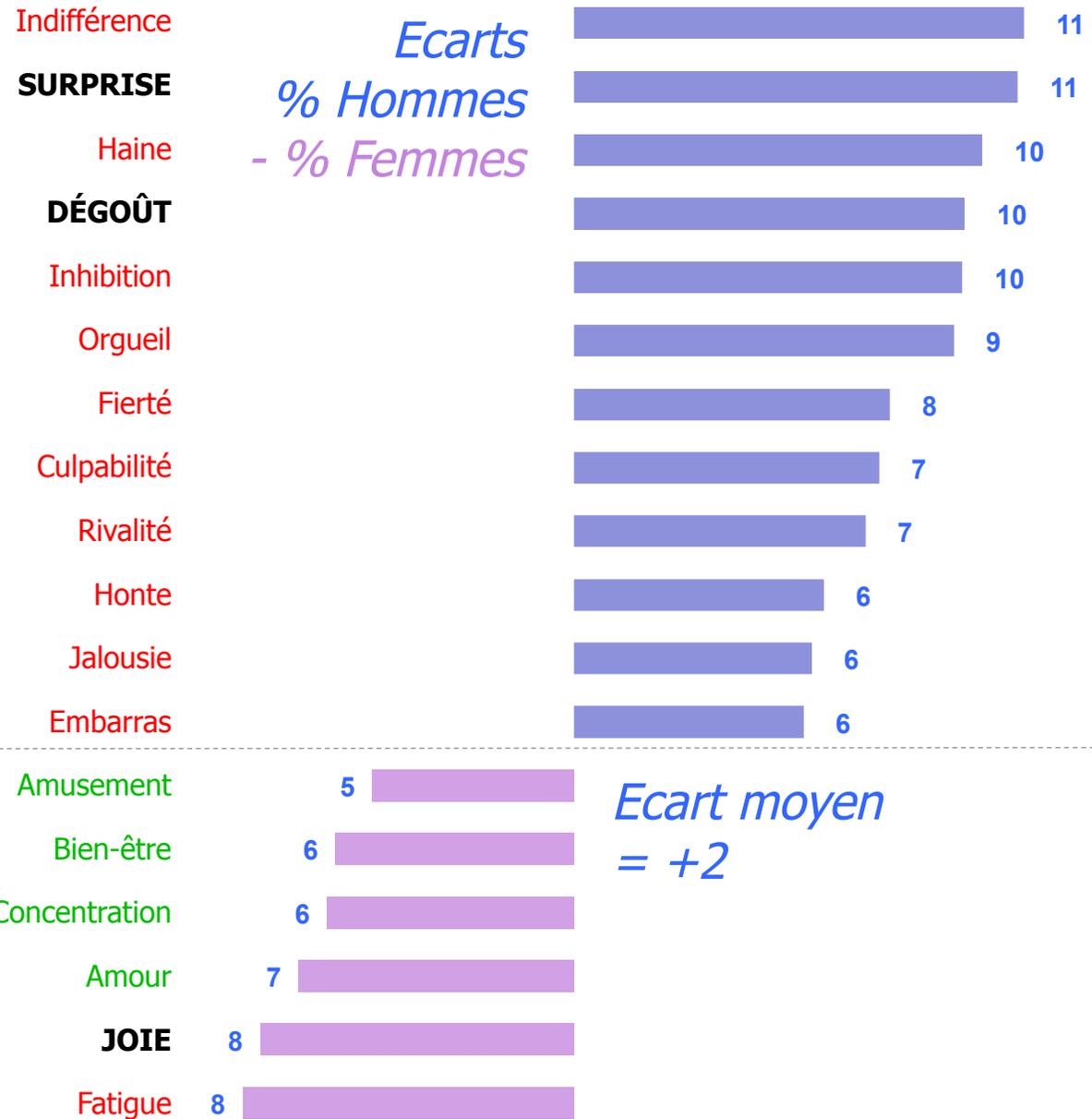
Q. Parmi la liste des émotions, sentiments et états suivants dites-nous au cours des quatre dernières semaines dans votre vie quotidienne, toutes celles ou ceux ... ?

... que vous avez **ressentis** fréquemment,

Exemple : Les hommes sont 10% de plus que les femmes à déclarer ressentir fréquemment du dégoût

Si les femmes ont plus d'émotions positives que les hommes, elles sont plus fatiguées.

Les femmes sont 8% de plus que les hommes à déclarer ressentir fréquemment de la fatigue



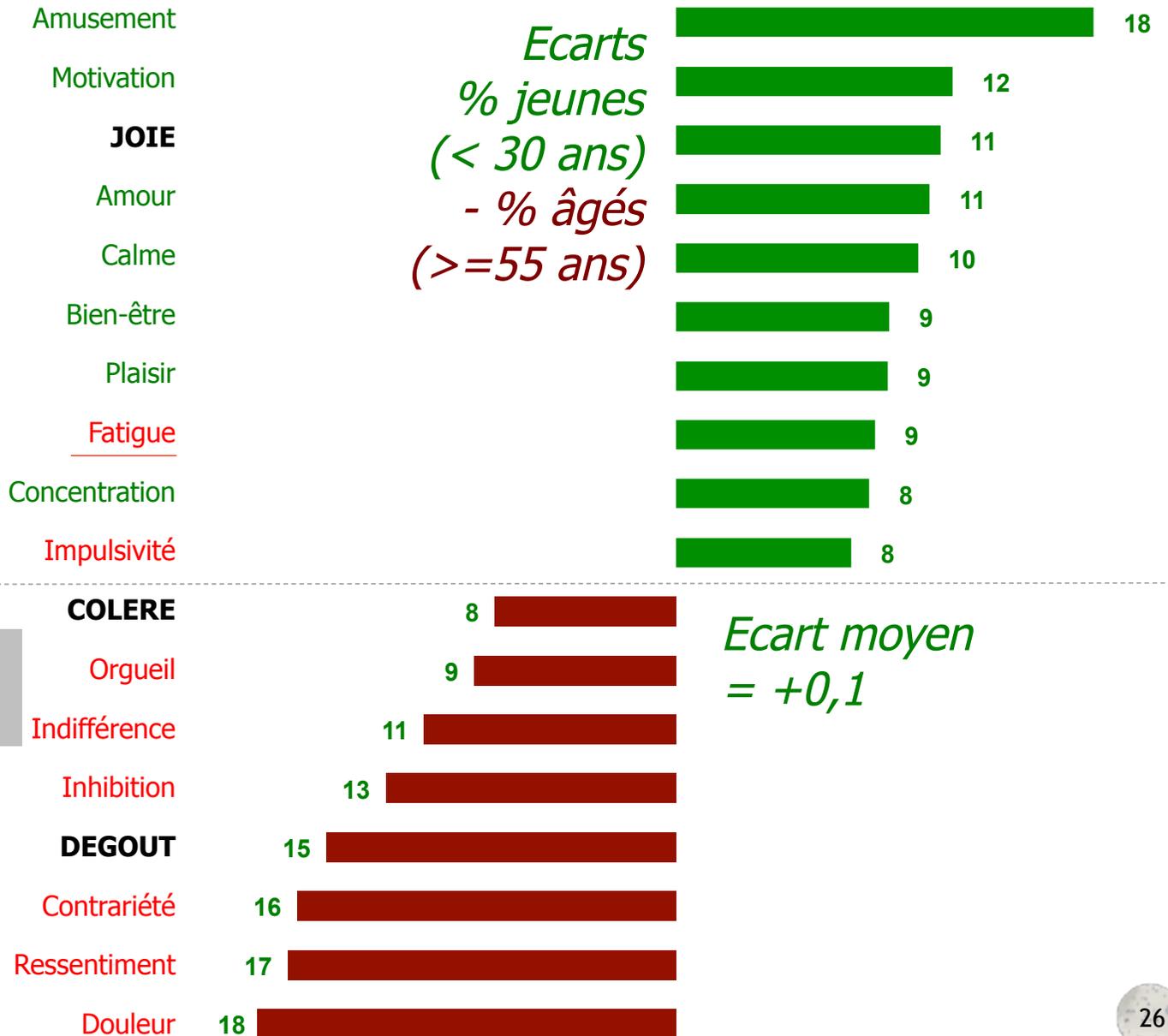
#EMOTIONS RESSENTIES – Selon l'âge

Q. Parmi la liste des émotions, sentiments et états suivants dites-nous au cours des quatre dernières semaines dans votre vie quotidienne, au travail, toutes celles ou ceux ... ?
... que vous avez **ressentis** fréquemment,

Exemple : Les jeunes sont 11% de plus que les plus âgés à déclarer ressentir fréquemment de la joie

Les plus jeunes, impulsifs et fatigués, ressentent moins fortement les émotions négatives que les plus âgés.

Les plus âgés sont 18% de plus que les jeunes à déclarer ressentir fréquemment de la douleur



#EMOTIONS RESSENTIES – Selon le diplôme

Q. Parmi la liste des émotions, sentiments et états suivants dites-nous au cours des quatre dernières semaines dans votre vie quotidienne, au travail, toutes celles ou ceux ... ?
... que vous avez **ressentis** fréquemment,

Exemple : Les diplômés des grandes écoles sont 18% de plus que les diplômés inférieurs au Bac à déclarer ressentir fréquemment de la concentration

Les émotions négatives sont beaucoup plus actives chez les salariés sans formation. Ils ressentent plus de douleur, de honte, mais moins de fatigue que les diplômés.

Les diplômés inférieurs au Bac sont 23% de plus que les diplômés des grandes écoles à déclarer ressentir fréquemment de l'embarras

Concentration

Fatigue

Ressentiment

Jalousie

Impulsivité

DEGOUT

Inhibition

Indifférence

Rivalité

Pitié

SURPRISE

Haine

Honte

Confusion

Embarras

Douleur

Ecart  18
% Diplômés grandes écoles
- % Diplômes < Bac  11

11

12

13

14

15

15

16

16

17

18

18

19

23

31

Ecart moyen
= -7

#EMOTIONS RESSENTIES – Selon la profession

Q. Parmi la liste des émotions, sentiments et états suivants dites-nous au cours des quatre dernières semaines dans votre vie quotidienne, au travail, toutes celles ou ceux ... ?
... que vous avez **ressentis** fréquemment,

Exemple : Les cadres sont 11% de plus que les ouvriers à déclarer ressentir fréquemment de la concentration

Si les ouvriers ressentent plus fortement la honte, la douleur, la haine, la confusion, ils ont plus d'énergie, de calme, de désir, d'amour que les cadres, eux plus concentrés et globalement plus joyeux !

Les ouvriers sont 24% de plus que les cadres à déclarer ressentir fréquemment de la honte

Concentration

JOIE

Amusement

Inquiétude

Non confiance

Orgueil

Amour

PEUR

Ressentiment

Désir

Calme

Énergie

Inhibition

TRISTESSE

Jalousie

Contrariété

DEGOUT

Pitié

COLERE

Impulsivité

Embarras

SURPRISE

Culpabilité

Indifférence

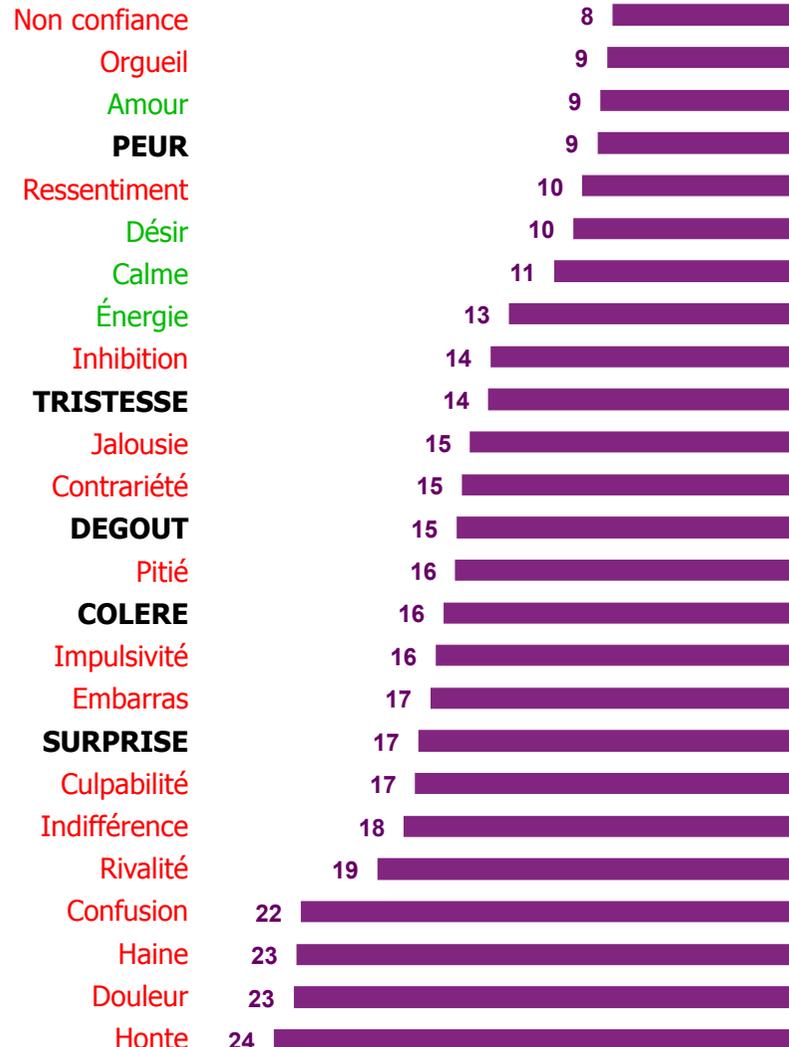
Rivalité

Confusion

Haine

Douleur

Honte



Ecart moyen = -9

#EMOTIONS – Selon la taille de l'entreprise

Q. Parmi la liste des émotions, sentiments et états suivants dites-nous au cours des quatre dernières semaines dans votre vie quotidienne, au travail, toutes celles ou ceux ... ?
... que vous avez **ressentis** fréquemment,

Exemple : Les salariés des grandes entreprises sont 8% de plus que les salariés de TPE à déclarer ressentir fréquemment de la confiance en soi

Si la peur, la honte domine dans les T.P.E., les salariés y paraissent plus concentrés que dans les G.E. qui elles, favorisent confiance en soi et curiosité.

Les salariés de TPE sont 11% de plus que les salariés des grandes entreprises à déclarer ressentir fréquemment de la peur

Confiance en soi

Curiosité

Concentration

JOIE

Confusion

Non confiance

Embarras

Honte

PEUR



7

7

7

8

9

11

11

Ecart moyen = -3

#EMOTIONS – Selon le secteur

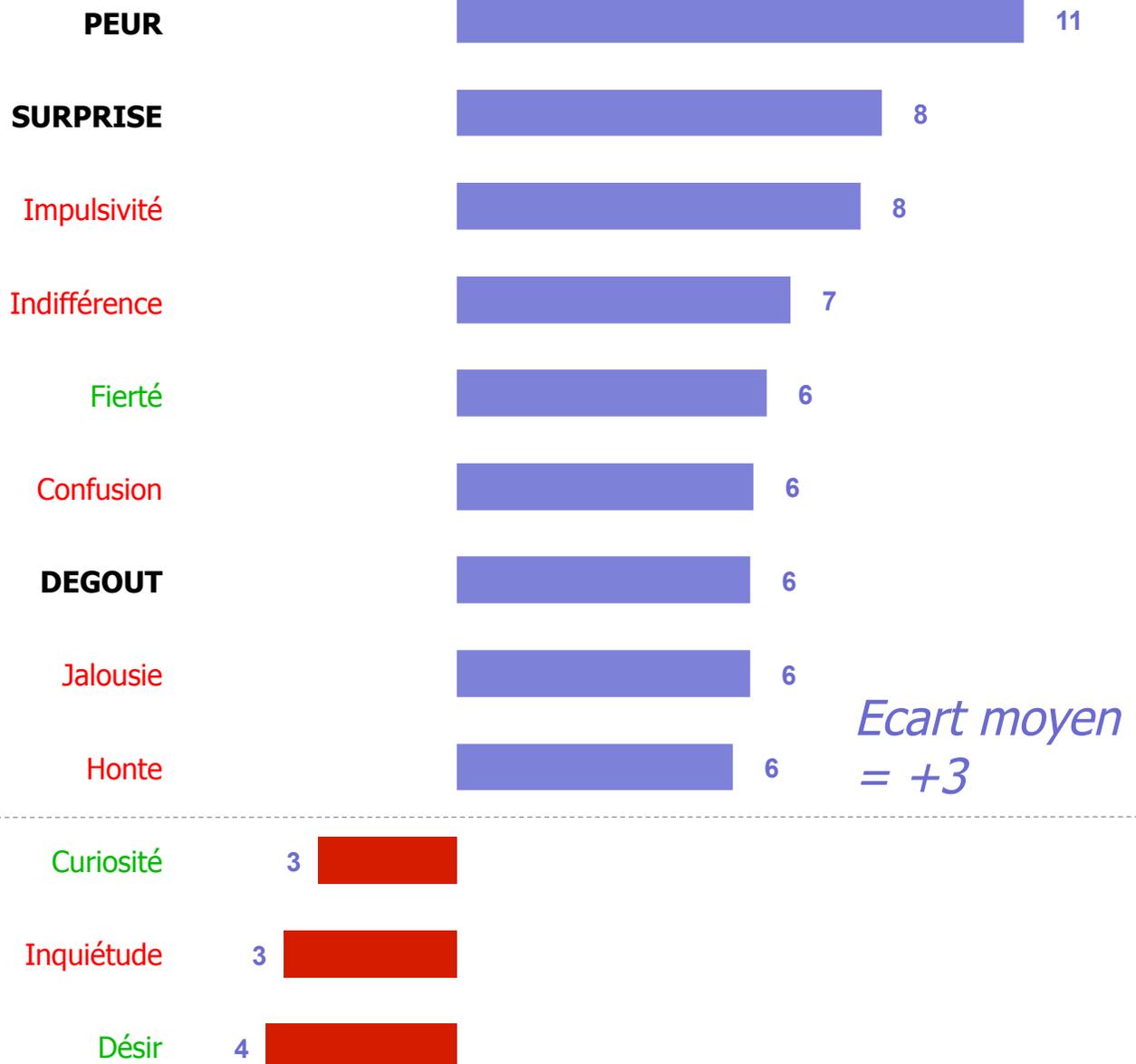
*Ecarts % salariés du privé
- % salariés du public*

Q. Parmi la liste des émotions, sentiments et états suivants dites-nous au cours des quatre dernières semaines dans votre vie quotidienne, au travail, toutes celles ou ceux ... ?

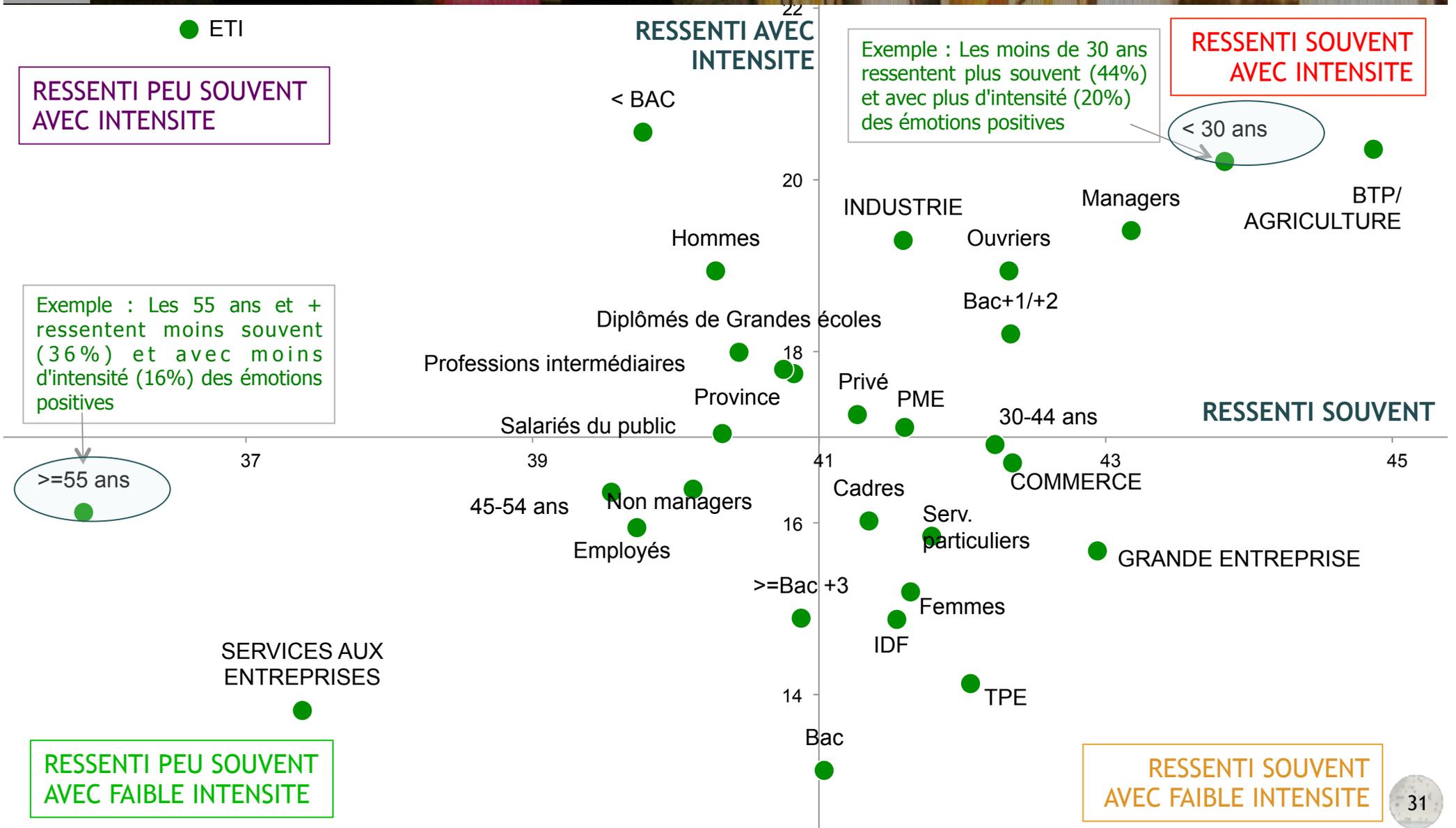
... que vous avez **ressentis** fréquemment,

Peur, surprise mais aussi fierté dans le privé, alors que les salariés du public ont plus de désir, de curiosité et aussi d'inquiétude.

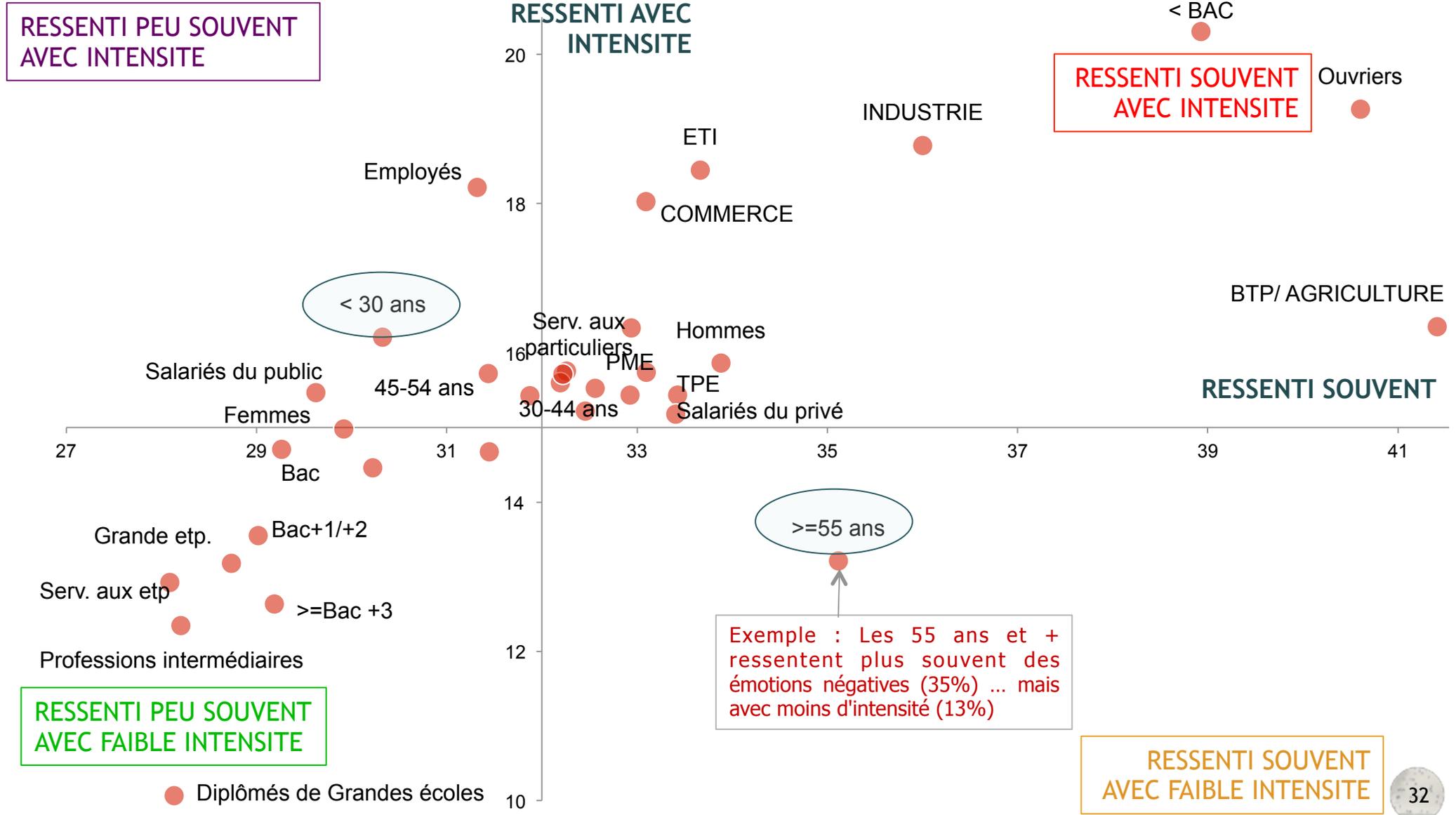
Exemple : Les salariés du privé sont 11% de plus que les salariés de public à déclarer ressentir fréquemment de la peur



#MAPPING SUR LES EMOTIONS POSITIVES (moyenne)



#MAPPING SUR LES EMOTIONS NEGATIVES (moyenne)



The background image shows a dimly lit museum or gallery space. Several people are seen in silhouette, interacting with large digital displays and projections on the walls and floor. The displays feature various images, including a pink abstract pattern, a map, and a large 'X' symbol. The overall atmosphere is modern and technological.

think

● institut

#6 RAPPEL DES POINTS CLES DES RESULTATS

#DE LA FATIGUE, DE LA TENSION, AUSSI DE LA JOIE

- **Une atmosphère ambivalente :**
 - Favorable à l'anomie et aux conflits pour environ la moitié des salariés (**tension** à 46%), notamment les moins diplômés (haine +18), les ouvriers (haine +23), les secteurs industriels et l'agriculture (haine +10 et +6). 61% des salariés n'expriment pas ressentir le **bien-être** et seuls 13% avec intensité.
 - Bénéfique à l'engagement pour une autre part, plus marquée chez les femmes (**concentration** +6), les cadres (concentration +11), les grandes entreprises et les diplômés des grandes écoles (concentration +7 et +18).
- **Inquiets (55%) et contrariés (53%),** quelquefois animés par des sentiments ravageurs, 4 salariés sur 10 ressentent pourtant le **bonheur** avec des émotions d'arrière-plan positives.
- **2/3 des salariés fatigués** et 4/10 intensément. Plus chez les CSP + que les CSP - !
*De « **La fatigue d'être soi** » (Alain Ehrenberg) au plaisir de vivre,*
- **La joie (56%)** reste l'émotion la plus ressentie, mais pas de façon aussi intense que la **colère** (intensité à 46% pour la joie vs 66% pour la colère), le **dégoût** (53% d'intensité), et à un degré moindre et proche la peur et la **tristesse** (47% et 46% d'intensité). La joie, **un antidote au stress**, qui ne suffit néanmoins pas à nous extraire de nos contrariétés, mais en réduit l'intensité perçue. Les femmes (+8) et les cadres (+11) plus joyeux que les hommes et les CSP -.



- **La surprise est l'émotion qui active le plus les autres, positives comme négatives.** Elle agit comme un bouton qui allume et éteint la neuro-cognition et l'ensemble du système émotionnel positif comme négatif.
- **Plus de 5 ouvriers** sur 10 ressentent de la **colère** (+16 par rapport aux cadres), et un peu moins de la moitié des managers (48%) ! Ces ressentis petits et grands n'entraînent encore que peu de violence (mais le potentiel existe) dans l'entreprise, avec de plus en plus des passages à l'acte insidieux (incivilité, mépris, rejet, malveillance...).
- Les salariés des TPE (+11), les ouvriers (+9) et salariés du privé (+11) ressentent plus fortement la **peur** qui touche en moyenne 1/3 des salariés. 55% des salariés se disant **inquiets**.
- L'état de tristesse touche 4 salariés français sur 10 et de **mélancolie** (tristesse ressentie avec intensité) 1 salarié sur 5, notamment les ouvriers (+14). D'où la France championne du monde de la consommation de substances contre la dépression.
- 1/3 des salariés ressent du **dégoût** ! Près de la moitié dans certaines populations, masculine (+10), ouvriers (+15), sans formation supérieure (+14), dans des secteurs en crise comme l'industrie (+11).
- Les émotions négatives sont plus activées chez **les hommes que les femmes**, dans leur nombre et leur intensité, hors l'inquiétude, également partagée, mais avec plus d'intensité chez les femmes.

#L'INFLUENCE DU DIPLÔME, DE LA PROFESSION ET DE L'ÂGE

- **Les sentiments sociaux négatifs** sont plus nombreux et plus intenses chez les salariés sans formation. **La formation et la profession paraissent les critères ayant le plus d'impact** (en moyenne +/-7 et +/-9) sur les émotions ressenties notamment négatives en fréquence et en intensité (devant le genre, l'âge, l'ancienneté, le secteur, la taille de l'entreprise et le lieu de travail).
- **Des jeunes** dans l'impulsivité et l'intensité des émotions positives comme négatives mais ils apparaissent plus fatigués que leurs aînés (+9), malgré un **plaisir** (+9) et une **motivation** accrues (+12) !
- **Des anciens** (+ de 55 ans) plus **contrariés** (+16), **indifférents** (+11), souffrant de **douleurs** (+18), tout en se disant **moins fatigués**, que les 30-44 ans et les moins de 30 ans (-9).
- **Des ressentis positifs, de la concentration** (+11), de **l'amusement** (+9), du **bonheur** (+6), associées toutefois à de **l'inquiétude** (+8), plus marquées chez les cadres et managers, alors que les ouvriers, plus fortement impactés par l'intensité des émotions négatives ressentent autant la **fierté**, le **plaisir** et plus **l'énergie** (+13), le **calme** (+11), le **désir** (+10), **l'amour** et **l'orgueil** (+9). Chacun semblant trouver satisfaction et équilibre personnel, au delà des différences sociales !

DES RESENTIS POSITIFS ET NÉGATIFS DIFFÉRENCIÉS : CATÉGORIE SOCIALE, PRIVÉ /PUBLIC...

- **Les professions intermédiaires** semblent avoir moins de plaisir que les cadres (-6), moins de tension (-6), mais ressentent plus de bien-être (+6), plus de surprise (+7) et de curiosité (+10).
- Des émotions négatives plus intenses et surprenantes chez les salariés du **privé** par rapport à ceux du **public**. Dans **les petites entreprises** (par rapport **aux grandes entreprises** de + 5000 salariés), la peur (+11), la honte (+11) et l'embarras (+9) sont plus marqués, mais aussi la joie (+7) et la concentration (+7). Les grandes entreprises stimulant la **confiance en soi** (+8), la **curiosité** (+8) et à un degré moindre le sentiment de **bonheur** (+5).

ANALYSE DES INFLUENCES RÉCIPROQUES ENTRE LES SENTIMENTS SOCIAUX
ET LES ÉTATS D'ARRIÈRE-PLAN

CRÉATION D'UNE TYPOLOGIE : À PARTIR DES MAPPINGS

CRÉATION D'OUTILS DE DIAGNOSTIC INDIVIDUEL ET COLLECTIF

POUR PLUS D'INFORMATION ET RECEVOIR LE RAPPORT DÉTAILLÉ

rbmediation@gmail.com

rbmediation.fr

Tel : 06 11 43 05 56