

LA DÉSATTENTION DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Juin 2026

Vos contacts :

Anne-Laure GALLAY : anne-laure.gallay@ipsos.com

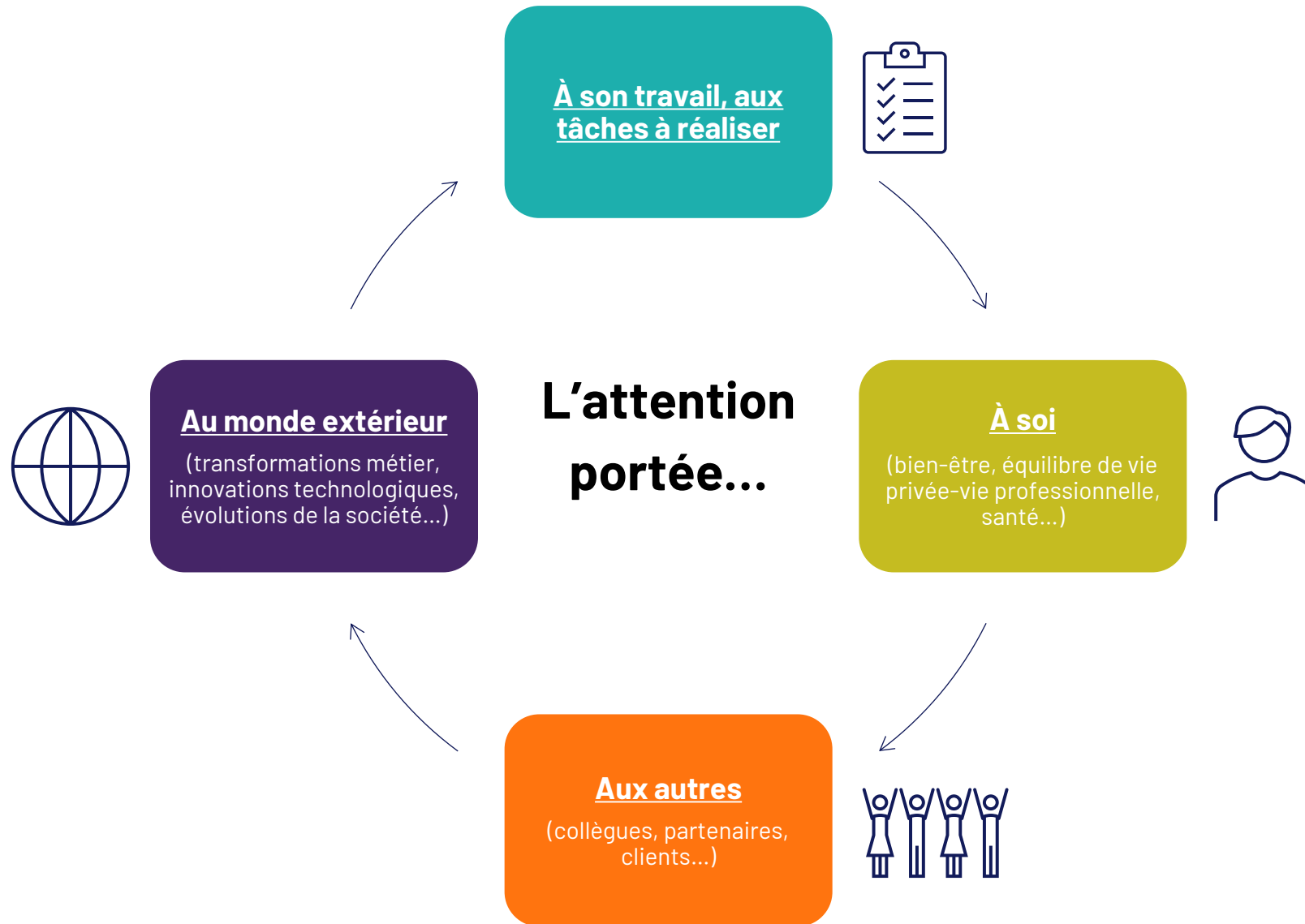
Lolita SALVAN : lolita.salvan@ipsos.com

Chiara YOVINE : chiara.yovine@ipsos.com

CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE

01

L'attention dans le monde du travail, un sujet multi-dimensionnel



Dispositif méthodologique

Recueil



Enquête réalisée **en ligne** via la plateforme Ipsos Digital du **6 au 11 mars 2026** auprès d'un échantillon représentatif de **1 000 salariés français âgés** de 18 ans et plus.

Représentativité



La représentativité de l'échantillon a été assurée par **la méthode des quotas** appliquée aux variables suivantes :

sexe, âge, profession, secteur d'activité et taille d'entreprise.

Clés de lecture



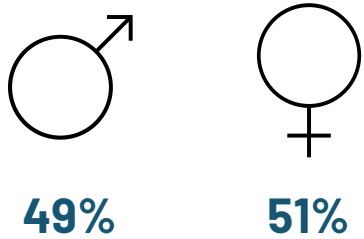
Les différences statistiques observées entre les résultats des « sous-populations » (sexe, âge, profession, etc.) et le résultat global sont mentionnés comme suit :

• *Managers* : **23%**

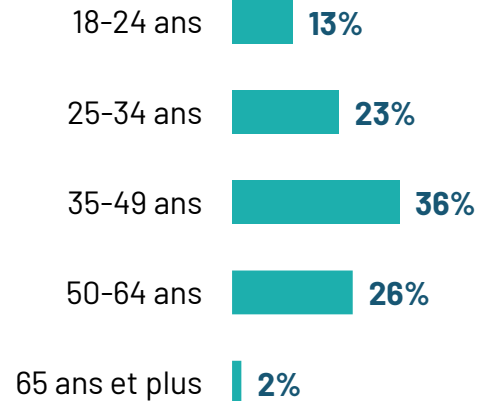
• *Services* : **49%**

Structure de l'échantillon

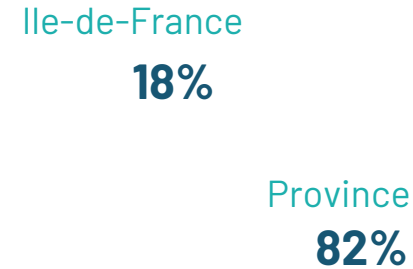
Sexe



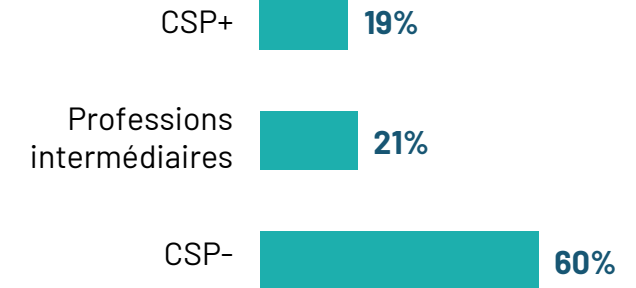
Age



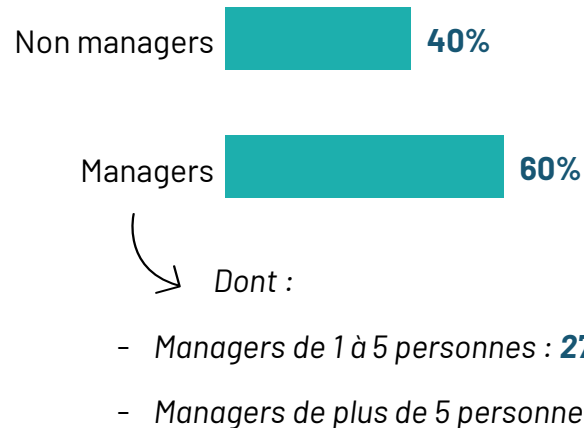
Région



Profession



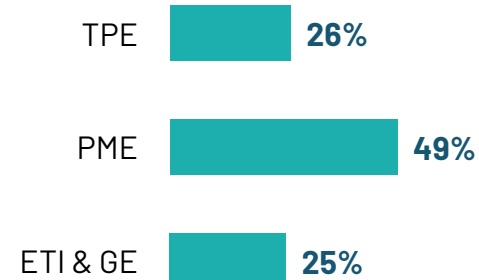
Management



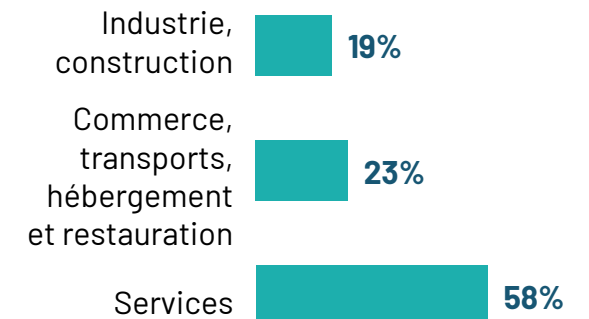
Fréquence de télétravail



Taille d'entreprise



Secteur d'activité



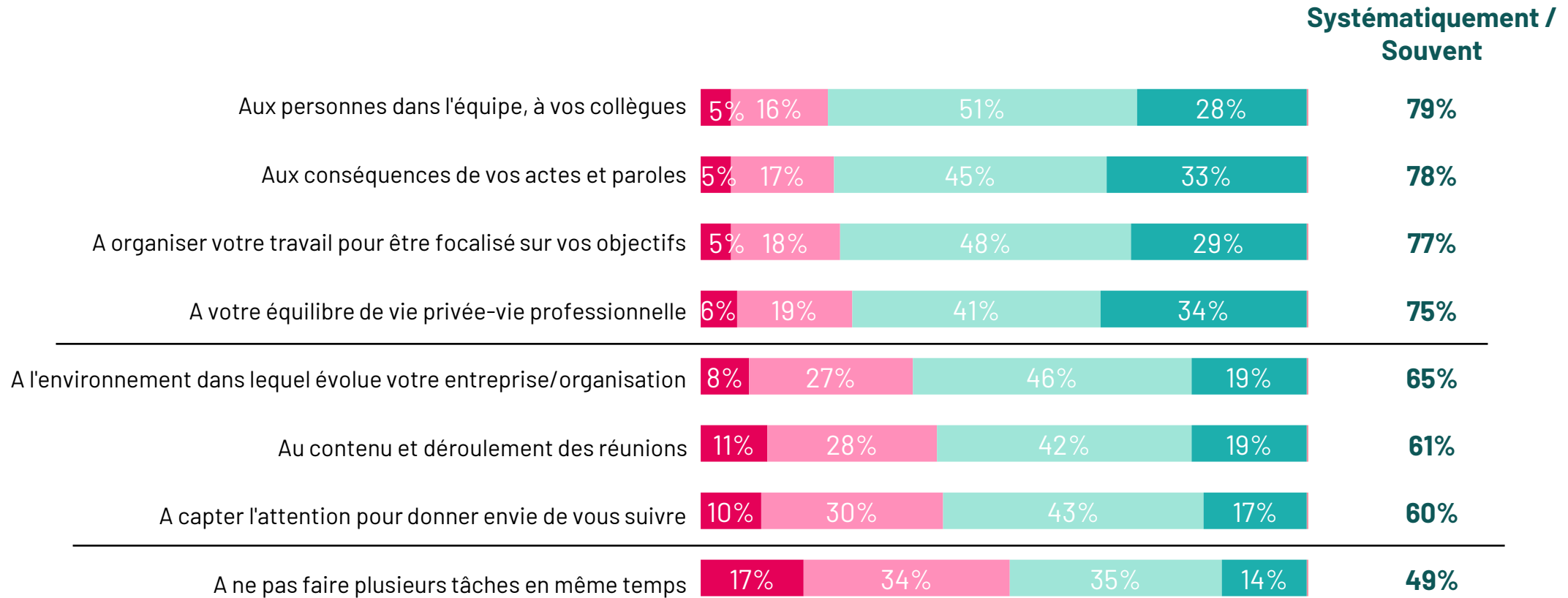
LE MONDE DU TRAVAIL EST PONCTUE DE DEFICITS D'ATTENTION A PLUSIEURS NIVEAUX

02

Si les salariés estiment plutôt être attentifs à leurs collègues et à leur équilibre vie privée-vie professionnelle, ils ressentent plus de difficultés à résister au multi-tasking

Et vous personnellement, dans le cadre du travail, à quelle fréquence êtes-vous attentif... ?

Base : Tous (1000)



Jamais

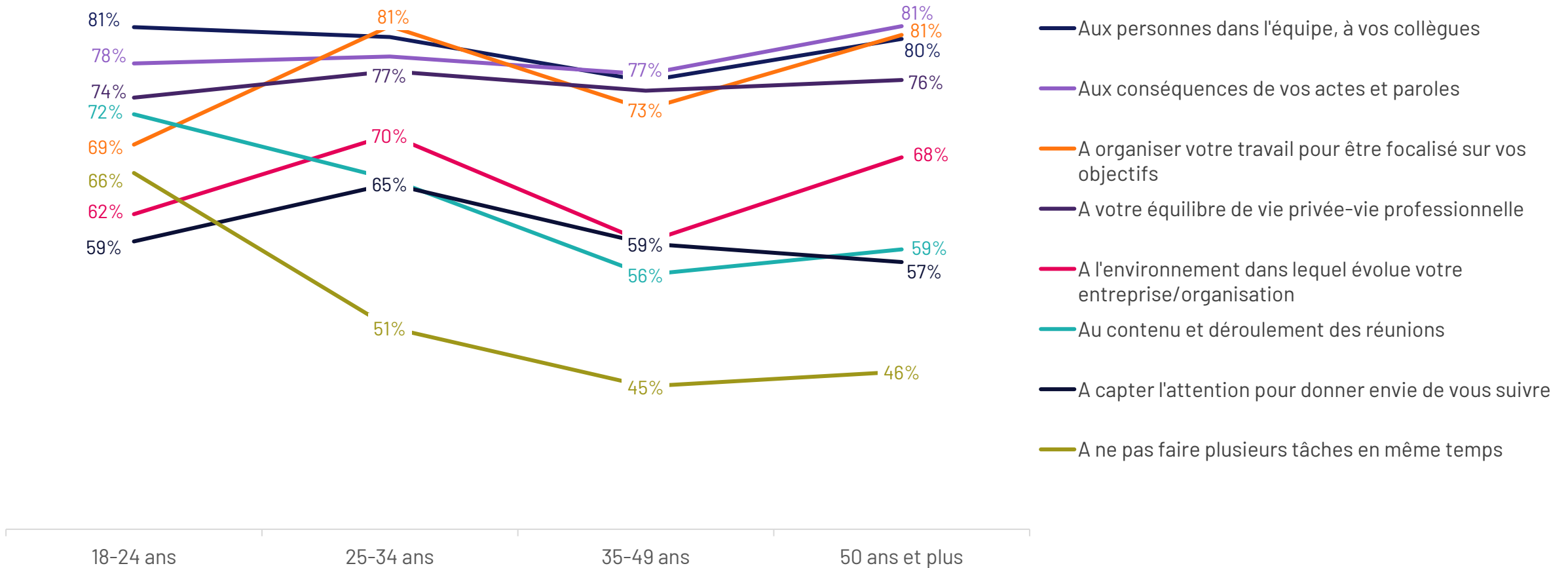
Occasionnellement

Souvent

Systématiquement

La capacité d'attention de la jeune génération n'apparaît pas, selon leurs dires, moindre que chez les salariés plus expérimentés. Les 35-49 ans sont en revanche en retrait.

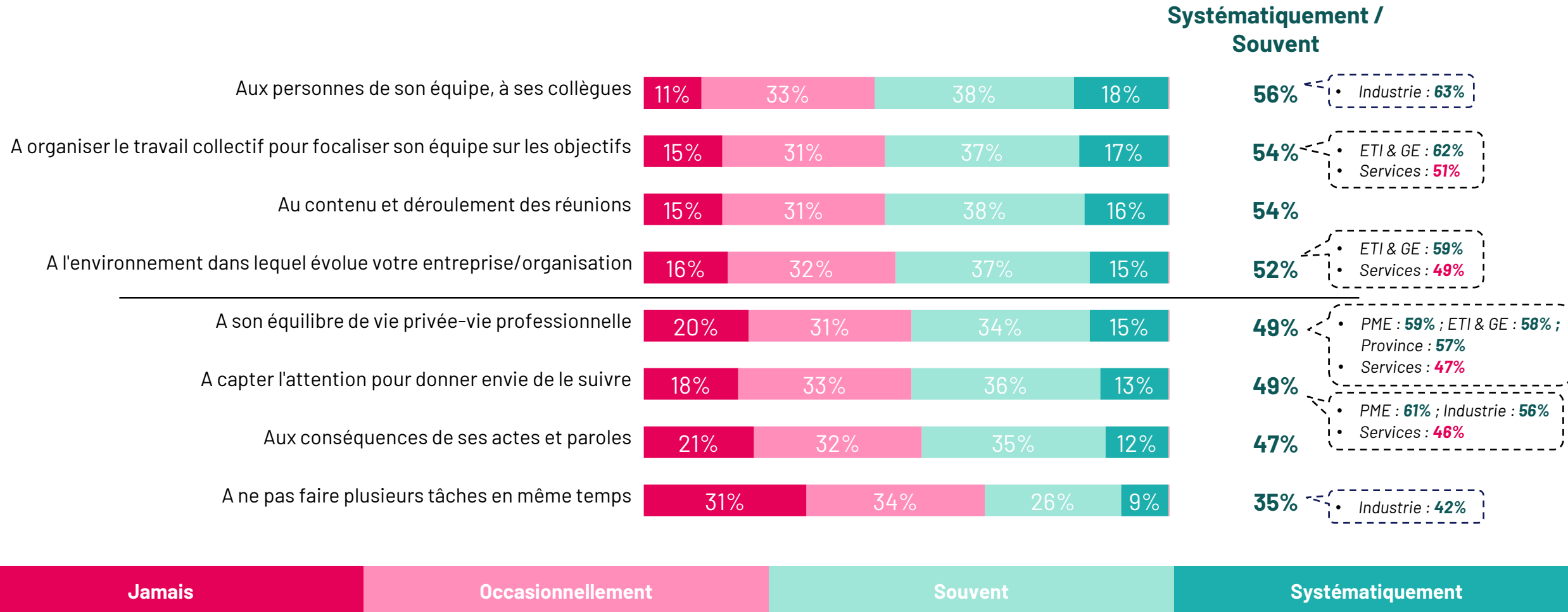
Et vous personnellement, dans le cadre du travail, à quelle fréquence êtes-vous attentif... ?
Base : Tous (1000)



Un regard assez critique sur l'attention portée par le manager, à son équipe, à l'organisation du travail et à l'effet qu'il produit

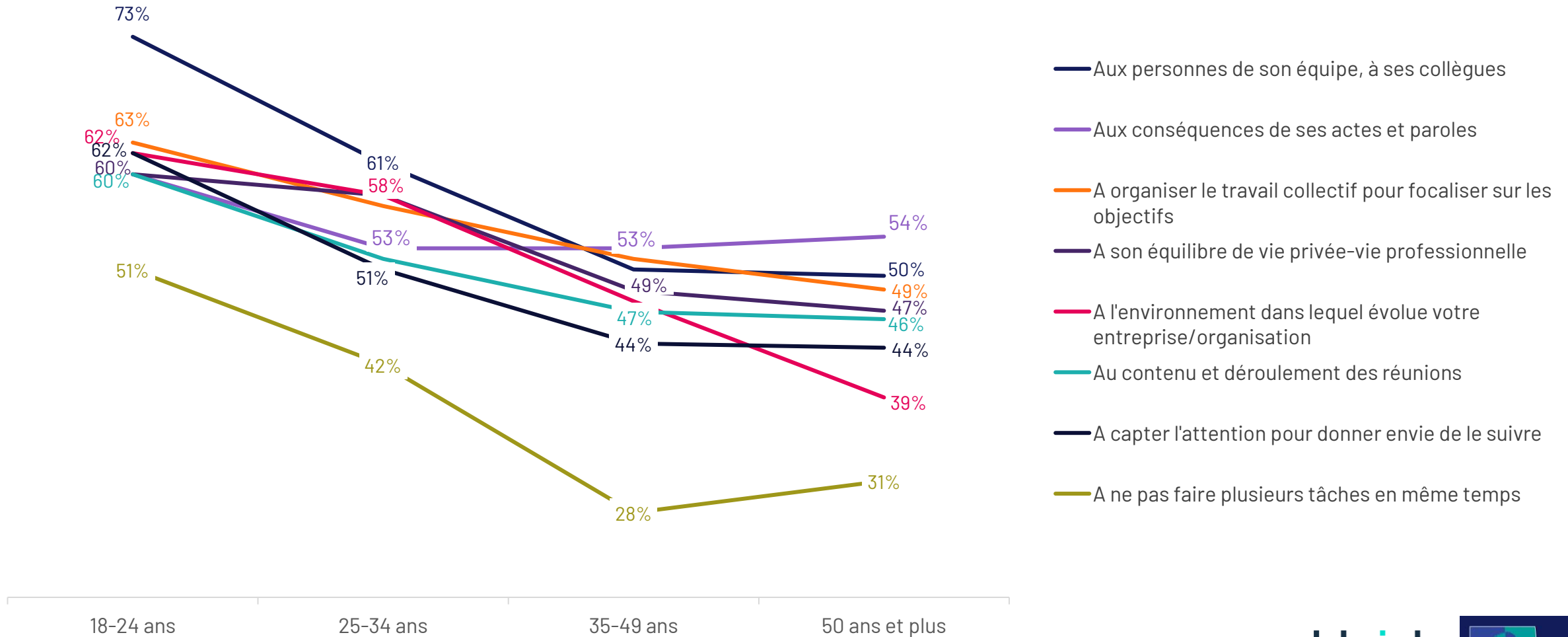
A quelle fréquence, dans le cadre du travail, votre supérieur hiérarchique est-il attentif... ?

Base : Tous (1000)



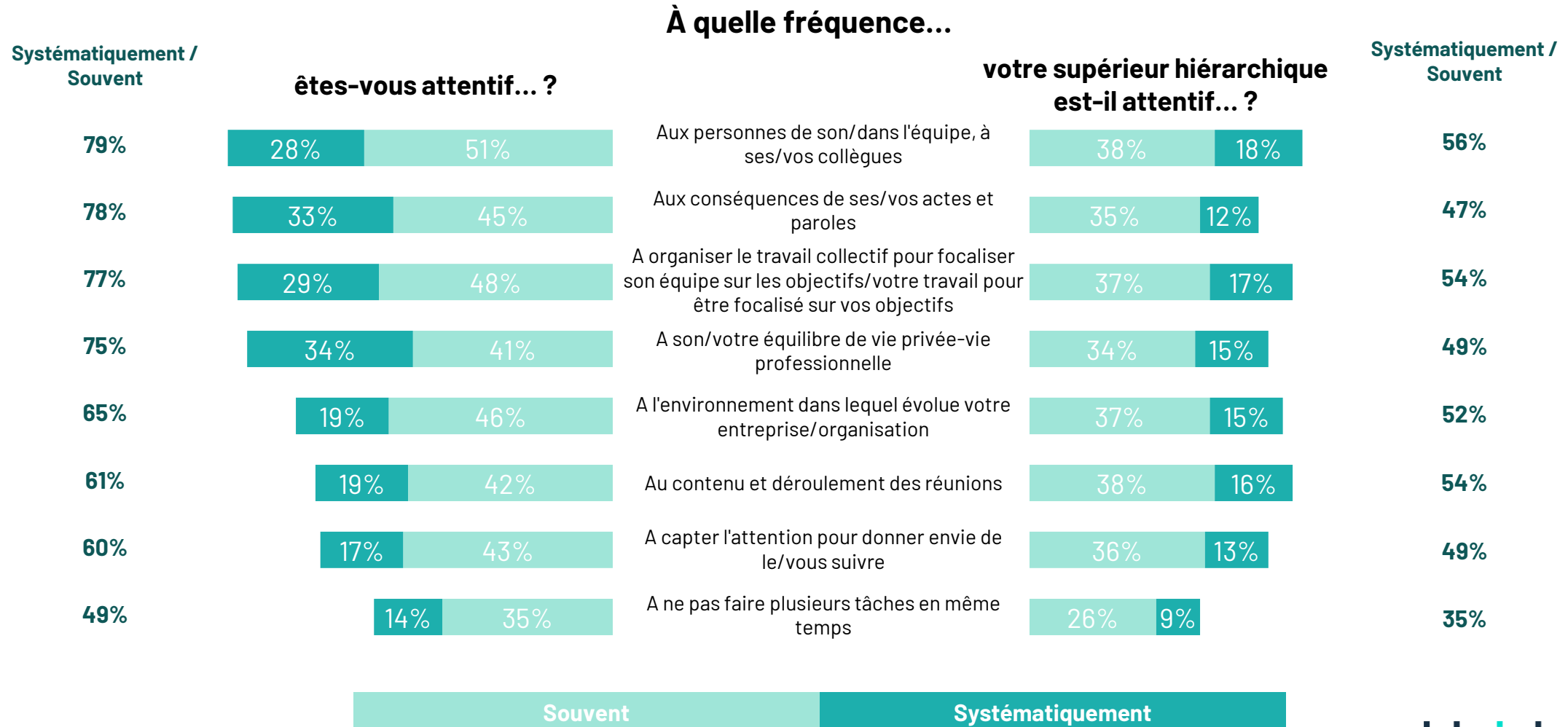
Un fossé générationnel : l'attention managériale est reconnue par les jeunes recrues mais plus on avance dans sa carrière, moins elle répond aux attentes

A quelle fréquence, dans le cadre du travail, votre supérieur hiérarchique est-il attentif... ?
Base : Tous (1000)



Une auto-évaluation plus bienveillante qu'envers le supérieur hiérarchique, considéré systématiquement comme moins attentif

Et vous personnellement, dans le cadre du travail, à quelle fréquence êtes-vous attentif... ? / A quelle fréquence, dans le cadre du travail, votre supérieur hiérarchique est-il attentif... ?
Base : Tous (1000)



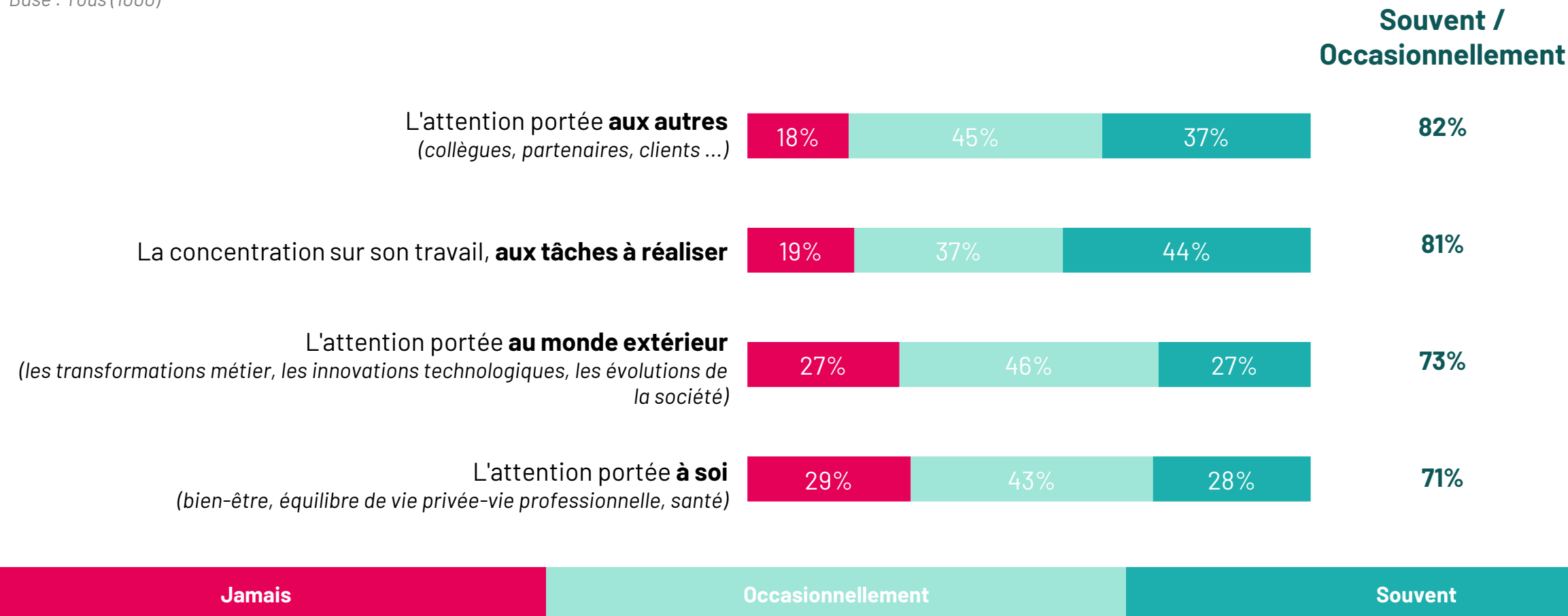
BIEN ANCRES ET LARGEMENT DISCUTES, LES DEFICITS D'ATTENTION APPARAISSENT INSUFFISAMMENT ADRESSES PAR L'ENTREPRISE

03

La question de l'attention est régulièrement évoquée dans l'entreprise, mais davantage lorsqu'il s'agit des tâches à réaliser ou de l'entourage professionnel. L'importance de veiller à soi et au monde extérieur est moins abordée.

A quelle fréquence les sujets suivants sont-ils évoqués dans votre entreprise / organisation comme des problématiques importantes devant être adressées ?

Base : Tous (1000)



L'attention dans sa dimension de bien-être (à soi, aux autres) est davantage un sujet dans les grandes organisations

A quelle fréquence les sujets suivants sont-ils évoqués dans votre entreprise / organisation comme des problématiques importantes devant être adressées ?
Base : Tous (1000)

	% Souvent / Occasionnellement	Sexe		Age				Taille d'entreprise			Secteur d'activité			Management		Niveau de management	
		Hommes	Femmes	18-24 ans	25-34 ans	35-49 ans	50 ans et plus	TPE	PME	ETI & GE	Industrie, construction	Commerce, transports, hébergement et restauration	Services	Non managers	Managers	Managers de 1 à 5 personnes	Managers de plus de 5 personnes
TOTAL																	
L'attention portée aux autres	82%	85%	80%	93%	85%	78%	81%	78%	83%	88%	83%	84%	82%	73%	93%	87%	97%
La concentration sur son travail, aux tâches à réaliser	81%	84%	78%	94%	84%	77%	77%	88%	83%	83%	82%	87%	78%	66%	84%	74%	92%
L'attention portée au monde extérieur	73%	81%	67%	85%	76%	70%	70%	73%	74%	79%	72%	73%	74%	74%	88%	84%	91%
L'attention portée à soi	71%	72%	70%	84%	75%	66%	67%	65%	72%	79%	69%	74%	70%	75%	79%	69%	87%

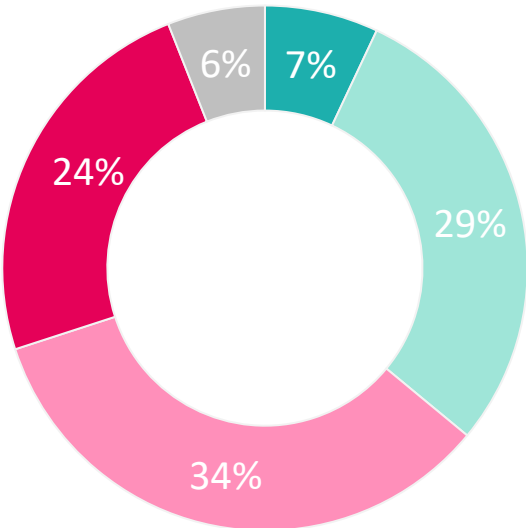
■ : significativement inférieur par rapport à l'ensemble
■ : significativement supérieur par rapport à l'ensemble

Plus d'1 salarié sur 2 estime que son entreprise n'agit pas pour réduire les déficits d'attention. Un pessimisme d'avantage exprimé par les femmes et les plus de 50 ans.

Diriez-vous qu'aujourd'hui votre entreprise met des actions en place pour réduire les déficits d'attention ?
Base : Tous (1000)

NON
58%

- 50 ans et + : **65%**
- Femmes : **61%**



OUI
36%

- 18-24 ans : **64%**
- Hommes : **42%**



POURQUOI SOMMES-NOUS SI PEU ATTENTIFS ?

04

Le mode de management apparaît comme un facteur non négligeable limitant la concentration sur les tâches à réaliser

Selon vous, quelles sont les principales causes de la difficulté à rester attentif, concentré sur les tâches à réaliser ? (Plusieurs réponses possibles)
Base : Tous (1000)

Les principales causes de la difficulté à rester attentif sur les tâches à réaliser



La fatigue

Le manque de reconnaissance

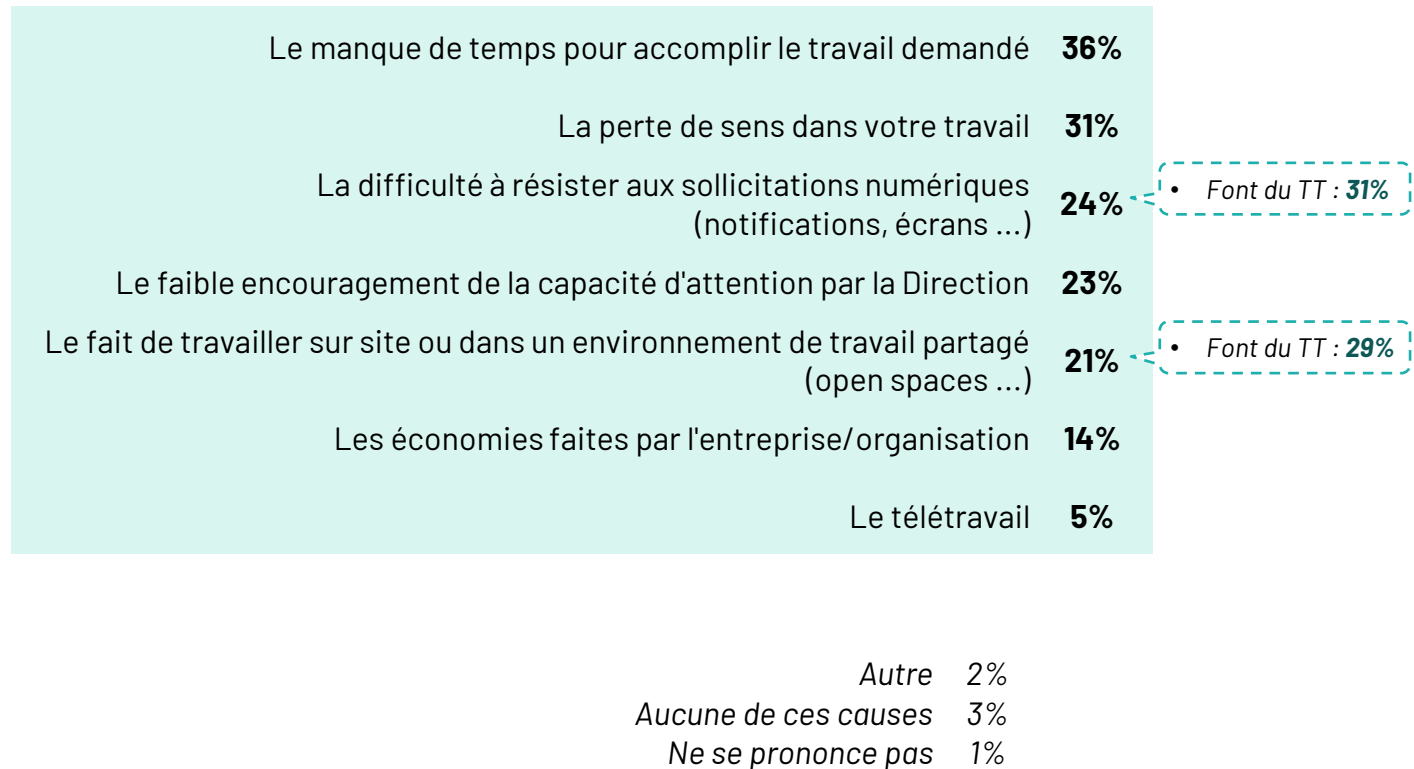
#2
43%

#1
62%

Le manque de motivation

#3
40%

Les autres causes



Nombre moyen de citations : 3

La perte de sens au travail peut aussi affecter la capacité de concentration, notamment en milieu de carrière.

Selon vous, quelles sont les principales causes de la difficulté à rester attentif, concentré sur les tâches à réaliser ? (Plusieurs réponses possibles)

Base : Tous (1000)

	TOTAL	Sexe		Age				Taille d'entreprise			Secteur d'activité			Management		Niveau de management	
		Hommes	Femmes	18-24 ans	25-34 ans	35-49 ans	50 ans et plus	TPE	PME	ETI & GE	Industrie, construction	Commerce, transports, hébergement et restauration	Services	Non managers	Managers	Managers de 1 à 5 personnes	Managers de plus de 5 personnes
La fatigue	62% ¹	59% ¹	64% ¹	60% ¹	68% ¹	63% ¹	57% ¹	59% ¹	63% ¹	59% ¹	64% ¹	59% ¹	62% ¹	57% ¹	61% ¹	55% ¹	65% ¹
Le manque de reconnaissance	43% ²	40% ²	45% ²	31%	43% ²	45% ²	46% ²	36% ³	38% ³	38% ³	39% ³	39% ²	46% ²	37%	37%	45% ³	30%
Le manque de motivation	40% ³	39% ³	41% ³	37% ²	38%	45% ²	37% ³	42% ²	39% ²	40% ²	45% ²	36%	40% ³	43% ³	38% ³	50% ²	28%
Le manque de temps pour accomplir le travail demandé	36%	39% ³	34%	35% ³	42% ³	33% ³	37% ³	34%	36%	37%	38%	37% ³	35%	32%	37%	30%	43% ²
La perte de sens dans votre travail	31%	30%	32%	25%	32%	33% ³	29%	22%	26%	34%	27%	24%	34%	44% ²	31%	30%	32% ³
La difficulté à résister aux sollicitations numériques (notifications, écrans...)	24%	24%	24%	25%	23%	24%	23%	21%	20%	28%	22%	17%	27%	36%	43% ²	43%	43% ²
Le faible encouragement de la capacité d'attention par la Direction	23%	22%	24%	24%	20%	23%	25%	17%	21%	21%	21%	19%	25%	25%	21%	19%	23%
Le fait de travailler sur site ou dans un environnement de travail partagé (open spaces...)	21%	16%	26%	18%	17%	26%	20%	13%	22%	23%	18%	21%	22%	28%	22%	26%	19%
Les économies faites par l'entreprise/organisation	14%	15%	14%	9%	18%	15%	13%	8%	16%	14%	17%	14%	14%	10%	11%	13%	10%
Le télétravail	5%	8%	3%	10%	5%	5%	4%	4%	6%	6%	6%	4%	6%	5%	8%	6%	9%

■ : significativement inférieur par rapport à l'ensemble
 ■ : significativement supérieur par rapport à l'ensemble

Autre 2%
 Aucune de ces raisons 3%
 Ne se prononce pas 1%

L'attention portée aux tâches à réaliser est également amoindrie par les multiples sollicitations générant des interruptions, en moyenne 5 fois par heure

En moyenne, combien de fois avez-vous le sentiment d'être interrompu(e) dans vos tâches au cours d'une heure de travail (que ce soit par des interactions physiques ou numériques)?
Base : Tous (1000)



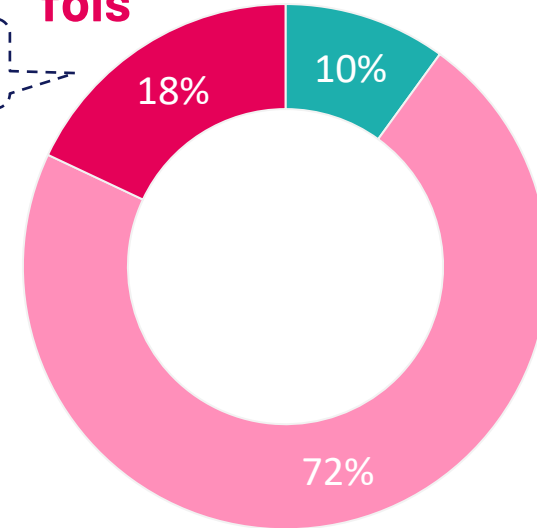
4,7 interruptions

en moyenne au cours d'une heure de travail

Administration publique enseignement, santé humaine et action sociale : 24%

Plus de 5 fois

Jamais



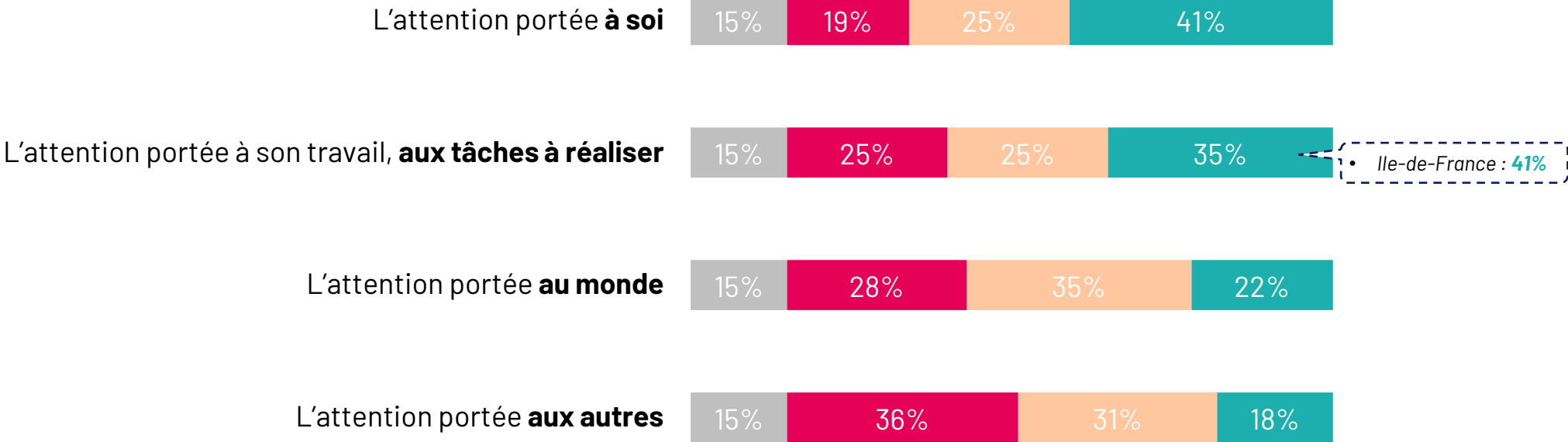
1 à 5 fois

Moyenne selon le profil socio-démographique

Sexe		Age				Taille d'entreprise			Secteur d'activité			Management		Niveau de management		Télétravail	
Hommes	Femmes	18-24 ans	25-34 ans	35-49 ans	50 ans et plus	TPE	PME	ETI & GE	Industrie, construction	Commerce, transports, hébergement et restauration	Services	Non managers	Managers	Managers de 1 à 5 personnes	Managers de plus de 5 personnes	Font du TT	Ne font jamais de TT
4,6	4,7	4,8	4,8	4,8	4,3	2,9	4,8	4,9	4,8	4,3	4,7	4,9	4,4	4,9	3,9	5,2	4,2

Le télétravail : un impact ambivalent quant à la capacité d'attention : plutôt bénéfique pour prendre soin de soi et rester concentré sur les tâches mais plutôt néfaste à l'attention portée à ses collègues, clients, partenaires

Diriez-vous que le télétravail... ?
 Base : Tous (1000)



Ne se prononce pas

Dégrade

N'impacte pas

Améliore

Les salariés travaillant dans les services et les télétravailleurs voient davantage dans le télétravail un levier favorisant la capacité d'attention dans le monde professionnel

Diriez-vous que le télétravail... ?

Base : Tous (1000)

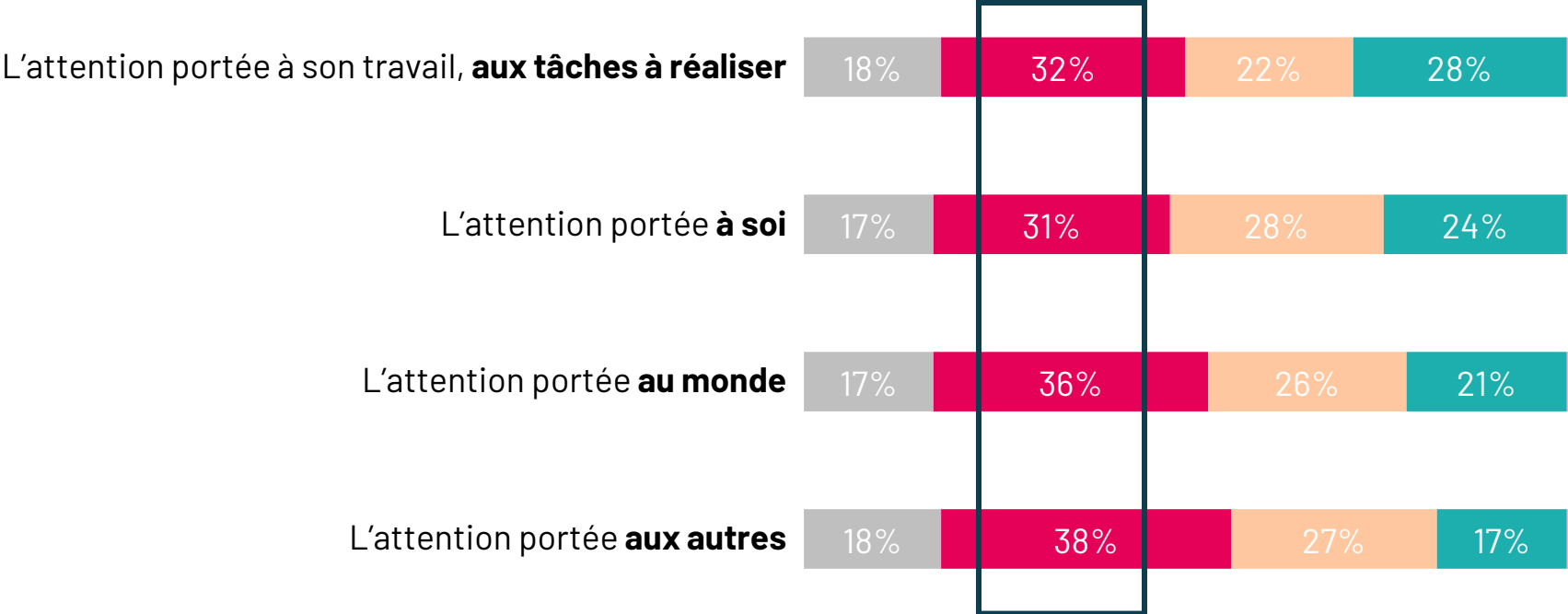
% Améliore

	TOTAL	Sexe		Age				Taille d'entreprise			Secteur d'activité			Management		Niveau de management		Télétravail	
		Hommes	Femmes	18-24 ans	25-34 ans	35-49 ans	50 ans et plus	TPE	PME	ETI & GE	Industrie, construction	Commerce, transports, hébergement et restauration	Services	Non managers	Managers	Managers de 1 à 5 personnes	Managers de plus de 5 personnes	Font du TT	Ne font jamais de TT
L'attention portée à soi	41%	38%	44%	49%	44%	44%	31%	36%	42%	41%	43%	32%	44%	46%	49%	51%	48%	54%	29%
L'attention portée à son travail, aux tâches à réaliser	35%	33%	36%	36%	36%	36%	31%	25%	35%	37%	33%	28%	38%	44%	42%	36%	46%	49%	21%
L'attention portée au monde	23%	23%	22%	31%	25%	22%	17%	17%	27%	23%	18%	23%	24%	22%	29%	20%	36%	32%	14%
L'attention portée aux autres	18%	18%	18%	24%	20%	17%	15%	16%	22%	18%	20%	13%	19%	11%	25%	22%	28%	27%	10%

■ : significativement inférieur par rapport à l'ensemble
 ■ : significativement supérieur par rapport à l'ensemble

L'IA est vue plus négativement : plus d'1/3 des salariés voient les outils d'IA comme venant dégrader l'attention dans ses différentes dimensions

Et s'agissant des outils d'Intelligence Artificielle (IA), diriez-vous qu'ils... ?
Base : Tous (1000)



Les hommes et les jeunes sont plus positifs vis-à-vis de l'impact de l'IA sur l'attention

Et s'agissant des outils d'Intelligence Artificielle (IA), diriez-vous qu'ils... ?

Base : Tous (1000)

	% Améliore	Sexe		Age				Taille d'entreprise			Secteur d'activité			Management		Niveau de management	
		Hommes	Femmes	18-24 ans	25-34 ans	35-49 ans	50 ans et plus	TPE	PME	ETI & GE	Industrie, construction	Commerce, transports, hébergement et restauration	Services	Non managers	Managers	Managers de 1 à 5 personnes	Managers de plus de 5 personnes
	TOTAL																
L'attention portée à son travail, aux tâches à réaliser	28%	31%	26%	33%	29%	28%	26%	27%	28%	30%	29%	25%	29%	31%	36%	32%	40%
L'attention portée à soi	24%	29%	19%	33%	26%	21%	22%	21%	25%	24%	22%	26%	24%	21%	26%	20%	31%
L'attention portée au monde	21%	24%	17%	30%	23%	19%	18%	19%	23%	19%	21%	19%	21%	18%	25%	20%	29%
L'attention portée aux autres	17%	20%	14%	30%	16%	14%	16%	16%	21%	12%	14%	18%	18%	13%	22%	19%	24%

■ : significativement inférieur par rapport à l'ensemble
 ■ : significativement supérieur par rapport à l'ensemble

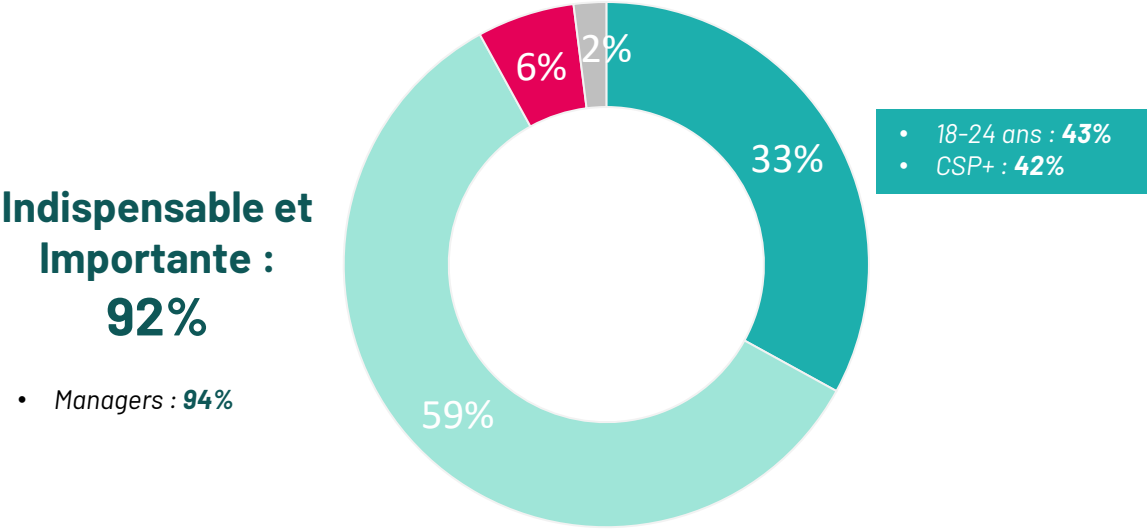
LES DÉFICITS D'ATTENTION : UN IMPACT NON NÉGLIGEABLE À TITRE PERSONNEL ET COLLECTIF

05

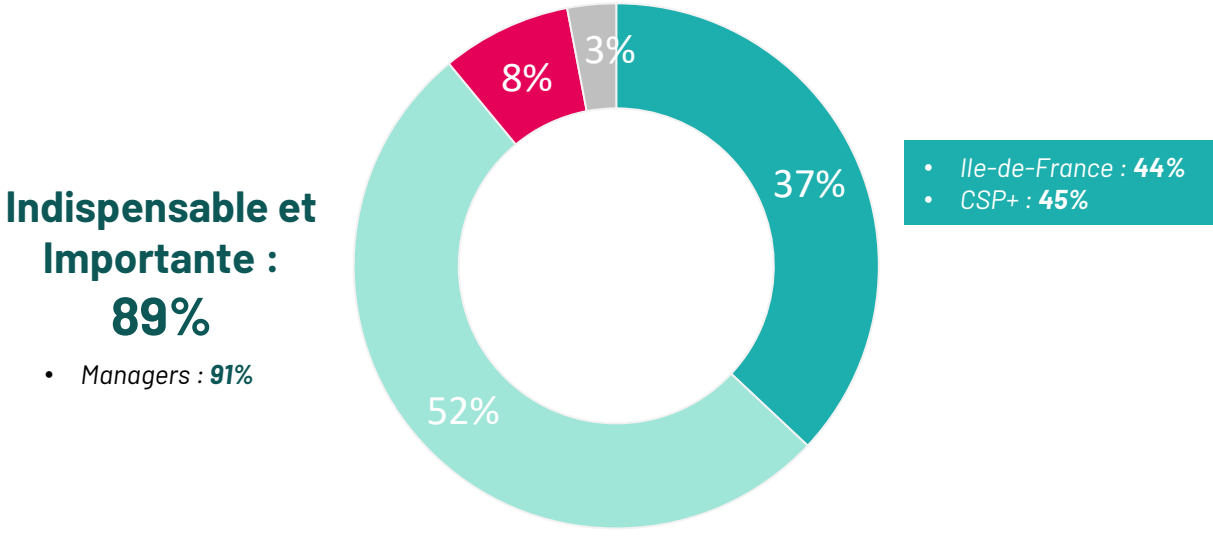
Un constat partagé : l'attention est clé pour favoriser la performance de l'entreprise et le bien-être des collaborateurs

Diriez-vous que dans le monde du travail, l'attention (aux tâches à réaliser, à vous-même, aux autres, au monde extérieur) est... ?
 Base : Tous (1000)

Pour favoriser la performance, l'efficacité de l'entreprise/organisation



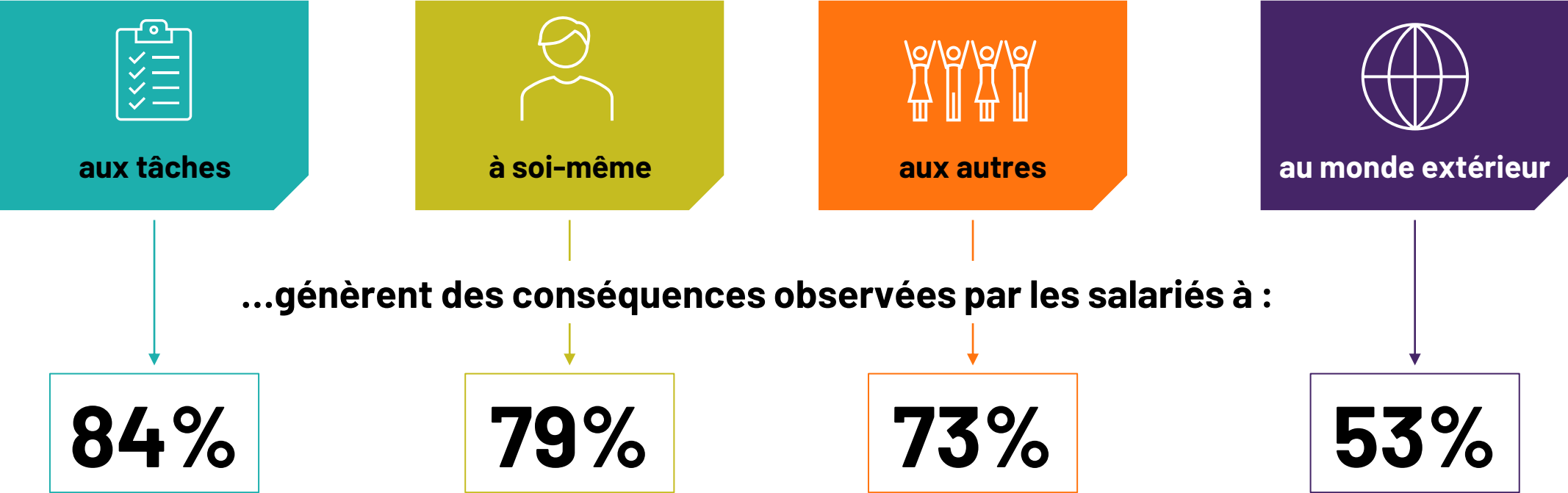
Pour favoriser le bien-être des collaborateurs



Les déficits d'attention ont des conséquences concrètes observées par les salariés

Avez-vous déjà constaté dans votre travail d'un déficit d'attention portée au travail, aux tâches à réaliser / aux autres / à vous-même / au monde extérieur avait abouti à... ?
Base : Tous (1000)

Les déficits d'attention portée...



% Au moins une conséquence dans chaque catégorie

Le déficit d'attention aux tâches réalisées a des conséquences en matière de bien-être mais aussi de performance (baisse de productivité et de qualité)

Avez-vous déjà constaté dans votre travail qu'un déficit d'attention portée au travail, aux tâches à réaliser avait abouti à... ? (Plusieurs réponses possibles)

Base : Tous (1000)

Les principales conséquences d'un déficit d'attention portée aux tâches à réaliser



Stress et irritabilité

Une baisse de la productivité

#2
35%

Des problèmes de qualité

#3
33%

- Cadres : **44%**
- Moins de 35 ans : **42%**
- Hommes : **38%**

- 50 ans et plus : **53%**
- Femmes : **49%**

- Managers : **43%**

#1
44%

Les autres conséquences :

Un allongement des horaires de travail	28%
La prise de mauvaises décisions	23%
Le traitement inadapté des demandes et souhaits des clients	17%
Des retards de livraison	16%
Des problèmes de sécurité ou dangerosité	14%

• Managers : **23%**

Aucune de ces conséquences 14%
Ne se prononce pas 2%

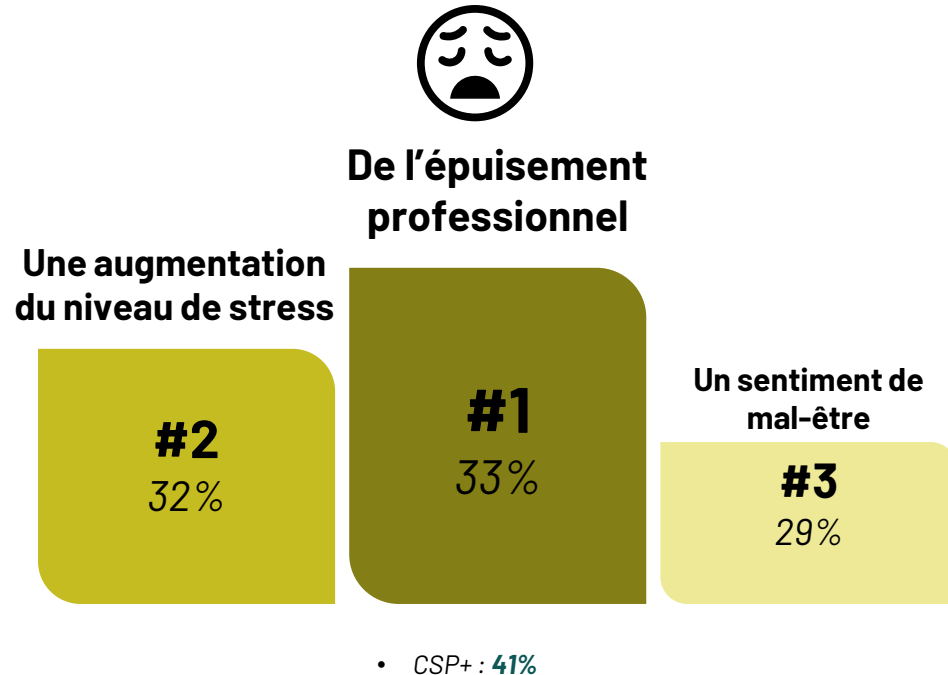
Nombre moyen de citations : 2

Quand l'attention portée à soi-même se réduit, c'est l'épuisement, le stress et le mal-être qui apparaît

Avez-vous déjà constaté dans votre travail qu'un déficit d'attention portée à vous-même avait abouti à... ? (Plusieurs réponses possibles)

Base : Tous (1000)

Les principales conséquences d'un déficit d'attention portée à soi-même



Les autres conséquences :

Des problèmes de sommeil	28%
Un sentiment de ne pas avancer dans son travail	27%
Un sentiment de perte de sens dans son travail	27%
Des tensions avec vos collègues	26%
Une baisse de l'estime de soi	22%
Des problèmes de santé	17%
Des tensions avec votre famille, vos proches	13%

• Non managers : 37%

Aucune de ces conséquences 18%
Ne se prononce pas 3%

Nombre moyen de citations : 3

Quand le déficit d'attention **aux autres** fragmente les équipes : tensions, démotivation et collaboration affaiblie, voire absentéisme et démissions

Avez-vous déjà constaté dans votre travail qu'un déficit d'attention portée **aux autres** avait abouti à... ? (Plusieurs réponses possibles)

Base : Tous (1000)

Les principales conséquences d'un déficit d'attention portée **aux autres**

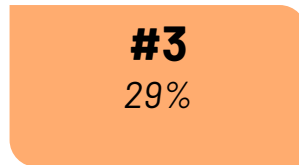


Une diminution de la motivation et de l'engagement des employés

Des tensions et conflits internes

Des arrêts maladie

Une baisse de la collaboration et de l'efficacité du travail d'équipe



- 50 ans et plus : **43%**
- Femmes : **41%**

Les autres conséquences :

Des démissions	19%
Une baisse de la créativité et de la capacité d'innovation dû à la non prise en compte des idées	15%
Des accidents du travail	12%

Autre	1%
Aucune de ces conséquences	22%
Ne se prononce pas	2%

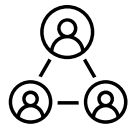
Nombre moyen de citations : 2

Une faible attention au monde extérieur génère de l'incompréhension entre générations, mais aussi un décalage de l'entreprise par rapport au marché (croissance, innovation..)

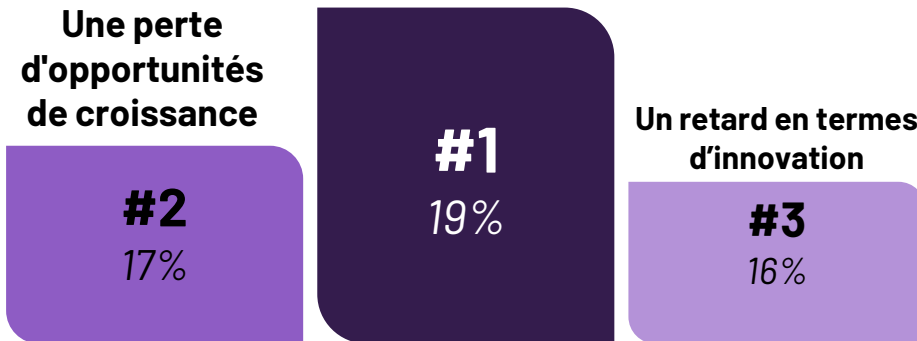
Avez-vous déjà constaté dans votre travail qu'un déficit d'attention portée au monde extérieur avait abouti à... ? (Plusieurs réponses possibles)

Base : à tous

Les principales conséquences d'un déficit d'attention portée au monde extérieur



Des difficultés à comprendre les différentes générations

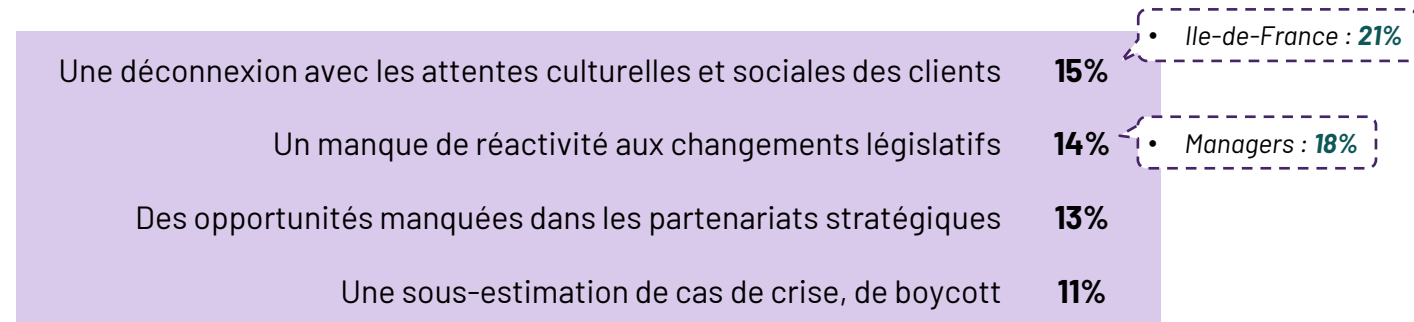


- Moins de 35 ans : **23%**
- 18-24 ans : **26%**
- Managers : **21%**

- Managers : **26%**
- Moins de 35 ans : **20%**

Nombre moyen de citations : 1

Les autres conséquences :



Aucune de ces conséquences 37%
Ne se prononce pas 10%

Derrière les chiffres, des salariés racontent les retards, erreurs et perte de motivation

Dans votre entreprise/organisation, avez-vous rencontré des cas concrets où le déficit d'attention a nui à...? Votre performance / La performance de votre équipe / La performance de votre entreprise. Racontez-nous les exemples que vous avez en tête, les situations que vous avez vécues ou observées.

Base : Tous (1000)

Situations qui donnent lieu à des retards

« Retard dans la production de support de réunion à cause de distractions numériques ou de collègues qui viennent raconter leur problèmes »

« Deux collègues qui discutent et retardent l'avancée du service »

« Ne pas pouvoir finir une tâche dans les temps »

« Un membre de mon équipe a perdu son attention et s'est trompé sur la chaîne de production, causant du retard sur toute la production de l'équipe »

« Oui à force d'être dérangé, je ne sais plus où j'en suis et le temps que je retrouve mon chemin, j'ai pris du retard »

Situations qui provoquent des erreurs ou des oublis

« Des erreurs de saisies informatiques liées à mon manque d'attention »

« Être sollicité alors qu'on a un travail urgent à rendre, cela entraîne des erreurs qui peuvent être coûteuses à rattraper »

« Des personnes de mon équipe qui veulent aller vite pour se débarrasser du travail mais qui au final font beaucoup d'erreurs »

« Lors de la mise en page d'un document, je suis interrompu et lorsque je reprends mon travail et le finalise il peut arriver que j'oublie un élément »

« Oubli d'étape dans mon travail car interrompu dans ma tâche »

« Énormément d'erreurs dues à la fatigue aux multiples grosses tâches »

Situations qui résultent de la démotivation ou du manque d'investissement

« Baisse de la concentration, mauvais rendement au travail et perte de l'envie »

« Les problèmes de soutien face à la détresse de certains salariés entraîne un manque de motivation et une baisse de la productivité »

« La démotivation reste la principale inattention des personnes dans l'équipe. La direction ne sait pas motiver et surtout écouter notre équipe »

QUELLES SOLUTIONS POUR REDUIRE LES DEFICITS D'ATTENTION ?

06

Les salariés mettent déjà en œuvre un certain nombre d'ajustements pour préserver leurs capacités d'attention

Quels sont tous les ajustements, les solutions, l'organisation que vous mettez en œuvre, à titre personnel pour préserver vos capacités d'attention (aux tâches à réaliser, à vous-même, aux autres, au monde extérieur) dans le monde du travail ? Dites-nous toutes les bonnes pratiques que vous avez mises en place ?

Base : Tous (1000)

Organisation, charge de travail	33%
S'accorder des pauses, limiter la charge de travail, équilibre vie privée-vie perso	10%
Planification, anticipation (to do list, planning...)	8%
Essayer de terminer une tâche avant d'en commencer une autre	7%
Se déconnecter des outils collaboratifs, en limiter l'utilisation (écrans, mails, notifications, réseaux sociaux...)	5%
Changement dans l'organisation (sans précision)	4%
Autres liés à l'organisation	5%
Environnement de travail, gestion du bruit	16%
Téléphone en mode silencieux, ne pas répondre au téléphone	6%
Travailler seul, s'isoler	3%
Fermer la porte, éviter les open spaces	3%
Bonne ambiance de travail, politesse, respect	2%
Autres liés à l'environnement de travail (favoriser le calme, salle de détente, mettre un casque...)	4%

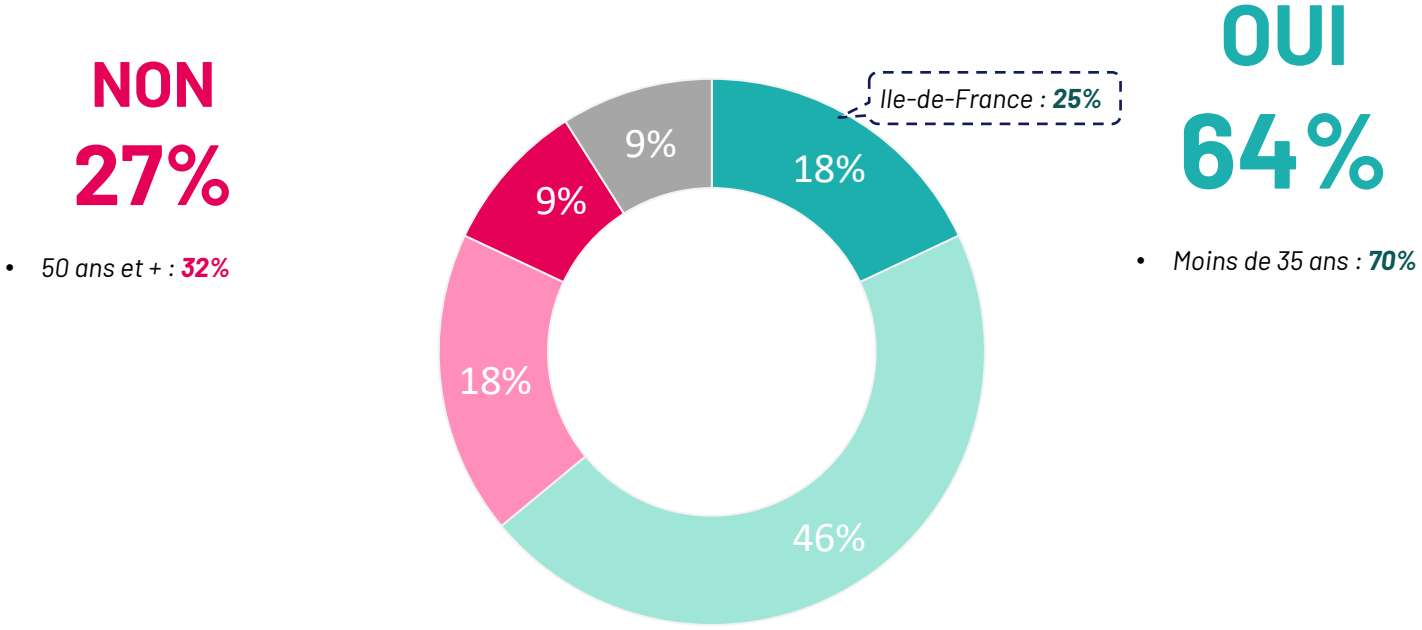
« Je me bloque des heures dans la journée sans meeting et garder ce temps pour me concentrer sur ce que je dois faire. »

« M'autoriser des petites pauses pour m'aérer l'esprit. »

Conditions de travail, reconnaissance, communication	16%
La communication, le dialogue, l'écoute, l'empathie	7%
Accès au télétravail	2%
La reconnaissance, la valorisation salariale	2%
Autres conditions de travail (prévention, RPS, accompagnement hiérarchique, outils de travail...)	3%
Mesures personnelles / Qualité de vie	15%
Travail sur soi, gestion de stress	6%
Repos, sommeil, alimentation, hygiène de vie	6%
Place accordée aux loisirs, au sport, les congés	3%
Autres mesures personnelles (boire du café, traitement médical...)	2%
Généralités	9%
Rester concentré, se mettre dans une bulle	8%
Aucun	17%
NSP	10%

Les attentes sont néanmoins fortes pour se faire davantage accompagner sur le sujet

Vous personnellement, souhaiteriez-vous vous voir proposer des solutions pour améliorer vos capacités d'attention (aux tâches à réaliser, à vous-même, aux autres, au monde extérieur)?
Base : Tous (1000)



Les salariés attendent plus de reconnaissance, de soutien managérial et une meilleure gestion de la charge de travail

Et personnellement, qu'attendez-vous de votre entreprise pour adresser le sujet du déficit d'attention (aux tâches à réaliser, à vous-même, aux autres, au monde extérieur) dans le monde du travail ?
Comment peut-elle vous aider ?

Base : Tous (1000)

Management, reconnaissance, communication	43%		Organisation, charge de travail	20%
La reconnaissance de mon travail, plus de considération, d'encouragements, faire confiance	12%	« Moins d'urgences et de réunions inefficaces. »	Réduire les sollicitations, la pression, limiter la charge de travail	10%
De l'écoute, de l'empathie	9%		Changement dans l'organisation, la répartition des tâches	4%
De l'accompagnement, du soutien de la part de la hiérarchie, de la présence, des entretiens individuels	8%	« Donner plus de moyens et être mieux reconnu dans son travail et son investissement. »	Autres liés à l'organisation (collaboration, méthodologie, moins d'administratif, actions spécifiques, flexibilité, autonomie, savoir déléguer ...)	5%
La communication, de la sensibilisation, faire des réunions sur ce sujet	4%		Environnement de travail, gestion du bruit	7%
Accès à la formation, séances de coaching	3%	« Nous aider à faire notre travail dans de bonnes conditions. »	Bonne ambiance de travail, politesse, respect	2%
Revalorisation, hausse des salaires, primes	3%		Environnement plus calme, téléphone en mode silencieux	2%
Embaucher plus de personnel, davantage de moyens humains	3%		Améliorer les locaux, l'aménagement de l'espace de travail, supprimer les open-spaces	2%
Donner du sens, de la clarté, de la cohérence	3%		Généralités	5%
Accès au télétravail	2%		Remarques négatives (elle ne peut pas aider, souhaite partir...)	2%
D'avantage de moyens matériels, meilleurs outils	2%		Autres mesures citées	3%
Autres conditions de travail (meilleures conditions de travail, santé au travail, équité, prévention...)	4%		Aucun	17%
			NSP	16%

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

07

Principaux enseignements

1

L'attention en entreprise est reconnue comme un enjeu clé par les salariés : un facteur à la fois de performance économique et de bien-être.

2

La problématique de l'attention est fréquemment abordée comme un sujet devant être adressé. Pour autant, **cette sensibilisation donne rarement lieu au déploiement de plans d'actions** pour lutter contre les déficits d'attention.

3

L'attention dans sa dimension « concentration sur les tâches » est l'aspect le plus souvent discuté, en lien avec des interruptions fréquentes et une grande difficulté à résister au multitasking. Mais l'aspect managérial ne doit pas être sous-estimé : **le manque de reconnaissance et de motivation sont vus comme des causes importantes des déficits de concentration.**

4

Les jeunes ne témoignent pas d'une capacité d'attention moindre que leurs aînés. Mais le regard que les salariés portent sur leurs managers est assez mitigé, notamment dans l'attention qu'ils portent aux conséquences de leurs paroles et de leurs actes et leur capacité à capter l'attention pour embarquer les équipes.

5

Les conséquences des déficits d'attention sont concrètes et largement expérimentées : impact négatif sur le bien-être des collaborateurs (stress, épuisement...), sur le collectif de travail (tensions, engagement, absentéisme, compréhension inter générations..) mais également sur la performance de l'entreprise (croissance, innovation, qualité, productivité).

6

Si les salariés tentent de mettre en place des astuces pour améliorer leur attention au quotidien, **ils attendent un accompagnement managérial et organisationnel plus soutenu de la part de leur entreprise**, notamment les plus jeunes.

ANNEXES

Notes sur les marges d'erreur

Cette étude présente des résultats soumis aux marges d'erreur inhérentes aux lois statistiques. Le tableau ci-dessous présente les valeurs des marges d'erreur suivant le résultat obtenu et la taille de l'échantillon considéré.

TAILLE DE L'ÉCHANTILLON	INTERVALLE DE CONFIANCE À 95% SELON LE SCORE					
	5 OU 95%	10 OU 90%	20 OU 80%	30 OU 70%	40 OU 60%	50%
100	4,4	6,0	8,0	9,2	9,8	10,0
200	3,1	4,2	5,7	6,5	6,9	7,1
300	2,5	3,5	4,6	5,3	5,7	5,8
400	2,2	3,0	4,0	4,6	4,9	5,0
500	1,9	2,7	3,6	4,1	4,4	4,5
600	1,8	2,4	3,3	3,7	4,0	4,1
700	1,6	2,3	3,0	3,5	3,7	3,8
800	1,5	2,1	2,8	3,2	3,5	3,5
900	1,4	2,0	2,6	3,0	3,2	3,3
1000	1,4	1,8	2,5	2,8	3,0	3,1
2 000	1,0	1,3	1,8	2,1	2,2	2,2
4 000	0,7	0,9	1,3	1,5	1,6	1,6
6000	0,6	0,8	1,1	1,3	1,4	1,4
10 000	0,4	0,6	0,8	0,9	0,9	1,0

Exemple de lecture : Dans le cas d'un échantillon de **1000 personnes**, pour un pourcentage obtenu par enquête de **20%**, la marge d'erreur est égale à **2,5**. Le pourcentage a donc 95% de chance d'être compris entre 17,5% et 22,5%.

Fiche technique

Étude CAWI sur panel IIS

ÉCHANTILLON

- **Population cible** : salariés 18 ans et plus
- **Tirage de l'échantillon** : échantillon constitué par tirage aléatoire dans la base des panélistes éligibles pour l'étude.
- **Critères et sources de représentativité** : sexe, âge, profession, secteur d'activité et taille d'entreprise

COLLECTE DE DONNÉES

- **Dates de terrain** : du 6 au 11 mars 2026
- **Taille de l'échantillon final** : 1000 individus
- **Mode de recueil** : Recueil On line Panel Ipsos
- **Type d'incentive** : Programme de fidélisation avec système de récompense par cumul de points pour les panélistes
- **Méthodes de contrôle de la qualité des réponses** : surveillance des comportements de réponse des panélistes (Repérage des réponses trop rapides ou négligées (cochées en ligne droite ou zig zag par exemple))
- Contrôle de l'IP et cohérence des données démographiques.
- Les données seront conservées 2 ans

TRAITEMENTS DES DONNÉES

- Echantillon pondéré
- Méthode de pondération utilisée : méthode de calage sur marges
- Critères de pondération : sexe, âge, profession, secteur d'activité et taille d'entreprise

FIABILITÉ DES RÉSULTATS : Études auto-administrées online

La fiabilité globale d'une enquête est le résultat du contrôle de toutes les composantes d'erreurs, c'est pourquoi Ipsos impose des contrôles et des procédures strictes à toutes les phases de l'étude.

EN AMONT DU RECUEIL

- **Echantillon** : structure et représentativité
- **Questionnaire** : le questionnaire est rédigé en suivant un processus de rédaction comprenant 12 standards obligatoires. Il est relu et validé par un niveau senior puis envoyé au client pour validation finale. La programmation (ou script du questionnaire) est testée par au moins 2 personnes puis validée.

LORS DU RECUEIL

- **Echantillonnage** : Ipsos impose des règles d'exploitation très strictes de ses bases de tirages afin de maximiser le caractère aléatoire de la sélection de l'échantillon: tirage aléatoire, taux de sollicitation, taux de participation, abandon en cours, hors cible...
- **Suivi du terrain** : La collecte est suivie et contrôlée (pénétration, durée d'interview, cohérence des réponses, suivi du comportement du répondant, taux de participation, nombre de relances,...).

- **Suivi du terrain** : La collecte est suivie et contrôlée (pénétration, durée d'interview, cohérence des réponses, suivi du comportement du répondant, taux de participation, nombre de relances,...).

EN AVAL DU RECUEIL

- Les résultats sont analysés en respectant les méthodes d'analyses statistiques (intervalle de confiance versus taille d'échantillon, tests de significativité). Les premiers résultats sont systématiquement contrôlés versus les résultats bruts issus de la collecte. La cohérence des résultats est aussi contrôlée (notamment les résultats observés versus les sources de comparaison en notre possession).
- Dans le cas d'une pondération de l'échantillon (méthode de calage sur marges), celle-ci est contrôlée par les équipes de traitement (DP) puis validée par les équipes études.



NOS ENGAGEMENTS

CODES PROFESSIONNELS, CERTIFICATION QUALITÉ CONSERVATION ET PROTECTION DES DONNÉES

Ipsos est membre des organismes professionnels français et européens des études de marché et d'opinion suivants :

- **SYNTEC** (syndicat professionnel des sociétés d'études de marché en France ; www.Syntec-etudes.Com)
- **ESOMAR** (European Society for Opinion and Market Research, www.Esomar.Org)



**Ipsos France est certifiée ISO 20252 :
Market Research - version 2019
par AFNOR CERTIFICATION**

Ce document est élaboré dans le respect de ces codes et normes internationales.

Ipsos France s'engage à appliquer le **code ICC/Esomar** des études de marché et d'opinion. Ce code définit les règles déontologiques des professionnels des études de marché et établit les mesures de protection dont bénéficient les personnes interrogées.



Ipsos s'engage à respecter les lois applicables. Ipsos a désigné un Data Protection Officer et a mis place un plan de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement (UE) 2016/679). Pour plus d'informations sur notre politique en matière de protection des données personnelles : <https://www.ipsos.com/fr-fr/confidentialite-et-protection-des-donnees-personnelles>

A ce titre, la durée de conservation des données personnelles des personnes interviewées dans le cadre d'une étude est, à moins d'un engagement contractuel spécifique :

de 12 mois suivant la date de fin d'une étude Ad Hoc .

de 36 mois suivant la date de fin de chaque vague d'une étude récurrente.

À PROPOS D'IPSOS

Ipsos est l'un des leaders mondiaux des études de marché et des sondages d'opinion, présent dans 90 marchés et comptant près de 20 000 collaborateurs.

Nos chercheurs, analystes et scientifiques sont passionnément curieux et ont développé des capacités multi-spécialistes qui permettent de fournir des informations et des analyses poussées sur les actions, les opinions et les motivations des citoyens, des consommateurs, des patients, des clients et des employés.

Nos 75 solutions s'appuient sur des données primaires provenant de nos enquêtes, de notre suivi des réseaux sociaux et de techniques qualitatives ou observationnelles.

Notre signature « Game Changers » résume bien notre ambition d'aider nos 5 000 clients à évoluer avec confiance dans un monde en rapide évolution.

Créé en France en 1975, Ipsos est coté à l'Euronext Paris depuis le 1er juillet 1999. L'entreprise fait partie des indices SBF 120, Mid-60, STOXX Europe 600 et est éligible au service de règlement différé (SRD).

ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg IPS:FP

www.ipsos.com

35 rue du Val de Marne
75 628 Paris, Cedex 13 France
Tel. +33 1 41 98 90 00

GAME CHANGERS

Dans un monde qui évolue rapidement, s'appuyer sur des données fiables pour prendre les bonnes décisions n'a jamais été aussi important.

Chez Ipsos, nous sommes convaincus que nos clients cherchent plus qu'un simple fournisseur de données. Ils ont besoin d'un véritable partenaire qui leur procure des informations précises et pertinentes, et les transforme en connaissances pour leur permettre de passer à l'action.

Voilà pourquoi nos experts, curieux et passionnés, délivrent les mesures les plus exactes pour en extraire l'information qui permettra d'avoir une vraie compréhension de la Société, des Marchés et des Individus.

Nous mêlons notre savoir-faire au meilleur des sciences et de la technologie, et appliquons nos quatre principes de sécurité, simplicité, rapidité et de substance à tout ce que nous produisons.

Pour permettre à nos clients d'agir avec plus de rapidité, d'ingéniosité et d'audace.

La clef du succès se résume par une vérité simple :

You act better when you are sure.