

Vacances d'été : la déconnexion des salariés français s'effrite Une tendance inquiétante entre 2023 et 2025

[France, Paris] 16 juillet 2025 – Alors que la période estivale débute, [Factorial](#), la plateforme de gestion tout-en-un pour les entreprises, rappelle l'importance de la déconnexion pour le bien-être des salariés et la performance des entreprises.

Au travers d'une étude menée en 2023 et en 2025 avec OpinionWay, il s'avère qu'en deux ans, la frontière entre vie professionnelle et vacances s'estompe de plus en plus pour les employés de bureau, malgré des efforts d'organisation et de digitalisation.

Chaud devant : la pression monte au bureau en été

Bien souvent, on pourrait penser que l'été rime avec baisse d'activité au sein des entreprises. En effet, en 2023, 55 % des salariés estimaient que la charge de travail restait stable pendant l'été, ils sont désormais 66 % à faire ce constat (+11 points) en 2025. Pourtant, une fois en congés, les salariés ont toujours du mal à déconnecter. Il y a deux ans, ils étaient 32 % des salariés à être **contactés pour le travail pendant leurs congés : aujourd'hui, ils sont 40 %**. Notons que sur ce point, une fracture générationnelle émerge : 50 % des moins de 35 ans laissent le travail s'inviter en vacances, contre 22 % des plus de 50 ans en 2025. Malgré ce fil rouge qui les retient, il semble paradoxalement difficile pour eux de reprendre « le rythme ». Si en 2023 ils étaient 59 % à être confrontés à cette problématique, ils sont aujourd'hui **64 % à avoir du mal à se remettre au travail**.

Suite à la pandémie mondiale, le phénomène de « tracance » (entendez « télétravail sur son lieu de vacances) a pris de l'ampleur. En 2023, 27 % des répondants pratiquaient ce mode de travail tout en profitant de leur lieu de villégiature. Deux ans plus tard, la pratique semble s'être davantage démocratisé et ce chiffre est monté à 35 %. Dans cette même logique et pour encadrer les pratiques, 69 % des salariés estiment que leur entreprise s'est dotée d'une politique claire (soit 8 points de plus qu'il y a deux ans). Pourtant, **un tiers d'entre eux sont encore dans un flou organisationnel** à ce sujet ; ce qui génère stress et déséquilibres dans les équipes.

Joris Parisot, Sales Manager chez Factorial commente : « Une vraie coupure avec le travail n'est pas un luxe, mais une nécessité pour préserver la santé mentale, la motivation et l'engagement des équipes. Les entreprises qui encouragent la déconnexion estivale constatent non seulement une meilleure qualité de vie au travail, mais aussi un retour plus dynamique et créatif de leurs collaborateurs à la rentrée. Investir dans le droit à la déconnexion, c'est investir dans la performance durable de l'entreprise. »

Entre constats et solutions : comment garantir la déconnexion ?

Malgré la mise en place croissante de politiques de déconnexion, la pression professionnelle continue de s'intensifier pendant l'été. Si les outils numériques constituent un autre levier important pour encadrer cette période à risque, une partie non négligeable de salariés de bureau (27 %) estime que les outils de planification ne sont pas adaptés à la gestion des congés. De même, **44% déclarent qu'ils continuent de subir une forme d'hyper-connexion, sans outils spécifiques pour protéger leur repos**. Ce phénomène touche particulièrement les jeunes salariés de moins de 35 ans et les non-cadres, qui restent les plus exposés à l'hyper-connexion et rencontrent davantage de difficultés à décrocher. Par ailleurs, les petites entreprises



accusent un certain retard en la matière : seuls 56 % des salariés de TPE déclarent bénéficier d'une politique claire de déconnexion, contre 73 % dans les PME.

Joris Parisot ajoute : « *L'évolution entre 2023 et 2025 montre que les efforts d'organisation et de digitalisation ne suffisent pas à garantir une vraie coupure estivale. Il est urgent de renforcer la culture du droit à la déconnexion et d'accompagner managers et salariés, notamment dans les petites structures.* »

Pour améliorer la gestion des absences et limiter les sollicitations en dehors des horaires de travail, il est essentiel d'accélérer la digitalisation des outils RH. Parallèlement, former les managers à la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment pour les jeunes salariés et les non-cadres, devient une priorité. Il est également nécessaire d'instaurer des politiques de déconnexion claires et partagées, quelle que soit la taille de l'entreprise, en veillant à leur affichage et à une communication régulière. Enfin, en encourageant une culture d'entreprise qui valorise la véritable pause estivale et la confiance, cela permet de réduire le stress et de favoriser la performance lors de la rentrée.

Joris Parisot conclue : « *Soyons clairs : les vacances permettent de réduire le stress, de prévenir l'épuisement professionnel et de favoriser un meilleur équilibre vie pro/vie perso. Pour les entreprises et les employeurs, cela permet à long terme de limiter le turnover, renforce l'attractivité de l'entreprise qui respecte ses salariés, et soutient la performance globale de l'activité.* »

###

Méthodologie

La première étude a été réalisée en juillet 2023 par OpinionWay pour Factorial auprès de 1027 employés de bureau, issu d'un échantillon représentatif de 1546 salariés français âgés de 18 ans et plus. La seconde étude a été réalisée entre juin et juillet 2025 par le même organisme auprès de 1061 employés de bureau, issu d'un échantillon représentatif de 1600 salariés français âgés de 18 ans et plus. Ces deux échantillons ont été interrogés par questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI, et ont été constitués selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de catégorie d'agglomération et de région de résidence.

À propos de Factorial

Factorial est une plateforme de gestion tout-en-un, pensée pour simplifier la vie des entreprises et redonner aux managers du temps pour se concentrer sur l'essentiel : les personnes. Présente dans plus de 65 pays, Factorial aide chaque jour des milliers d'équipes à mieux travailler ensemble. Pour en savoir plus www.factorial.fr

Contact presse :

Agence TEAM LEWIS France
Manon Le Cloarec / Leyla Buyel
06.10.55.23.80 / 07.68.16.08.17
factorialfr@teamlewis.com