

# opinionway,

— POUR —



## Les employés de bureau et la *déconnexion du travail* pendant les vacances

2<sup>ème</sup> vague | Juillet 2025





**opinionway**

Crédits : dev-asangbam

# La méthodologie

# La méthodologie

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour Factorial » et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé



Echantillon de **1 061 employés de bureau**, issu d'un échantillon représentatif de 1 600 salariés français âgés de 18 ans et plus.

L'échantillon a été constitué 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.



L'échantillon a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 25 juin au 3 juillet 2025**.

*Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.*



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 1,4 à 3,1 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants.



# Le profil de l'échantillon

**opinionway**

# Le profil de l'échantillon

Population des salariés français.

## Sexe %

Hommes	50%
Femmes	50%

## Age %

Moins de 35 ans	31%
35 à 49 ans	40%
50 ans et plus	29%

## Région %

Ile-de-France	21%
Nord-ouest	23%
Nord-est	22%
Sud-ouest	10%
Sud-est	24%

## Activité professionnelle %

Catégories socioprofessionnelles supérieures	47%
Catégories populaires	53%

## Statut %

Salariés du secteur privé	70%
Salariés du secteur public	30%

## Secteur d'activité %

Industrie / BTP	28%
Commerce, transports, hébergement et restauration	17%
Services	55%

## Taille d'entreprise %

TPE	9%
PME	45%
ETI	27%
Grand groupe	19%



# Les résultats

**opinionway**



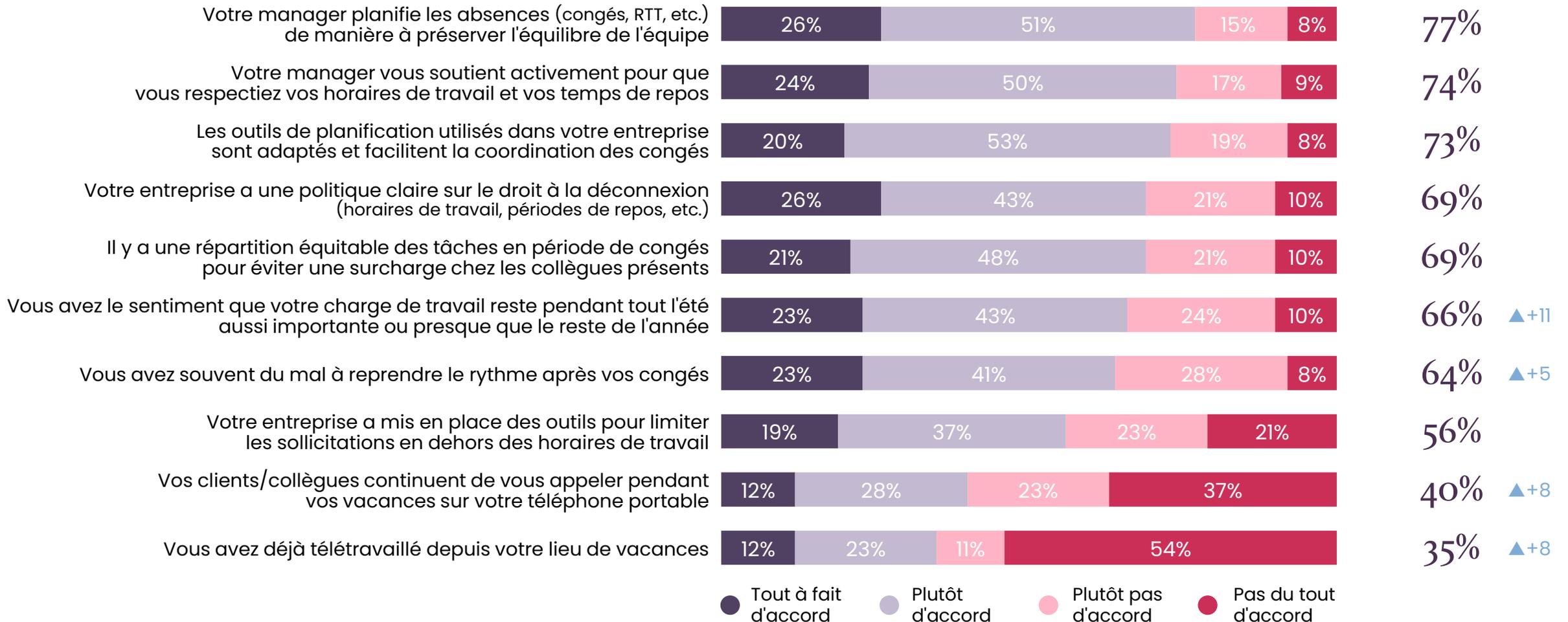
# La capacité à déconnecter du travail pendant les vacances



1061  
employés  
de bureau

Q. Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

D'accord



● Tout à fait d'accord   ● Plutôt d'accord   ● Plutôt pas d'accord   ● Pas du tout d'accord

▲▼ : Évolution par rapport à juillet 2023 7



# La capacité à déconnecter du travail pendant les vacances



1061  
employés  
de bureau

Q. Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

	% D'accord	SEXE		AGE			CADRE SUPÉRIEUR		ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Oui	Non	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans ou plus
Votre manager planifie les absences (congés, RTT, etc.) de manière à préserver l'équilibre de l'équipe	<b>77%</b>	77%	78%	85%	73%	75%	76%	78%	77%	85%	81%	72%
Votre manager vous soutient activement pour que vous respectiez vos horaires de travail et vos temps de repos	<b>74%</b>	73%	74%	79%	75%	68%	75%	73%	80%	79%	76%	68%
Les outils de planification utilisés dans votre entreprise sont adaptés et facilitent la coordination des congés	<b>73%</b>	73%	74%	81%	70%	72%	73%	74%	76%	80%	79%	68%
Votre entreprise a une politique claire sur le droit à la déconnexion (horaires de travail, périodes de repos, etc.)	<b>69%</b>	67%	71%	76%	66%	64%	67%	69%	73%	71%	73%	64%
Il y a une répartition équitable des tâches en période de congés pour éviter une surcharge chez les collègues présents	<b>69%</b>	71%	67%	77%	67%	65%	72%	69%	76%	74%	72%	64%



# La capacité à déconnecter du travail pendant les vacances



1061  
employés  
de bureau

Q. Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

	% D'accord	SEXE		AGE			CADRE SUPÉRIEUR		ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Oui	Non	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans ou plus
Vous avez le sentiment que votre charge de travail reste pendant tout l'été aussi importante ou presque que le reste de l'année	<b>66%</b>	68%	65%	71%	67%	60%	59%	69%	67%	74%	65%	62%
Vous avez souvent du mal à reprendre le rythme après vos congés	<b>64%</b>	59%	69%	70%	63%	57%	59%	65%	63%	70%	65%	59%
Votre entreprise a mis en place des outils pour limiter les sollicitations en dehors des horaires de travail	<b>56%</b>	57%	56%	71%	52%	48%	54%	57%	63%	71%	58%	45%
Vos clients/collègues continuent de vous appeler pendant vos vacances sur votre téléphone portable	<b>40%</b>	44%	37%	53%	38%	29%	40%	40%	39%	52%	46%	33%
Vous avez déjà télétravaillé depuis votre lieu de vacances	<b>35%</b>	37%	33%	50%	34%	22%	48%	32%	39%	45%	42%	26%



# La capacité à déconnecter du travail pendant les vacances



1061  
employés  
de bureau

Q. Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

	% D'accord	TAILLE DE L'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ		
		TPE	PME	ETI	Grand groupe	Industrie et BTP	Commerce, transports, hébergement et restauration	Services
Votre manager planifie les absences (congés, RTT, etc.) de manière à préserver l'équilibre de l'équipe	<b>77%</b>	63%	80%	76%	77%	81%	86%	77%
Votre manager vous soutient activement pour que vous respectiez vos horaires de travail et vos temps de repos	<b>74%</b>	68%	76%	72%	73%	82%	82%	73%
Les outils de planification utilisés dans votre entreprise sont adaptés et facilitent la coordination des congés	<b>73%</b>	62%	76%	73%	74%	76%	82%	73%
Votre entreprise a une politique claire sur le droit à la déconnexion (horaires de travail, périodes de repos, etc.)	<b>69%</b>	56%	73%	67%	67%	72%	80%	69%
Il y a une répartition équitable des tâches en période de congés pour éviter une surcharge chez les collègues présents	<b>69%</b>	65%	75%	62%	68%	74%	79%	67%



# La capacité à déconnecter du travail pendant les vacances



1061  
employés  
de bureau

Q. Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

	% D'accord	TAILLE DE L'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ		
		TPE	PME	ETI	Grand groupe	Industrie et BTP	Commerce, transports, hébergement et restauration	Services
Vous avez le sentiment que votre charge de travail reste pendant tout l'été aussi importante ou presque que le reste de l'année	<b>66%</b>	57%	73%	67%	52%	72%	75%	65%
Vous avez souvent du mal à reprendre le rythme après vos congés	<b>64%</b>	56%	68%	63%	55%	69%	66%	61%
Votre entreprise a mis en place des outils pour limiter les sollicitations en dehors des horaires de travail	<b>56%</b>	38%	64%	54%	50%	65%	67%	57%
Vos clients/collègues continuent de vous appeler pendant vos vacances sur votre téléphone portable	<b>40%</b>	34%	49%	35%	27%	42%	60%	40%
Vous avez déjà télétravaillé depuis votre lieu de vacances	<b>35%</b>	24%	45%	28%	26%	39%	53%	35%



**opinionway**

Crédits : steven-wright

# La synthèse

# ” Principaux enseignements (1/2)

## Vacances et travail : trois salariés sur dix déplorent un flou organisationnel

**Période sensible par excellence, l'été confronte les entreprises à un triple défi : gérer les absences, maintenir l'activité et préserver la sérénité des équipes.** Un équilibre délicat... qu'une majorité semble parvenir à atteindre : **près de 7 salariés de bureau sur 10** estiment que les congés sont **répartis de manière équitable**, permettant de limiter la surcharge de travail pour les collègues restants (69%). Toutefois, cette perception positive ne masque pas certaines tensions : **un tiers des salariés (31%) considèrent qu'ils ne bénéficient pas d'une situation optimisée**, au contraire : pour eux, la charge n'est pas adaptée pendant la période estivale. Ces collaborateurs se retrouvent alors en première ligne, contraints d'absorber les absences sans réelle adaptation des charges ni soutien. Un déséquilibre qui fragilise les équipes, accentue le stress des salariés, et met en lumière les limites d'un système qui, encore trop souvent, repose sur les épaules de quelques-uns pendant l'été.

**Face à ces tensions, le rôle du manager est central.** Dans les faits, une large majorité des salariés de bureau reconnaissent son implication : 77% affirment que leur manager anticipe et planifie les absences, et 74% estiment bénéficier de son soutien pour respecter leurs horaires et leur temps de repos. Mais en miroir, cela signifie aussi que **près d'un quart des salariés ne sont pas soutenus activement par leur encadrement (23%)**.

- Les aînés se sentent moins soutenus que les jeunes : 68% des salariés de 50 ans et plus estiment que leur manager est attentif à leur équilibre, contre 79% des moins de 35 ans – un écart de 11 pts, qui interroge sur la capacité à intégrer équitablement les besoins de toutes les tranches d'âge.

Si les **outils numériques** constituent un autre levier important pour encadrer cette période à risque – 73% des salariés de bureau estiment que les outils de planification sont adaptés à la gestion des congés – **là encore, une partie non négligeable ne les juge pas à la hauteur (27%)**. De même, **44% déclarent qu'ils continuent de subir une forme d'hyper-connexion**, sans outils spécifiques pour protéger leur repos.

Ces pratiques positives – soutien managérial, outils numériques, limitation des sollicitations – ne suffisent que si elles s'appuient sur un cadre formalisé. C'est là que réside l'enjeu central : certes, 69% des salariés estiment que leur entreprise dispose d'une politique claire sur le droit à la déconnexion, mais **un tiers d'entre eux évoluent encore dans un flou organisationnel (31%)**. **Or cette politique est bien plus qu'un simple affichage : elle en constitue la pierre angulaire d'une organisation optimale.**

- Sur ce point, les salariés des TPE sont clairement désavantagés : ils ne sont que 56% à estimer qu'il y a une politique claire au sein de leur entreprise contre 73% dans les PME, 67% dans les ETI et 67% dans les grands groupes.

# ” Principaux enseignements (2/2)

## Des difficultés persistantes – et même croissantes – à se déconnecter totalement pendant les vacances

Si les entreprises semblent, pour la majorité, outillées pour encadrer la période estivale, ce n'est pas encore le cas de toutes. Et même lorsque des dispositifs existent, ils ne garantissent pas toujours une réelle déconnexion. **Les efforts engagés, bien que reconnus par les salariés, peinent à alléger durablement la charge mentale ou à offrir une véritable pause à l'ensemble des collaborateurs.** C'est même l'inverse qui est observé cette année : la traditionnelle coupure estivale tend à s'effacer, se confondant de plus en plus avec le reste de l'année – privant les salariés de ce relâchement salutaire pourtant attendu.

**En 2025, la charge de travail ne faiblit pas, y compris en vacances : 66% des salariés de bureau déclarent qu'elle reste aussi importante que le reste de l'année**, un chiffre en nette hausse par rapport à 2023 (+11 points). Pour deux tiers d'entre eux, l'été ne rime donc pas avec respiration professionnelle.

Même après les vacances, le retour à la normale reste compliqué avec **64% des salariés de bureau qui reconnaissent avoir du mal à reprendre le rythme** (+5 points), ce qui peut être le symptôme d'une fatigue **moins conjoncturelle qu'installée**, marquant les limites des temps de pause ponctuels dans un environnement de travail continuellement sous tension.

- La reprise est plus difficile pour les salariés de bureau qui ne font pas partie des cadres supérieurs de leur entreprise : ils sont 65% à déclarer avoir du mal à reprendre le rythme contre 59% des cadres.

**Malgré des efforts notables, la porosité entre vie professionnelle et vie personnelle persiste : pour 40% des salariés de bureau la déconnexion est loin d'être totale, avec des appels professionnels pendant leurs vacances (+8 points). Enfin, 35% ont déjà télétravaillé depuis leur lieu de vacances, soit une proportion en hausse de 8 points par rapport à 2023.** Ces pratiques montrent que, malgré les politiques en place, les réflexes restent tenaces et les frontières, floues.

- Les moins de 35 ans sont davantage à laisser le travail s'inviter sur leur lieu de vacances ; 50% contre 22% des 50 ans et plus. La jeune génération plus connectée, est aussi plus exposée à la difficulté de couper. Le numérique facilite la mobilité... mais entretient aussi la continuité permanente.

# opinionway

PARIS • BORDEAUX • VARSOVIE • CASABLANCA • ABIDJAN

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation - 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.

## Restons *connectés* !



Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre newsletter !

*Je m'abonne*

### Votre contact OpinionWay

**Eléonore Quarré**

Responsable des études Société  
Pôle opinion

Tel. +33 1 81 81 83 00  
equare@opinion-way.com

**Lisa Corbineau**

Cheffe de projets  
Pôle opinion

lcorbineau@opinion-way.com

**Léa Boutonnet**

Chargée d'études

lboutonnet@opinion-way.com

**ESOMAR**<sup>25</sup>  
Corporate

