

VACANCES ET SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

Synthèse de la recherche académique et du contexte français

Document de synthèse
Juin 2026

Table des matières

Table des matières	2
Introduction	3
1. Un effet réel des vacances sur le bien-être	3
Un effet causal, pas seulement un cycle naturel.....	3
2. Le « fade-out » : un effet qui s'estompe vite	4
3. Qui en profite, et comment maximiser les bénéfices	4
Des bénéfices plus marqués pour les salariés fragilisés	4
Ce qui prolonge les bénéfices	5
4. Contexte France 2026 : où en est la santé mentale au travail	5
Une amélioration mesurée mais des fragilités persistantes	5
Des congés majoritairement pris, mais des poches de non-recours	5
La déconnexion, un levier identifié par les acteurs de la prévention	6
5. Synthèse : constats et implications pratiques	6
Conclusion	6
Bibliographie	8
Recherche académique.....	8
Données et contexte France.....	8

Introduction

Les congés payés sont souvent présentés comme un outil de prévention des risques psychosociaux, mais que dit réellement la recherche scientifique sur leur efficacité ? Ce document propose une synthèse des connaissances actuelles sur le lien entre vacances et santé mentale au travail, en croisant la littérature académique internationale (psychologie du travail, méta-analyses) et les données les plus récentes sur la situation en France.

Trois questions structurent cette synthèse : les vacances améliorent-elles réellement le bien-être des salariés ? Cet effet est-il durable ou s'estompe-t-il au retour au travail ? Et quels facteurs permettent d'en maximiser les bénéfices ?

1. Un effet réel des vacances sur le bien-être

Pendant longtemps, les méta-analyses concluaient que les bénéfices des vacances sur le bien-être étaient minces et s'effaçaient rapidement, suggérant que les congés ne constituaient pas une réelle opportunité de récupération. Une méta-analyse de référence, portant sur 32 études et 256 tailles d'effet, est venue nuancer fortement ce constat.

Cette analyse montre que les vacances ont un effet important sur le bien-être, qui ne s'estompe pas aussi vite qu'on le pensait auparavant. [1]

Plusieurs facteurs modèrent cette relation : la durée du séjour, le contexte culturel, le caractère obligatoire ou non des jours de congé, ainsi que le détachement psychologique et les activités physiques pratiquées pendant les vacances, identifiés comme particulièrement bénéfiques. [2]

Un effet causal, pas seulement un cycle naturel

Une étude fondatrice de Westman et Etzion a permis d'isoler l'effet propre des vacances, indépendamment de l'écoulement du temps : le niveau d'épuisement professionnel était non seulement plus bas après les vacances qu'avant, mais aussi plus bas chez les salariés partis en congé que chez des salariés comparables n'étant pas partis. Cette comparaison à groupe témoin renforce l'idée d'un effet causal réel des vacances sur la récupération psychologique, et non d'une simple variation naturelle du stress au fil du temps. [3]

2. Le « fade-out » : un effet qui s'estompe vite

Si l'effet positif des vacances est réel, plusieurs études longitudinales convergent pour montrer qu'il est aussi de courte durée. Ce phénomène, documenté de longue date dans la littérature, est appelé « effet de fade-out » (estompement).

Une méta-analyse publiée dans la revue *European Psychologist* constate que les améliorations de bien-être s'estompent dès le retour au travail, sans différence significative par rapport aux niveaux d'avant les vacances dès la première semaine suivant le retour. [4]

Fait notable et contre-intuitif : prolonger la durée des vacances ne permet pas de maximiser leurs bénéfices. Le bien-être déclinant rapidement après la première semaine de retour au travail, les auteurs recommandent de privilégier des vacances courtes et régulières tout au long de l'année plutôt qu'un unique long congé annuel. [4]

Une étude de suivi longitudinal menée auprès de 131 enseignants illustre ce schéma temporel : l'engagement au travail augmentait significativement et l'épuisement professionnel diminuait significativement après les vacances, mais ces effets bénéfiques s'estompaient en l'espace d'un mois. Conformément au modèle des exigences-ressources au travail, une charge de travail élevée au retour accélérerait cette disparition, tandis que des moments de détente après les vacances la retardaient. [5]

Une autre étude, ayant suivi 54 salariés pendant des vacances d'une durée moyenne de 23 jours, observe que le bien-être et la santé culminaient vers le huitième jour de congé, avant de revenir au niveau d'avant les vacances en une seule semaine après le retour au travail. [6]

3. Qui en profite, et comment maximiser les bénéfices

Des bénéfices plus marqués pour les salariés fragilisés

Une étude menée auprès de 144 salariés a examiné le rôle modérateur de l'engagement et du bien-être général. Le bien-être affectif était plus élevé pendant les vacances qu'avant le départ pour chaque salarié observé, et les personnes ayant un niveau de bien-être général plus faible en amont en profitaient encore davantage, suggérant un effet de rattrapage pour les profils les plus fragiles. [7]

L'engagement au travail joue cependant un rôle ambivalent : les salariés les moins engagés bénéficient davantage de leurs vacances pendant le séjour, mais connaissent aussi un fade-out plus marqué une fois de retour, ce qui souligne l'importance de l'engagement pour la pérennité des effets positifs des congés. [1]

Ce qui prolonge les bénéfices

Au-delà de la durée du séjour, la nature des activités pratiquées pendant les vacances apparaît déterminante. Les activités restauratrices telles que l'exercice physique, l'immersion dans la nature ou l'exploration culturelle renforcent la pensée divergente et la capacité de résolution de problèmes, avec des effets qui persistent après le retour au travail. Les activités positives, comme socialiser ou pratiquer un loisir, amplifient les gains de bien-être, alors que les interruptions liées au travail pendant les vacances nuisent à la récupération. [8]

4. Contexte France 2026 : où en est la santé mentale au travail

Une amélioration mesurée mais des fragilités persistantes

La Grande Enquête sur la santé mentale au travail, menée par l'Ifop pour Moka.Care, le Boston Consulting Group et le GHU Paris psychiatrie & neurosciences, auprès de 2 000 salariés représentatifs en janvier 2026, dresse un état des lieux contrasté.

- Le score moyen de bien-être mental (échelle WHO-5 de l'Organisation mondiale de la santé) progresse de trois points entre janvier 2025 et janvier 2026, passant de 59,8 à 62,8 sur 100. [9]
- Trois salariés sur quatre (74 %) se déclarent désormais en situation de bien-être mental, mais un quart d'entre eux restent en difficulté et près de sept sur dix ont déjà souffert de troubles liés au travail au cours de leur carrière. [10]
- Un salarié sur deux a connu des perturbations du sommeil d'origine professionnelle. [9]
- Les femmes, les cadres et les salariés de moins de 35 ans restent structurellement surexposés aux risques psychosociaux. [9]

Des congés majoritairement pris, mais des poches de non-recours

Du côté de la prise effective des congés, les données disponibles pour la France en 2025 indiquent une situation globalement favorable, mais avec des disparités selon les catégories de salariés.

- 87 % des salariés utilisent la totalité de leurs congés payés légaux, mais 8 % en perdent chaque année faute de les avoir posés à temps. [11]
- 31 % des cadres supérieurs déclarent ne pas prendre l'intégralité de leurs jours de repos, une proportion nettement supérieure à la moyenne. [11]
- Le fractionnement des séjours s'impose comme tendance de fond, avec 3,6 séjours en moyenne par salarié et par an, plutôt qu'un long congé unique. [11]

La déconnexion, un levier identifié par les acteurs de la prévention

Les recommandations actuelles en matière de qualité de vie et conditions de travail (QVCT) insistent sur l'importance d'éviter les communications professionnelles en dehors des heures de travail, de normaliser le fait de ne pas répondre immédiatement aux sollicitations, et de valoriser des vacances réellement déconnectées. Cette recommandation fait directement écho aux résultats de la recherche sur le fade-out : c'est la rupture effective avec les sollicitations professionnelles, plus que la seule durée du congé, qui paraît prolonger les bénéfices psychologiques des vacances. [12]

5. Synthèse : constats et implications pratiques

Le tableau ci-dessous résume les principaux constats issus de la recherche et leurs implications pour les politiques de ressources humaines et de prévention des risques psychosociaux.

Constat issu de la recherche	Implication pratique
L'effet positif des vacances sur le bien-être est réel et de nature causale.	Les congés constituent un véritable levier RH de prévention, et non un simple avantage social.
Le fade-out commence dès la première semaine suivant le retour au travail.	Privilégier des congés courts et fréquents plutôt qu'un seul long congé annuel.
Une charge de travail élevée au retour accélère la disparition des bénéfices.	Organiser une reprise progressive, sans surcharge dès le premier jour.
Le détachement psychologique compte davantage que la durée du séjour.	Encourager une déconnexion réelle (messagerie, outils professionnels) pendant les congés.
Les salariés les moins engagés ou les plus fragiles bénéficient le plus des vacances.	Cibler en priorité ces profils dans les politiques de prévention des risques psychosociaux.

Tableau 1 — Constats de la recherche sur les vacances et leurs implications pour les politiques RH.

Conclusion

La recherche académique converge sur un constat double : les vacances produisent un effet positif réel et mesurable sur la santé mentale et le bien-être des salariés, mais cet effet est fragile et s'estompe rapidement au contact des contraintes professionnelles. Plutôt que d'opposer ces deux constats, il convient de les articuler : la question n'est pas seulement de savoir si l'on part en vacances, mais comment on les prend (fréquence, déconnexion réelle, activités pratiquées) et comment se déroule le retour au travail (charge de travail, progressivité de la reprise).

Dans le contexte français, où la durée légale des congés est déjà élevée par comparaison internationale, les marges de progrès semblent résider moins dans l'allongement des congés

que dans leur qualité : favoriser la déconnexion effective, répartir les congés tout au long de l'année plutôt que de les concentrer, et accompagner la reprise du travail pour limiter l'érosion rapide des bénéfices observés par la recherche.

Bibliographie

Recherche académique

- [1] Vacation and employee well-being: a meta-analysis (« I need a vacation »). Méta-analyse portant sur 32 études et 256 tailles d'effet, examinant l'évolution du bien-être des salariés du fait des vacances et les facteurs modérateurs (engagement au travail, fade-out). ResearchGate, 2025.
- [2] I need a vacation: A meta-analysis of vacation and employee well-being. Synthèse complémentaire de la même méta-analyse, portant sur les facteurs de modération (durée, culture, congés obligatoires, détachement psychologique, activité physique). R Discovery, 2025.
- [3] Westman, M., & Etzion, D. (2001). The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism. *Psychology & Health*, 16(5), 595-606. Étude avec groupe témoin comparant des salariés partis en vacances et des salariés n'étant pas partis.
- [4] We Continue to Recover Through Vacation! Meta-Analysis of Vacation Effects on Well-Being and Its Fade-Out. *European Psychologist*, Vol. 28, No. 4, 2024. Hogrefe, <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000518>
- [5] The Impact of Vacation Length and Frequency on Enhancing Psychological Well-Being. Étude longitudinale menée auprès de 131 enseignants, mesurant l'engagement au travail et l'épuisement professionnel avant et après les vacances. ResearchGate, 2025.
- [6] de Bloom, J., Geurts, S. A., & Kompier, M. A. (2013). Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep. *Journal of Happiness Studies*, 14, 613-633. Étude de suivi de 54 salariés pendant des vacances de 23 jours en moyenne.
- [7] Brosch, P. (2024). The role of general work engagement and well-being for vacation effects and for vacation fade-out. *Applied Psychology*, 73(2), 509-539. <https://doi.org/10.1111/apps.12488>
- [8] Maximizing Recovery: The Superiority of Frequent Vacations for Well-Being and Performance. Synthèse sur les activités restauratrices pendant les vacances (exercice physique, nature, culture) et leurs effets persistants. PMC, National Center for Biotechnology Information, 2025.

Données et contexte France

- [9] Grande Enquête 2026 sur la santé mentale au travail. Ifop pour Moka.Care, le Boston Consulting Group et le GHU Paris psychiatrie & neurosciences, menée auprès de 2 000 salariés représentatifs du 9 au 20 janvier 2026. Synthèses disponibles sur moka.care et editions-tissot.fr.
- [10] Santé mentale au travail : derrière une légère amélioration en 2026, le retour des tabous. Communiqué de presse, Boston Consulting Group, 24 mars 2026.
- [11] Les Français et leurs congés : les chiffres clés de 2025. Faire le Pont, octobre 2025.
- [12] Les liens sociaux : au cœur de la Semaine de la santé mentale 2026. Regards d'expert·e·s, FQCS, mai 2026.

Document de synthèse à but informatif, élaboré à partir de sources publiques. Il ne constitue pas un avis médical ou juridique. Pour toute problématique de santé mentale au travail, il est recommandé de consulter la médecine du travail ou un professionnel de santé.