

Ecrit par le 18 mai 2026

Les salariés et le vendredi au travail : c'est déjà le week-end ?



À l'heure des RTT, du télétravail largement démocratisé depuis la crise sanitaire de la Covid-19, ou encore de l'intérêt porté aujourd'hui à la semaine en quatre jours, comment les salariés vivent-ils réellement cette journée charnière ? Travaillent-ils autant que les autres jours ? Sont-ils plus détendus ? Reportent-ils au lundi des tâches qu'ils auraient pu accomplir en fin de semaine ? Quelles initiatives pourraient rendre leurs vendredis au bureau plus attractifs ? L'agence de création et diffusion d'histoires statistiques [FLASHS](#) a réalisé une étude sur le sujet pour la plateforme d'hébergement [Hostinger](#).

À peine plus de la moitié des salariés (51%) se rendent systématiquement au bureau le vendredi. En ajoutant celles et ceux qui disent y aller la plupart du temps, soit 27% des répondants, ce sont près de 8 salariés sur 10 qui sont très régulièrement présents sur leur lieu de travail le dernier jour ouvré de la

Ecrit par le 18 mai 2026

semaine.

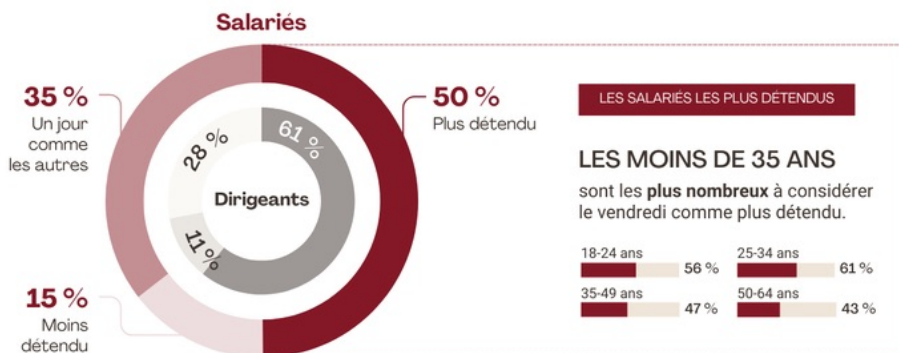
En l'espèce, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer qu'elles s'y rendent toujours (55% contre 46%). Selon les âges, les proportions varient également : 59% des 50-64 ans sont dans ce cas contre une minorité chez les 25-34 ans (46%) et les 35-49 ans (47%).

Quelque 14% des salariés ne vont jamais au bureau le vendredi, soit parce qu'ils sont en télétravail (11%), soit parce qu'ils ne travaillent jamais ce jour-là (3%).

Une journée jugée plus détendue, surtout par les jeunes

Si elle n'est pas usurpée, la réputation d'une forme de lâcher prise le vendredi n'est toutefois ressentie que par la moitié (50%) des personnes interrogées dans cette étude, qui voient cette journée de travail comme plus détendue que les autres. Pour plus du tiers d'entre elles (35%), c'est tout simplement un jour classique de la semaine, quand 15% constatent au contraire que leurs vendredis sont moins détendus. Les salariés les plus jeunes sont les plus nombreux à considérer que le vendredi est une journée plus détendue que les autres.

► Très franchement, comparé aux autres jours ouvrés de la semaine, diriez-vous que le vendredi est ...
À tous et toutes



LA MOITIÉ DES SALARIÉS

considèrent le vendredi comme une **journée plus détendue** que le reste de la semaine.

61 %

Cette opinion est **encore plus marquée chez les chefs d'entreprise**, avec 61 % d'entre eux partageant cet avis.

HOSTINGER

FLASHS

©Flashes/Hostinger

28% des salariés travaillent moins le vendredi

Si la moitié des salariés sont d'avis que le vendredi est plus détendu que les autres jours, cela ne signifie pas pour autant qu'ils travaillent tous moins. En effet, ils ne sont que 28% à le dire contre plus de 6 sur

Ecrit par le 18 mai 2026

10 (63%) qui affirment travailler autant. Pour 9% des répondants, le vendredi apparaît même comme un jour où la charge de travail est plus importante.

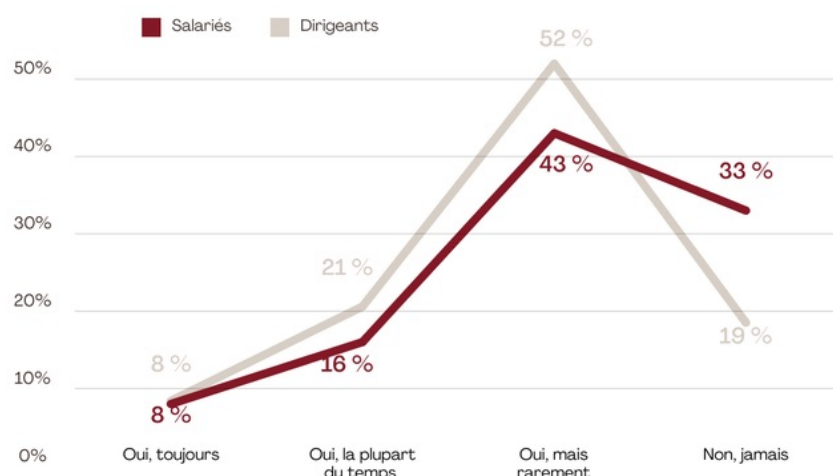
Là encore, d'importantes disparités apparaissent selon l'âge des personnes interrogées : les plus jeunes, ceux qui déclarent comme on l'a vu que le vendredi est plus détendu, sont aussi ceux qui disent moins travailler ce jour-là : 35% des 18-24 ans adhèrent à cette proposition, soit deux fois plus que les plus de 50 ans (17%).

On verra ça lundi...

Lorsqu'arrive la fin de semaine, est-on tenté de laisser de côté une tâche, un dossier pour y consacrer du temps le lundi suivant ? Selon une [étude de Hostinger sur la procrastination](#), 67% des dirigeants reportent parfois des tâches au lundi, une tendance qui reflète des comportements similaires chez les salariés.

► Vous arrive-t-il de reporter au lundi des tâches que vous auriez pu effectuer le vendredi ?

À toutes et tous



67 %

des salariés admettent reporter des tâches au lundi qu'ils auraient pu effectuer le vendredi.



Un comportement encore plus fréquent chez les chefs d'entreprise (81%).

La relation plus souple des jeunes générations au travail le vendredi se confirme à nouveau au regard des réponses apportées à cette question. En effet, 33% des 18-24 ans et 38% des 25-34 ans décalent tout le temps ou la plupart du temps des tâches du vendredi au lundi, une pratique à laquelle n'adhèrent que 13% des plus de 50 ans.

Malades imaginaires

Écrit par le 18 mai 2026

Qui n'a jamais songé à rallonger son week-end au dernier moment ? Mais il est généralement difficile de poser un jour de congé en urgence ou de s'absenter sans excuse valable. Dans ce cas, l'arrêt maladie de circonstance peut être une solution. Une pratique à laquelle près d'1 salarié sur 5 (18%) a déjà eu recours pour ne pas venir au travail un vendredi.

En l'espèce, les hommes (21%) sont plus nombreux que les femmes (15%) à avoir obtenu un certificat médical alors qu'ils n'étaient pas malades. Les jeunes en sont également largement plus adeptes que les seniors : 33% des 18-24 ans et 23% des 25-34 ans ont été dans ce cas contre seulement 6% des 50-64 ans. Par ailleurs, les salariés célibataires simulent plus souvent être souffrants que leurs collègues mariés ou pacsés (25% contre 15%).

Des attentes plus ou moins prises en compte

On l'a vu, tout juste la moitié des personnes interrogées se rendent physiquement au travail le vendredi, ce qui suppose divers aménagements dans l'emploi du temps des autres (semaine de 4 jours, télétravail, temps partiel...). Mais en l'occurrence, les attentes des salariés vis-à-vis de l'organisation du travail le vendredi sont-elles prises en compte par leur hiérarchie ?

S'ils répondent globalement oui (69%), le détail des résultats apporte des nuances prononcées. Ainsi, moins de la moitié (48%) disent qu'elles sont complètement (16%) ou en grande partie (32%) reconnues.

Les femmes sont celles qui se sentent les moins écoutées dans la mesure où 35% d'entre elles estiment que leurs attentes sont ignorées, un avis partagé par 27% des hommes. Et c'est dans les grandes entreprises que les aspirations des salariés concernant le vendredi semblent négligées : 37% des employés de sociétés de plus de 5 000 salariés le ressentent contre 32% dans les Très Petites Entreprises (TPE), 29% dans les Petites et Moyennes Entreprises et 28% dans les Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI).

Partir plus tôt, une initiative séduisante

Parmi différentes initiatives qui rendraient selon les salariés le vendredi plus attrayant au bureau, la possibilité de partir plus tôt arrive très largement en tête des propositions. 37% des répondants adhèrent à cette idée, notamment les femmes qui sont 41% à y souscrire afin de répondre aux contraintes familiales et domestiques qui restent, comme le montrent régulièrement les études sur le sujet, majoritairement à leur charge.

Partir plus tôt est également plébiscité par les plus de 50 ans (40% y sont favorables), contrairement aux 18-24 nettement moins intéressés par cette solution (23%). Ces derniers privilégient, bien plus que les autres tranches d'âge, le renforcement des liens entre collègues avec l'organisation de petits-déjeuners et déjeuner d'équipe (35% contre 23% chez les 25-34 ans par exemple).

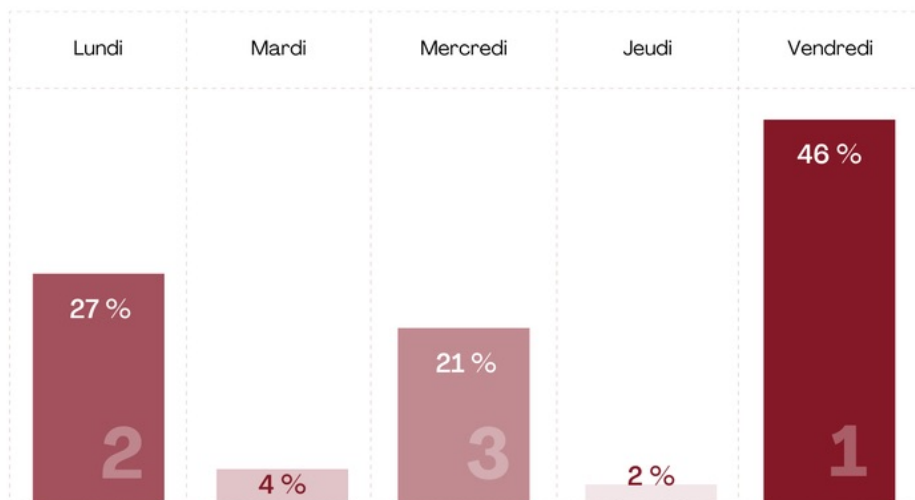
Semaine en 4 jours : exit le vendredi

Imaginons que la semaine en quatre jours soit mise en œuvre dans votre entreprise. Quel jour

Ecrit par le 18 mai 2026

préféreriez-vous ne pas travailler ? Pour les 1 000 salariés interrogés dans notre étude, la réponse est claire et nette : 46% choisissent le vendredi avant les autres jours afin de bénéficier dès la fin de semaine d'un week-end de trois jours.

► Si la semaine de 4 jours était instaurée dans votre entreprise, quel jour ouvré préféreriez-vous ne pas travailler ?
Uniquement aux salariés



SI LA SEMAINE DE 4 JOURS ÉTAIT MISE EN PLACE

et que les salariés pouvaient choisir, ils privilégieraient de **ne pas travailler le vendredi** (le lundi arrive en seconde position).

En la matière, les réponses varient peu selon le genre des répondants, les femmes étant légèrement plus nombreuses que les hommes à dire qu'elles ne travailleraient pas le mercredi (23% contre 19%) si cela leur était possible. Le mardi (4%) et le jeudi (2%) ne présentent guère d'intérêt et sont pour leur part quasiment ignorés.

Le point de vue des dirigeants

Également interrogés sur leur vision du vendredi au travail, les dirigeants d'entreprise fournissent des réponses qu'il est intéressant de comparer à celles des salariés.

Une présence plus forte au bureau le vendredi. 92% des chefs d'entreprise indiquent se rendre au bureau le vendredi contre 86% des salariés. Mais ils sont moins nombreux à dire qu'ils y vont systématiquement (42% contre 51%).

Détente. Pour 61% des dirigeants, le vendredi est un jour plus détendu que les autres. C'est 11 points de plus que les salariés (50% ont ce sentiment).

Tâches reportées. Les dirigeants sont nettement plus nombreux que les salariés à dire qu'ils ont déjà

Écrit par le 18 mai 2026

reporté au lundi des tâches qu'ils auraient pu effectuer le vendredi. C'est le cas de plus de 8 sur 10 (81%) contre 67% parmi les salariés.

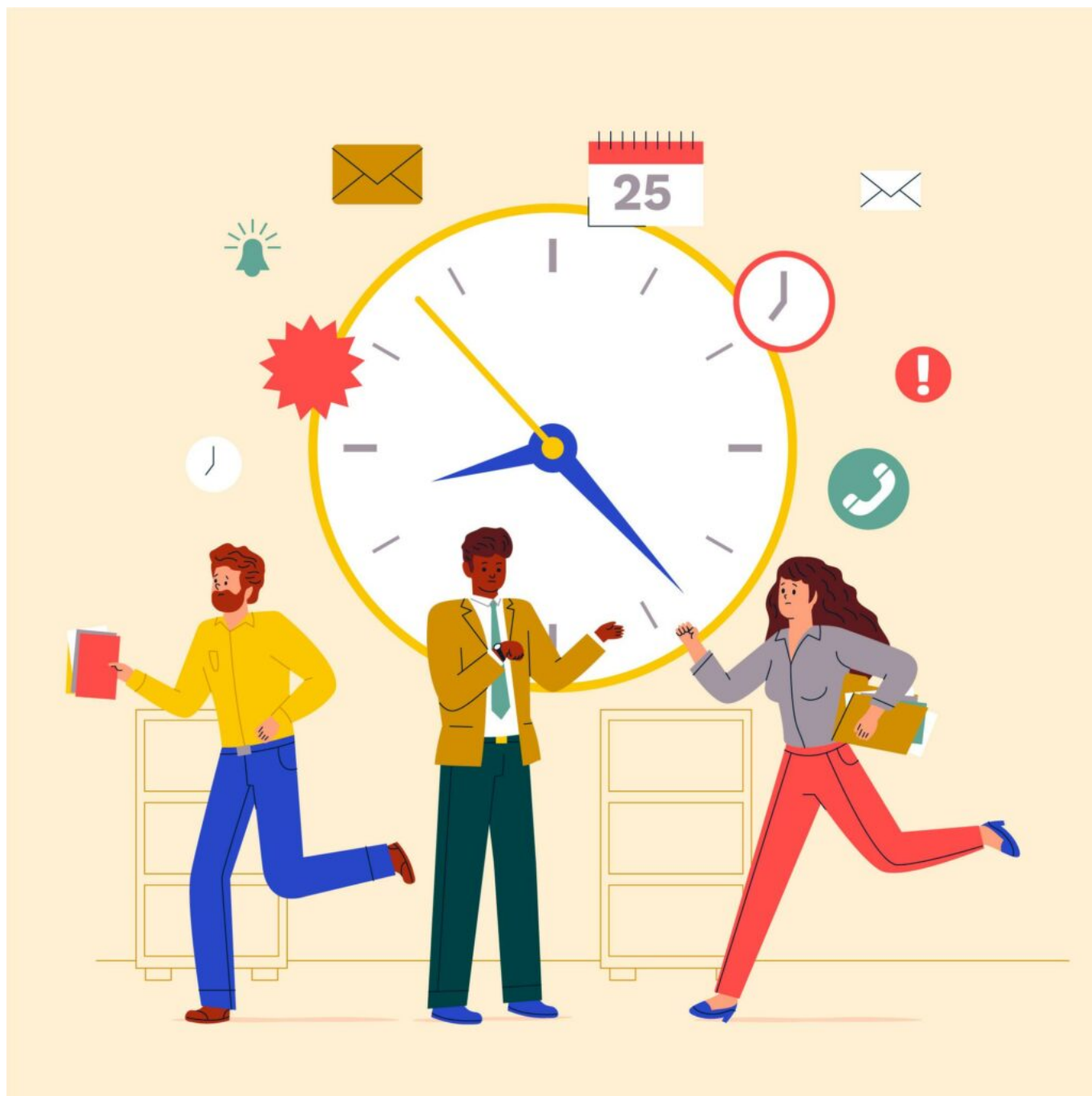
Arrêts maladie. 18% des salariés admettent avoir déjà posé un arrêt maladie sans être souffrants un vendredi. De leur côté, 48% des dirigeants estiment qu'il y a plus d'arrêts maladie dans leur entreprise le vendredi que les autres jours.

Des vendredis plus attractifs. 67% des dirigeants indiquent qu'ils ont consulté leurs salariés sur leurs préférences dans l'organisation des vendredis. Un chiffre à rapprocher des 69% des salariés qui considèrent que leurs attentes en la matière sont - plus ou moins - prises en compte par leur hiérarchie.

*Étude réalisée par FLASHS pour Hostinger
du 23 au 29 août 2024
auprès d'un double panel Selvitys
de 1 000 salariés et de 1 000 dirigeants d'entreprise
de plus 18 ans.*

Travail et Epanouissement personnel : et si la semaine de 4 jours permettait de mieux se réaliser ?

Ecrit par le 18 mai 2026



L'idée fait son petit bout de chemin depuis, notamment, que [Gabriel Attal](#), 1er Ministre, l'a évoqué au cours d'une table ronde organisée par la Fondation Travailler Autrement en juin dernier. Il faut dire que 77% des français y seraient favorables. Egalement de nombreux accords professionnels se multiplient depuis trois ans avec, à la clef, une baisse des horaires et un maintien du salaire.

Ecrit par le 18 mai 2026

Au départ l'optique était de passer de 35 ou 39h à 32h afin d'accroître le partage du travail -plusieurs personnes pour un même poste- corrélée à une réduction du temps de travail. Alors que dorénavant il est plus question de flexibilisation du temps de travail et d'autonomisation des salariés, procédé d'ailleurs insufflé par le télétravail en temps de confinement en 2020 pour cause de Covid-19.

Ainsi, la semaine de 4 jours

serait particulièrement utilisée dans le métier où le télétravail ne serait pas -ou moins- possible. Evidemment se pose la question de la charge de travail.

L'entreprise de [BTP Acorus](#)

C'est ainsi que l'entreprise française de BTP spécialisée dans la rénovation a proposé à ses salariés la mise en place de la semaine de 4 jours, avec une réduction du temps de travail de 39 à 35 heures par semaine, sans baisse de rémunération mais avec une augmentation de la journée de travail de 45 minutes, et la possibilité pour les salariés de choisir leur jour de repos supplémentaire.

Après un sondage favorable et une phase de tests,

Maxime Gourlet, directeur des ressources humaines, a décidé d'étendre l'expérimentation jusqu'en août 2025. Le cas de l'industrie de la construction et de la rénovation est particulier : la semaine de 4 jours y est assez commune, et la difficulté à recruter nécessite pour les entreprises d'être particulièrement attractives. De plus, 70% des employés sont ouvriers : techniciens, plombiers, électriciens... ce qui implique une impossibilité du télétravail, mais également un travail nécessitant beaucoup de temps de transport, des horaires atypiques, et un risque d'accident du travail.

Pour [Maxime Gourlet](#), le bilan est positif

Il a en effet constaté une baisse drastique du turnover, de l'accidentologie et de l'absentéisme -avec, notamment un nombre d'absence de courte durée divisé par cinq-. Consciente cependant que les salariés sont confrontés à des journées plus longues, l'entreprise a décidé d'administrer un questionnaire sur la qualité de vie au travail deux fois par an pour s'assurer de porter une attention particulière aux risques pour la santé.

La semaine de 4 jours

Pourrait bien faire sauter des verrous. Si elle réclame de nouvelles et multiples modalités d'organisation du temps de travail, elle répond aux aspirations des salariés pour l'autonomie, la flexibilité et surtout pour un nouvel équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'expérimentation menée au Royaume-Uni

En 2022 l'expérimentation de la semaine de 4 jours a été menée sur une période de 6 mois, par une soixantaine d'entreprises. Notamment en réaction des professions qui ne pouvaient pas télé-travailler. Résultat ? Près de 92% des entreprises ont décidé de poursuivre cette organisation du travail.

Les avantages ?

Les plus cités évoquent : «Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, une plus importante productivité, plus de bien-être et l'attraction des talents.»

Écrit par le 18 mai 2026

Définir un modèle

Derrière la semaine de 4 jours se cachent une multitude de déclinaisons : compression (35h en 4 jours) ou réduction du temps de travail (32h en 4 jours), avec ou sans maintien du salaire, rotation d'équipe ou fermeture de l'entreprise sur un jour défini, mise en place hebdomadaire, mensuelle, saisonnière ou annuelle...

Définir le modèle

Par exemple, si l'entreprise LDLC est passée à 32h en 2021 pour tous ses salariés avec le maintien de salaire, la métropole de Lyon laisse les collaborateurs s'organiser comme ils le souhaitent : ils peuvent travailler 4 jours, 4 jours et demi, 5 jours dans la semaine, l'important étant qu'ils effectuent leurs 35 heures. Le restaurant La Java Bleue, quant à lui, organise un roulement de deux équipes pour rester ouvert 7 jours sur 7.

Défis juridiques et de Ressources humaines

La mise en place de la semaine de 4 jours dans l'entreprise engendre des défis juridiques et de ressources humaines, demandant une révision des contrats de travail, des compensations, des [RTT](#) (Réduction du temps de travail). Elle demande aussi une nouvelle organisation du travail et engendre des défis managériaux essentiels.

Un management à la hauteur

Pour que la semaine de 4 jours soit une réussite, il incombe au manager de prévoir l'organisation qui convient le mieux à toute son équipe, sachant qu'il peut avoir un salarié qui travaille 4 jours, un autre qui fait du télétravail, quand le troisième ne fera ni l'un ni l'autre. Cela demande une flexibilité et une confiance accrues de sa part, mais aussi un effort de tous pour atteindre les objectifs collectifs et individuels.

Il est également nécessaire de s'assurer de ne pas creuser les inégalités

entre ceux qui peuvent travailler 4 jours et ceux qui ne le peuvent pas, que ce soit parce que leur poste ne leur permet pas ou parce qu'ils ont des contraintes personnelles comme c'est notamment le cas des parents solo, des aidants, des personnes à la santé fragile.

Ecrit par le 18 mai 2026



designed by  freepik

Copyright Freepik

Réguler les situations à temps partiels

A l'inverse, lorsque l'entreprise décide d'instaurer les 32 heures payées 35, il s'agit de réguler la situation pour les salariés qui travaillaient déjà 80% du temps, avec une baisse de salaire. De même, si

Écrit par le 18 mai 2026

l'entreprise décide d'instaurer la semaine de 4 jours uniquement pour les salariés dont le poste n'est pas 'télé-travaillable', quid de celui qui y a accès mais refuse d'y recourir parce que les conditions de travail à son domicile ne sont pas idéales ?

Une qualité de travail optimisée ?

Par ailleurs, dans le cas de la semaine de 4 jours avec baisse du temps de travail et maintien de salaire, le coût du travail augmente nécessairement de 20%. Il faut donc compenser cette dépense réelle de l'entreprise par une augmentation de la productivité, une amélioration des relations clients et fournisseurs, et une qualité du travail optimisée.

Travailler moins pour travailler mieux ?

Des études démontrent que le jour de repos supplémentaire peut contribuer à réduire l'absentéisme au travail, prévenir les cas de burn-out, et renforcer la capacité de concentration des salariés. Par ailleurs, certaines entreprises notent une hausse de la productivité de leurs salariés grâce à ce modèle qui, au-delà du bien-être au travail, favorise l'engagement à l'entreprise et à son poste, et donc à l'envie décuplée de bien faire son travail.

Pour les travailleurs exerçant des métiers physiques ou pénibles,

une compression du temps de travail pourrait engendrer une fatigue accrue au fil de la journée, augmentant les risques d'accidents ou nuisant à leur productivité dans leurs tâches, notamment en fin de journée. Si l'entreprise veut mettre en place la semaine de quatre jours, il faudra qu'elle soit vigilante aux spécificités des métiers concernés et des risques qui les accompagnent, pour éviter tout effet contre-productif de la mesure. Par ailleurs, parvenir à faire en quatre jours ce qui était auparavant réalisé en cinq est un vrai défi d'organisation.

Un concept usuel demain ?

Pour Damien Richards, chercheur en gestion des ressources humaines à l'[Insee Grande École](#). Il faut en tout cas s'y préparer : il est légitime d'être sceptique quant à sa mise en place, qui nécessitera de se réadapter, mais ne pas l'expérimenter comporte le risque de perdre en attractivité face à la concurrence. Sources [Fondation Travailler Autrement](#)

Ecrit par le 18 mai 2026



Calendar Planner Organization Management Remind Concept

Copyright Freepik

Ecrit par le 18 mai 2026

Semaine de 4 jours : objectifs, organisation et impacts dans les entreprises qui l'ont testée



La semaine de 4 jours est expérimentée en France depuis quelques mois, dans le privé mais aussi dans la fonction publique. Les Editions Tissot ont analysé les accords collectifs de 4 entreprises qui l'ont testée. Quels sont leurs objectifs ? Comment se sont-elles organisées ? Quels sont les impacts de cette nouvelle organisation ? Les réponses d'[Axel Wantz](#), juriste aux [Editions Tissot](#), éditeur spécialiste du droit social.

Quels sont les objectifs poursuivis par les entreprises ayant mis en place la semaine de travail de quatre jours ?

De manière globale, les partenaires sociaux mettent en avant que cette nouvelle organisation du travail doit permettre de répondre aux besoins des salariés, en termes de santé et de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et de l'entreprise, en termes d'organisation, d'implication, de compétitivité

Ecrit par le 18 mai 2026

et de rentabilité.

Comment les entreprises se sont-elles organisées (bénéficiaires, durée du travail, rémunération) ?

Sauf exclusion spécifique, l'ensemble des salariés ont vocation à bénéficier de la semaine de quatre jours. En fonction des entreprises, les salariés intérimaires, les cadres en forfait jours ou les cadres dirigeants peuvent en être exclus. Notons cependant l'exclusion généralisée des alternants et des stagiaires.

La semaine de travail sur quatre jours n'emporte pas, de fait, une réduction du temps de travail hebdomadaire. Sur ce point, les accords analysés font état de deux tendances. La majorité des accords opte pour une réduction immédiate ou progressive de la durée du travail à 32 heures. A la marge, un accord retient toutefois une durée du travail égale ou supérieure à 35 heures, on parle à ce titre de compression du temps de travail. Pour rappel, le Code du travail fixe la durée hebdomadaire de travail à 35 heures.

La réduction du nombre de jours travaillés aboutit à augmenter la durée quotidienne de travail. Cette hausse peut varier entre 1h et 1h45 par jour. A noter que les entreprises restent tenues au respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail, aux durées minimales de repos, à l'amplitude journalière et à la pause.

En termes de rémunération, les partenaires sociaux affirment, sans exception, que les salariés concernés ne doivent subir aucune perte de salaire. Pour ce faire, les accords recourent à divers procédés : augmentation du taux horaire, maintien du taux horaire couplé d'un complément de rémunération...

Quels sont les impacts de cette nouvelle organisation de la semaine de travail (heures supplémentaires, congés payés) ?

Cette réorganisation du travail a conduit les négociateurs à prévenir ou neutraliser les effets que celle-ci pouvait emporter sur les congés payés et les heures supplémentaires.

● les heures supplémentaires

La loi impose une contrepartie à l'accomplissement d'heures supplémentaires. Celle-ci prend alors la forme :

- d'une majoration de salaire de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires (de la 36^e à la 43^e heure) et 50 % pour les heures suivantes.
- ou d'un repos compensateur équivalent.

Les accords procédant à une réduction de la durée hebdomadaire de travail adoptent des positions différentes sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Et pour cause, la jurisprudence admet qu'une réduction corrélative n'est pas automatique. Cela suppose, en réalité, une disposition spécifique en ce sens. Dès lors, selon les accords, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires peut être abaissé à compter de la 33^e heure ou maintenu à la 36^e heure.

En revanche, tous les accords ayant décidé d'abaisser ce seuil déclenchement retiennent des taux de majoration et des seuils d'application identiques, à savoir : 25 % à compter de la 33^e heure puis 50 % à

Écrit par le 18 mai 2026

compter de la 44^e heure.

● les congés payés

Une même logique ressort des trois accords abordant ce sujet : la semaine de quatre jours n'institue pas de nouveaux droits. Ainsi donc, avec ou sans mesures correctrices, les règles préexistantes sont maintenues : 30 jours ouvrables de congés payés. C'est-à-dire cinq semaines de six jours.

Axel Wantz, juriste aux [Editions Tissot](#), éditeur spécialiste du droit social

Semaine de 4 jours : l'intérêt des Français ne faiblit pas !



L'idée d'une semaine de travail de quatre jours continue de susciter l'intérêt, avec plus d'un travailleur français sur 5 (22 % contre 28 % au niveau monde) estimant qu'elle sera la norme

Ecrit par le 18 mai 2026

dans son secteur d'activité dans les cinq prochaines années. C'est ce que révèle l'étude de l'ADP® Research Institute « *People at Work 2023 : l'étude Workforce View* » menée auprès de plus de 32 000 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

Par secteur d'activité, les salariés de l'industrie (31 %) sont les plus nombreux à affirmer que la semaine de 4 jours deviendra la norme, suivis par ceux de l'informatique et des télécommunications (27 %), de l'immobilier et du commerce (25 %). A l'inverse, les travailleurs des médias et de l'information ne sont que 15 % à faire cette projection.

Le maintien du salaire : un critère indispensable au déploiement de la semaine de 4 jours

Au-delà des projections, l'étude met en avant les préférences des collaborateurs en termes de flexibilité. Ainsi, 37 % des interrogés préféreraient travailler 4 jours par semaine, en conservant le même salaire, mais avec des journées de travail plus longues. Ce chiffre atteint 41 % chez les jeunes de 25-34 ans (contre 32 % des 18-24 ans), 40 % chez ceux qui pratiquent le travail hybride (contre 31 % chez ceux en 100 % télétravail) et 39 % chez les femmes (contre 35 % des hommes) et les parents (contre 34 % chez ceux qui n'ont pas d'enfant). Les salariés évoluant dans le commerce (44 %), l'hôtellerie-restauration (43 %) et les transports (41 %) en sont également particulièrement demandeurs, d'autant plus qu'il s'agit de secteurs dans lesquels le télétravail semble impossible à pratiquer pour la majorité des effectifs.

Le maintien d'un salaire identique reste un critère important dans la mise en place de la semaine de 4 jours, car seuls 9 % des interrogés accepteraient d'adopter ce type d'organisation pour un salaire moindre. En outre, dans le cas où ils ne pourraient pas être augmentés, la semaine de travail plus courte serait une alternative envisageable pour un quart des salariés (25 %).

Une part importante des salariés espère encore plus de flexibilité des horaires

Alors que les schémas classiques d'organisation du travail continuent d'évoluer, 18 % des travailleurs français (contre 33 % au niveau monde) considèrent que, d'ici cinq ans, la norme dans leur secteur d'activité sera de bénéficier d'une flexibilité totale des horaires de travail (à condition qu'ils parviennent à remplir leurs missions au regard d'indicateurs de productivité et de résultats). Ce sont les salariés des secteurs de la finance (27 %), des médias et de l'information (24 %) et de l'industrie (23 %) qui sont les plus nombreux à le penser. Quant au modèle de travail hybride (présentiel et télétravail), il devrait devenir une pratique standard selon 16 % des travailleurs (28 % au niveau monde), une projection qui est encore plus visible chez ceux exerçant dans l'informatique et les télécommunications (31 %), la finance et les services (26 %).

Emergence d'une flexibilité des congés payés

Outre la semaine de 4 jours, d'autres options permettant de bénéficier de plus de temps libre devraient voir le jour d'ici les 5 prochaines années. A l'échelle mondiale, plus d'un quart des travailleurs (27 %) estime que, d'ici cinq ans, l'acquisition de jours de congés supplémentaires sera la norme. Ils ne sont que 11 % en France.

Ecrit par le 18 mai 2026

Et pour 18 % des collaborateurs dans le monde (10 % en France), il sera normal d'avoir la possibilité de réduire son salaire en échange d'un plus grand nombre de jours de congés annuels, tandis que 12 % (contre 7 % en France) anticipent que les congés illimités deviendront monnaie courante.

Les attentes dans ce domaine se révèlent plus élevées chez les jeunes travailleurs (respectivement 20 % et 14 % des 18-24 ans), ce qui laisse à penser qu'une nouvelle transformation des normes admises au travail se profile à l'horizon.

« Nous constatons toujours dans cette étude la demande pour un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée ; cette attente existe depuis longtemps mais cela s'est clairement accélérée depuis trois ans. Lorsqu'il n'est pas possible de proposer du télétravail ou un format de travail hybride, les employeurs peuvent répondre aux attentes de leurs talents par d'autres moyens, comme la mise en place de la semaine de 4 jours, pour les fidéliser et les motiver » estime **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.**

« Cependant, il est nécessaire de faire preuve de vigilance car les risques d'épuisement professionnel chez les salariés existent, que ce soit en travaillant sur des journées plus longues ou en devant réaliser leurs missions en moins de temps. De plus, il est évident qu'une semaine de 4 jours génère aussi des défis considérables en termes d'organisation du travail et du maintien du service et n'est pas réaliste dans de nombreuses organisations.

Ainsi, au-delà de ces nouveaux modes de travail, l'enjeu de rétention des talents passera par d'autres leviers comme le plaisir et l'épanouissement au travail, la progression des carrières et les opportunités de formation, très attendues notamment par les plus jeunes collaborateurs » conclut **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.**