Résultats du sondage sur le retour des pauses-repas

Aperçu :

Les travailleurs nord-américains tiennent à leurs pauses-repas et se sentent plus engagés et productifs lorsqu'ils ont le temps de prendre une pause-repas chaque jour. Alors que les entreprises cherchent par tous les moyens à maximiser l'efficacité et la productivité de leurs employés, les usages doivent évoluer afin que pauses-repas cessent d'être un luxe possible uniquement lorsque le temps le permet pour devenir une priorité ne devant pas être négligée. Cette évolution doit être impulsée au niveau institutionnel et par les dirigeants faisant la promotion active des pauses-repas au lieu d'assumer que les employés s'organiseront pour les insérer dans leur travail.

I. Les travailleurs nord-américains prenant une pause-repas chaque jour obtiennent des valeurs plus élevées sur de nombreux indicateurs d'engagement, incluant la satisfaction au travail, la probabilité de demeurer au sein de la même entreprise et la probabilité de recommander leur employeur à leur entourage.

II. Les travailleurs nord-américains tiennent à leurs pauses-repas, ce qui s'applique autant aux employés qu'à leur patron.

III. La majorité des travailleurs nord-américains prennent régulièrement leur pause-repas mais ils désireraient qu'elles soient plus longues et plus fréquentes, une tendance légèrement plus marquée chez les Américains que chez les Canadiens.

IV. Malgré l'importance qu'ils accordent aux pauses-repas et leur désir de les prendre plus régulièrement, les travailleurs nord-américains n'accordent pas une véritable priorité à leurs pauses-repas.

V. Les patrons nord-américains déclarent qu'ils encouragent leurs employés à prendre une pause-repas tous les jours mais leurs employés ne sont pas tout à fait du même avis.

VI. Malgré les déclarations des patrons à l'effet que les pauses-repas sont importantes et qu'ils encouragent leurs employés à les prendre, lors des évaluations de rendement, plusieurs patrons voient d'un mauvais oeil les subalternes qui prennent régulièrement leurs pauses-repas.

VII. La charge de travail personnelle a plus d'influence sur la décision des employés de prendre ou non leurs pauses-repas que les pressions de leur patron ou les politiques de leur entreprise.

VIII. La promotion des pauses-repas au niveau institutionnel (p. ex. aires communes de repas, pauses-repas obligatoires, etc.) permet de réduire les tensions entre patrons et employés au sujet des pauses-repas.

Les travailleurs nord-américains prenant une pause-repas chaque jour obtiennent des valeurs plus élevées sur de nombreux indicateurs d'engagement, incluant la satisfaction au travail, l'efficacité et la probabilité de recommander leur employeur à leur entourage.

Tous les indicateurs sont plus élevés chez ceux qui prennent une pause-repas chaque jour, sauf la volonté de travailler tard ou la fin de semaine (-4 %) et la flexibilité des heures de travail (-4 %), ce qui signifie que les travailleurs prenant une pause-repas chaque jour sont habitués à des horaires de travail comportant une pause.

Indice d'engagement :

Déclaration	Travailleurs prenant une pause-repas chaque jour	Travailleurs ne prenant pas une pause-repas chaque jour	Différence
En général, mon employeur a respecté ou dépassé les attentes que j'avais avant mon entrée en poste.	74 %	66 %	8 %
Je suis aussi efficace dans mon travail que je désire l'être.	78 %	71 %	7 %
Je suis satisfait(e) de mon emploi actuel.	88 %	82 %	6 %
Je recommanderais mon employeur à une personne cherchant du travail.	79 %	75 %	4 %
Je me sens valorisé(e) dans mon travail.	75 %	71 %	4 %
Je souhaite fortement être un membre actif de mon entreprise.	81 %	78 %	3 %
Si j'avais la possibilité de changer d'emploi demain, je refuserais.	54 %	51 %	3 %
Je bénéficie d'une certaine flexibilité de choix de lieu de travail me permettant de faire une partie de mon travail à distance ou à domicile, si nécessaire.	44 %	42 %	2 %
Mon employeur actuel a remporté un prix ou a été bien classé sur une liste de meilleurs employeurs.	25 %	23 %	2 %
J'arrive généralement au travail avec entrain.	63 %	62 %	1 %
Je suis disposé(e) à travailler des heures en plus ou les fins de semaine.	65 %	69 %	-4 %
Je bénéficie d'une certaine flexibilité me permettant de travailler hors des heures normale (9 h 00 à 17 h 00)	61 %	65 %	-4 %

Les pauses-repas ont encore plus d'influence sur l'engagement au Canada qu'aux États-Unis.

Déclaration	Différence aux É-U (avec/sans pause-repas)	Différence au Canada (avec/sans pause-repas)
En général, mon employeur a respecté ou dépassé les attentes que j'avais avant mon entrée en poste.	5 %	12 %
Je suis aussi efficace dans mon travail que je désire l'être.	5 %	11 %
Je suis satisfait(e) de mon emploi actuel.	3 %	10 %
Je recommanderais mon employeur à une personne cherchant du travail.	2 %	9 %
Je me sens valorisé(e) dans mon travail.	2 %	9 %
Je souhaite fortement être un membre actif de mon entreprise.	-1 %	11 %
Si j'avais la possibilité de changer d'emploi demain, je refuserais.	2 %	8 %
Je bénéficie d'une certaine flexibilité de choix de lieu de travail me permettant de faire une partie de mon travail à distance ou à domicile, si nécessaire.	2 %	5 %
Mon employeur actuel a remporté un prix ou a été bien classé sur une liste de meilleurs employeurs.	2 %	3 %
J'arrive généralement au travail avec entrain.	-1 %	7 %
Je suis disposé(e) à travailler des heures en plus ou les fins de semaine.	-4 %	-5 %
Je bénéficie d'une certaine flexibilité me permettant de travailler hors des heures normales (9 h 00 à 17 h 00).	-9 %	4 %

Méthodologie d'enquête :

Le sondage Tork sur le retour des pauses-repas a été réalisé du 4 au 12 décembre 2017 auprès de 1 600 employés et travailleurs des États-Unis et du Canada. Les questions du sondage portaient sur les pauses au travail, mais aussi sur l'engagement des employés, sur leur productivité et sur leur satisfaction au travail. Le sondage a été planifié, surveillé et analysé par KRC Research en collaboration avec Jennifer Deal, chercheuse senior au Centre de leadership créatif et chercheuse affiliée au Centre pour l'efficacité des organisations au sein de l'USC (University of Southern California).

KRC Research a réalisé le sondage en ligne d'une durée de 10-12 minutes auprès d'un échantillon de n = 1 600 adultes d'Amérique du Nord (États-Unis et Canada), comprenant les sous-populations suivantes :

Employés : adultes travaillant à temps plein

- N = 750 employés américains
- N = 500 employés américains

Patrons : adultes occupant à temps plein un poste les appelant à superviser au moins 5 employés

- N = 750 employés américains
- N = 100 patrons canadiens

essity

Essity Professional Hygiene
P.O. Box 2400, Neenah, Wisconsin 54957
1-866-722-8675 • torkusa.com • tork.ca
© 2018 Essity Professional Hygiene North America LLC.
Tous droits réservés. Tork est une marque déposée de la société Essity Professional Hygiene North America LLC ou de ses entités affiliées.

TORK-TAKES-BACK-SURVEY-4/18-KP