

Rapport de l'enquête sur l'engagement des employés



2023

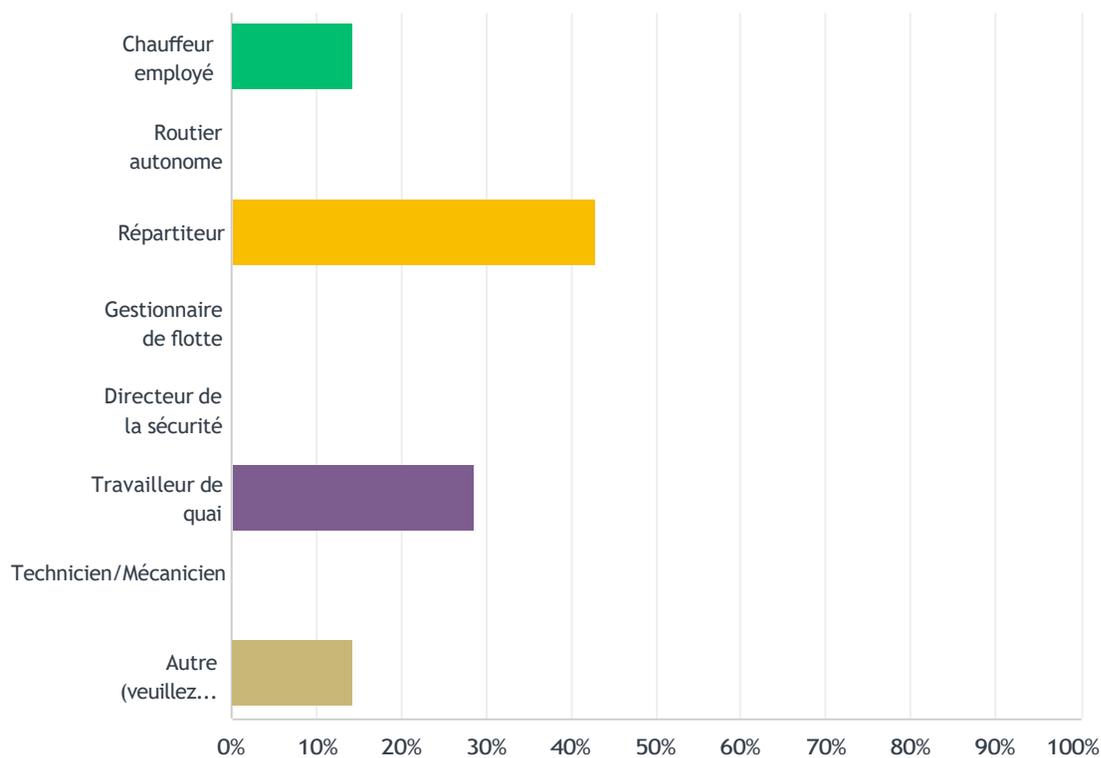
**Meilleurs transporteurs
employeurs**

Le sondage sur la **mobilisation des employés des MTE** est un outil essentiel pour aider à la création d'un environnement de travail positif et productif. Les réponses à ces sondages permettent d'identifier les domaines où résident les forces de l'organisation ainsi que ses opportunités d'amélioration, en plus de procurer de l'information précieuse sur la satisfaction, la motivation et l'engagement des employés.

Avec la rétroaction recueillie auprès de vos employés, votre organisation peut mieux comprendre les préoccupations de sa main-d'œuvre et élaborer des stratégies afin de mieux s'aligner sur les besoins et les attentes des employés.

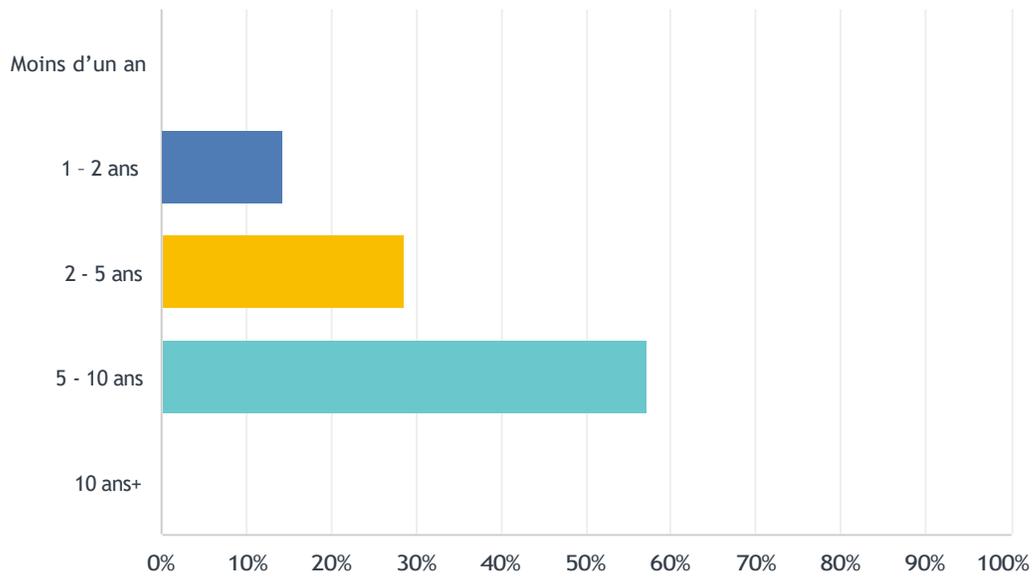
Ce sondage aide également à identifier de potentiels risques à la rétention, à rehausser le moral des troupes et à favoriser le succès de l'organisation dans son ensemble. Dans le marché de l'emploi compétitif d'aujourd'hui, les organisations qui mettent la priorité sur la mobilisation des employés et recherchent activement de la rétroaction sont plus susceptibles d'attirer, de retenir et de développer les meilleurs talents, ce qui mène ultimement à des niveaux plus élevés de productivité, d'innovation et de rentabilité.

Veuillez nous dire quel poste vous occupez ?



CHOIX	RÉPONSES	
Chauffeur employé	14.29%	1
Routier autonome	0.00%	0
Répartiteur	42.86%	3
Gestionnaire de flotte	0.00%	0
Directeur de la sécurité	0.00%	0
Travailleur de quai	28.57%	2
Technicien/Mécanicien	0.00%	0
Autre (veuillez préciser)	14.29%	1
AUTRE (VEUILLEZ PRÉCISER)		
Adjointe aux ressources humaines		
RÉPONSES TOTALES		7

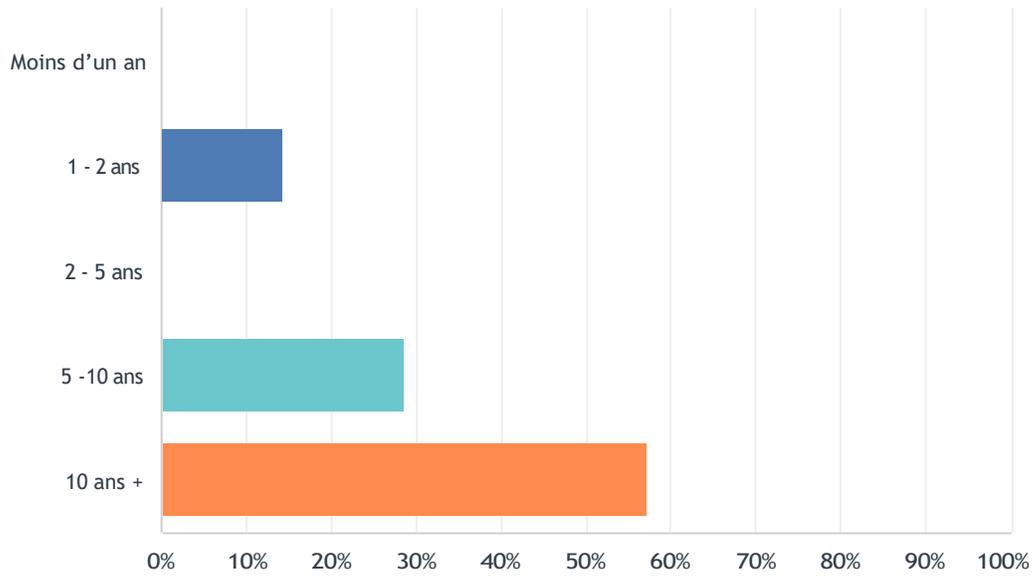
Depuis combien d'années travaillez-vous pour votre employeur actuel?



CHOIX	RÉPONSES	
Moins d'un an	0.00%	0
1 - 2 ans	14.29%	1
2 - 5 ans	28.57%	2
5 - 10 ans	57.14%	4
10 ans+	0.00%	0

Réponses totales: 7

Depuis combien d'années travaillez-vous dans l'industrie du camionnage?



CHOIX	RÉPONSES	
Moins d'un an	0.00%	0
1 - 2 ans	14.29%	1
2 - 5 ans	0.00%	0
5 - 10 ans	28.57%	2
10 ans +	57.14%	4

Réponses totales: 7

Série de questions 1 : Indice de mobilisation des employés

Les 5 premières questions du sondage 2023 des Meilleurs transporteurs employeurs mettent l'accent sur des indicateurs clés du niveau de mobilisation des employés, dont : fierté, engagement présent et confort, engagement futur et confort ainsi que motivation.

	EN ACCORD	UN PEU EN ACCORD	NEUTRE	UN PEU EN DÉSACCORD	EN DÉSACCORD	TOTAL
Je songe rarement à postuler pour un emploi chez une autre entreprise.	42.86% 3	14.29% 1	42.86% 3	0.00% 0	0.00% 0	7
En général, j'ai hâte d'aller travailler et j'aime ce que je fais.	57.14% 4	28.57% 2	14.29% 1	0.00% 0	0.00% 0	7
Je me sens physiquement en sécurité dans mon milieu de travail et quand je fais mon boulot.	71.43% 5	28.57% 2	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	7
Je me sens psychologiquement en sécurité dans mon milieu de travail et quand je fais mon boulot.	71.43% 5	0.00% 0	14.29% 1	14.29% 1	0.00% 0	7
Je me sens apprécié et respecté par mes supérieurs immédiats et mes collègues employés.	42.86% 3	14.29% 1	42.86% 3	0.00% 0	0.00% 0	7

Résumé

De façon générale, les réponses à cette série de questions ont été positives.

L'énoncé « Je songe rarement à postuler pour un emploi chez une autre entreprise » a obtenu un certain éventail de réponses diverses. Nous ne mettons généralement pas trop l'accent sur cette question puisque la mobilité de la main-d'œuvre est monnaie courante dans l'industrie et n'est pas un indicateur fort de mobilisation.

Un élément dont il faudrait s'occuper est l'énoncé « Je me sens apprécié et respecté par mes supérieurs immédiats et mes collègues employés », les réponses à cette question indiquent que cela pourrait être un enjeu pour certains employés.

Série de questions 2: Leadership

Il y a quatre principaux facteurs qui motivent la mobilisation des employés : le leadership, le caractère réalisable des attentes, le partage mutuel des objectifs et le développement.

Les 4 questions suivantes mettent l'accent sur le **Leadership**.

	EN ACCORD	UN PEU EN ACCORD	NEUTRE	UN PEU EN DÉSACCORD	EN DÉSACCORD	TOTAL
Les dirigeants de l'entreprise et mon supérieur immédiat sont des exemples à suivre pour les employés.	14.29% 1	42.86% 3	28.57% 2	0.00% 0	14.29% 1	7
Les dirigeants de mon entreprise en communiquent les valeurs organisationnelles et nous encourageant à adopter ces valeurs dans notre travail.	28.57% 2	14.29% 1	42.86% 3	14.29% 1	0.00% 0	7
Les dirigeants de l'entreprise font un effort pour répondre à toute question, préoccupation ou suggestion que je pourrais avoir.	42.86% 3	14.29% 1	42.86% 3	0.00% 0	0.00% 0	7
Les relations positives entre les différents départements et niveaux hiérarchiques (par exemple, les gestionnaires, les chauffeurs, la répartition, l'entretien, etc.) sont encouragées et appuyées.	14.29% 1	14.29% 1	42.86% 3	0.00% 0	28.57% 2	7

Résumé :

Les réponses à cette série de questions semblent indiquer un haut niveau de neutralité à l'égard du leadership chez **Express Mondor**.

De brefs sondages fréquents auprès des employés en lien avec les domaines suivants seraient bénéfiques à l'entreprise :

- Leadership, communication des valeurs organisationnelles et encouragement des employés à adopter ces valeurs.
- Relations, collaboration et communication à travers les différents départements et niveaux hiérarchiques encouragées et appuyées par l'organisation.
- Les membres de la direction font office de modèles à suivre.

Série de questions 3 : Caractère réalisable des attentes

Il y a quatre principaux facteurs qui motivent la mobilisation des employés : le leadership, le caractère réalisable des attentes, le partage mutuel des objectifs et le développement.

Les 4 questions suivantes mettent l'accent sur le **Caractère réalisable des attentes**.

	EN ACCORD	UN PEU EN ACCORD	NEUTRE	UN PEU EN DÉSACCORD	EN DÉSACCORD	TOTAL
J'ai accès à l'équipement et à la technologie dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.	71.43%	28.57%	0.00%	0.00%	0.00%	7
Je sens que l'équipement que j'utilise est sécuritaire et bien entretenu.	85.71%	14.29%	0.00%	0.00%	0.00%	7
La plupart des systèmes et des processus en place ici nous aident à faire notre travail plus efficacement.	42.86%	14.29%	14.29%	28.57%	0.00%	7
Mon forfait de rémunération globale est concurrentiel par rapport à ce que je recevrais pour un poste similaire sur le marché.	28.57%	28.57%	14.29%	14.29%	14.29%	7

Résumé :

Lorsque nous sondons les employés au sujet du caractère réalisable des attentes, nous espérons constater des niveaux élevés d'accord, en particulier en ce qui a trait à :

- Avoir accès à l'équipement et à la technologie dont ils ont besoin pour bien faire leur travail (nous nous attendons à un taux d'accord de 75-85 %, qui a été atteint.)
- Avoir accès à de l'équipement sécuritaire et bien entretenu (nous nous attendons à un taux d'accord de 85 %, qui a été atteint.)

Les attentes pour la question « La plupart des systèmes et des processus en place ici nous aident à faire notre travail plus efficacement » sont plus basses (55-65 % d'accord) en raison de la difficulté relative d'atteindre l'efficacité des systèmes et des processus. Il est très difficile de faire en sorte que chaque système et processus en place fonctionne à la perfection pour chaque personne. **Express Mondor** a atteint 57,15 % d'accord à cette question, ce qui est dans le bas de la fourchette acceptable.

Un domaine qui mérite qu'on s'y attarde est le forfait de rémunération globale offert aux employés.

Série de questions 4 : Partage mutuel des objectifs

Il y a quatre principaux facteurs qui motivent la mobilisation des employés : le leadership, le caractère réalisable des attentes, le partage mutuel des objectifs et le développement.

Les 4 questions suivantes mettent l'accent sur le **Partage mutuel des objectifs**.

	EN ACCORD	UN PEU EN ACCORD	NEUTRE	UN PEU EN DÉSACCORD	EN DÉSACCORD	TOTAL
Je sais ce que je dois faire pour obtenir du succès dans mes fonctions.	57.14% 4	42.86% 3	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	7
Je reçois une reconnaissance appropriée lorsque je fais du bon travail.	28.57% 2	14.29% 1	57.14% 4	0.00% 0	0.00% 0	7
Les décisions prises au quotidien ici démontrent que la qualité et l'amélioration sont au sommet des priorités.	14.29% 1	14.29% 1	42.86% 3	14.29% 1	14.29% 1	7
Je sens que mon entreprise soutient une philosophie d'équilibre travail/vie personnelle.	42.86% 3	14.29% 1	28.57% 2	14.29% 1	0.00% 0	7

Résumé :

Le partage mutuel des objectifs peut signifier différentes choses pour différents employés mais, de façon générale, les employés sont le plus mobilisés lorsqu'ils estiment que ce en quoi ils croient, leurs valeurs et leurs motivations sont en phase avec celles de l'entreprise, pas en lutte contre elles. Lorsqu'il y a partage mutuel des objectifs, les employés et la direction travaillent à l'atteinte d'un but commun, qui cultive la mobilisation, le dévouement et la loyauté, ce qui mène souvent à de hauts niveaux de rétention des employés.

Les réponses à cette série de questions indiquent **qu'Express Mondor** aurait peut-être avantage à examiner ce domaine plus en détails. De façon plus spécifique, la direction pourrait se concentrer sur les domaines suivants, où le manque de partage mutuel des objectifs semble le plus significatif :

- Récompenses et reconnaissance – Un taux de neutralité à 57,14 % indique qu'un examen plus approfondi des systèmes et des approches de l'entreprise en matière de récompenses et de reconnaissance pourrait être nécessaire.
- Équilibre travail/vie personnelle – Une fois de plus, il semble y avoir un éventail de réponses ici, et cela pourrait être lié aux récompenses et à la reconnaissance (c'est-à-dire que la question pourrait être abordée au cours de la même conversation avec les employés).
- Décisions au quotidien – Il y a eu un éventail significatif de réponses à l'énoncé « Les décisions prises au quotidien ici démontrent que la qualité et l'amélioration sont au sommet des priorités. »

Série de questions 5 : Développement

Il y a quatre principaux facteurs qui motivent la mobilisation des employés : le leadership, le caractère réalisable des attentes, le partage mutuel des objectifs et le développement.

Les 4 questions suivantes mettent l'accent sur le **Développement**.

	EN ACCORD	UN PEU EN ACCORD	NEUTRE	UN PEU EN DÉSACCORD	EN DÉSACCORD	TOTAL
Mon supérieur immédiat (ou quelqu'un de la direction) a démontré un intérêt sincère à l'égard de mes aspirations de carrière.	42.86% 3	0.00% 0	28.57% 2	14.29% 1	14.29% 1	7
Je crois qu'il y a de belles opportunités de carrière pour moi au sein de cette entreprise.	71.43% 5	14.29% 1	14.29% 1	0.00% 0	0.00% 0	7
Cette entreprise offre un excellent cadre à mon développement.	57.14% 4	14.29% 1	28.57% 2	0.00% 0	0.00% 0	7
Je sens que j'ai suivi la formation appropriée pour accomplir mon travail efficacement et en toute sécurité.	85.71% 6	0.00% 0	14.29% 1	0.00% 0	0.00% 0	7

Résumé :

Le niveau d'accord élevé à l'égard de ces énoncés est très positif, en particulier en ce qui a trait aux opportunités de carrière et au fait que les employés reçoivent la formation requise pour qu'ils accomplissent leur travail efficacement et de façon sécuritaire.

Nous encourageons toutes les flottes à faire de la formation et du développement des priorités afin de promouvoir des carrières à long terme au sein de l'industrie.

Nommez quelques-unes des choses que votre entreprise fait très bien?

RÉPONSES

Nombreuses activités pour les employés. Programme d'aide aux employés. Reconnaissance des employés.

Nous donne de l'ouvrage.

Offre pour des formations supplémentaire (Ex. Cour d'anglais)

Gestion travail vie personnelle belle et grande flexibilité.

L'entretien général des équipements.. Une belles équipes en première ligne!

Nommez quelques-unes des choses que votre entreprise ne fait pas très bien?

RÉPONSES

Communication gestion

Écoutez les suggestions et contrainte et mécontentement de leurs employeurs.

Certain veulent se mettre le nez dans tout et ça impose certain délai inutiles

Est-ce qu'il y a chose en particulier (positif ou négatif) que vous aimeriez partager au sujet de votre expérience de travail au sein de votre organisation actuelle?

RÉPONSES

Je suis très épanouie et comblé dans mon poste au sein de cette entreprise au valeur familiale.

Le sentiment d'appartenance et le sentiment d'entreprise "familiale" es complètement disparu ! Surtout avec les nouveaux employés des dernières années

Comme dans toute entreprise il y a des point a améliorer.



**Meilleurs transporteurs
employeurs**



**RH Camionnage
Canada**