



**SOMMAIRE DU DIAGNOSTIC SECTORIEL DU TRANSPORT
ROUTIER DE MARCHANDISES - 2015**

Table des matières

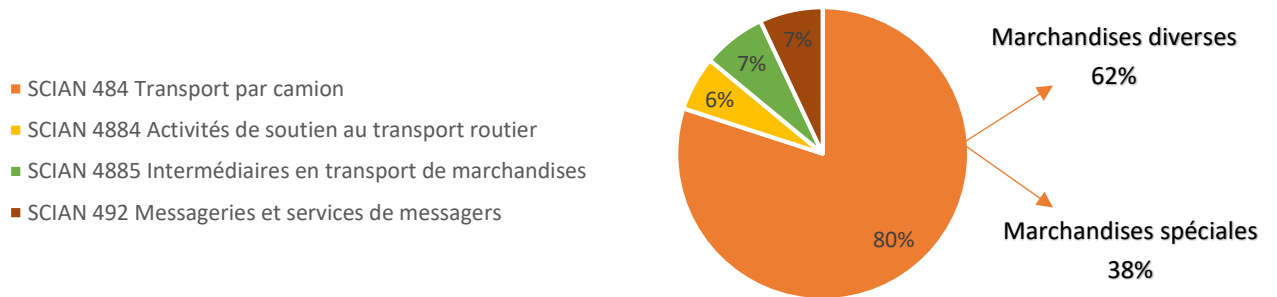
Structure de l'industrie	3
Caractéristiques de la main d'œuvre	6
Besoin de main d'œuvre	10
Recrutement des employés	12
Rétention du personnel	18
Formation des employés.....	19
Gestion des ressources humaines	22
Nouvelles technologies	24
Enjeux de l'industrie	25
Conclusion	26

Structure de l'industrie

- **Vue générale du nombre d'emplacements au Québec selon le code SCIAN**

En 2015, l'industrie du transport routier de marchandises comptait **9 263 emplacements** dont 80% appartenant au sous-secteur SCIAN 484 Transport par camion. Les autres sous-secteurs se répartissent de manière plutôt égale.

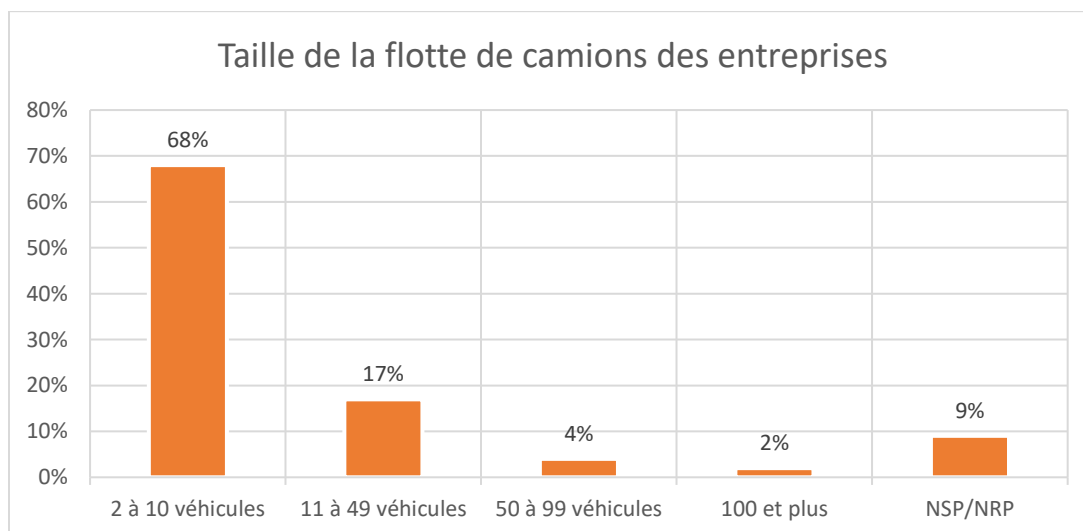
Répartition des emplacements du transport routier de personnes selon les codes SCIAN



Source : Statistique Canada. Tableau 552-0002 - Nombre d'entreprises canadiennes, emplacements avec employés, selon les tranches d'effectif et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Canada et provinces, juin 2015, semestriel (nombre). (Site consulté le 15 octobre 2015.)

- **Taille de la flotte de camions des entreprises**

Plus des deux tiers des entreprises (68 %) possèdent et/ou exploitent 10 véhicules et moins. A *contrario*, seules (2 %) d'entre-elles possèdent et/ou exploitent 100 véhicules et plus.

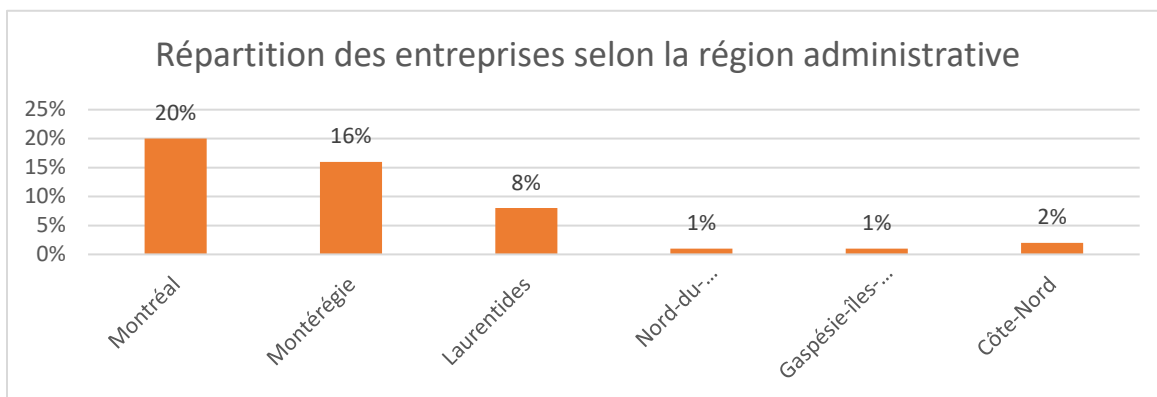


Base : ensemble des répondants (n=347)

Source : sondage auprès des entreprises en transport de marchandises

- Répartition des entreprises selon la région administrative

Les régions administratives comptant le plus d'entreprises œuvrant dans le secteur du transport routier de marchandises sont Montréal (20 %) et la Montérégie (16 %). Inversement les régions comportant le moins d'entreprises sont le Nord-du-Québec et la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine avec 1 % pour chacune des régions.



Source : Liste des entreprises du secteur du transport routier de marchandises. Emploi-Québec

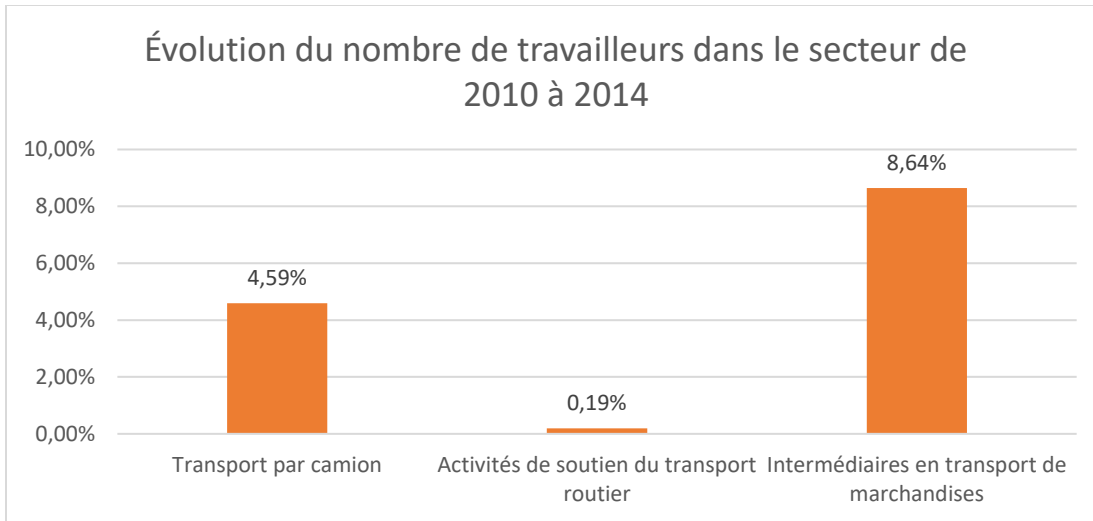
- Évolution du nombre de travailleurs dans le secteur

Le secteur compte **64 549 travailleurs salariés** (excluant le SCIAN 4922 pour lequel les données ne sont pas disponibles).

Entre 2010 et 2014, le secteur du transport routier de marchandises a connu une augmentation du nombre d'employés.

La hausse la plus marquée en pourcentage est celle du SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises avec 8,6 % d'augmentation. Par contre, la hausse la plus marquante, c'est-à-dire celle qui a le plus d'incidence sur l'industrie du fait de son importance, est celle du SCIAN 4841 Transport par camion de marchandises diverses avec 7,94 % d'augmentation, ce qui représente 1 866 emplois supplémentaires.

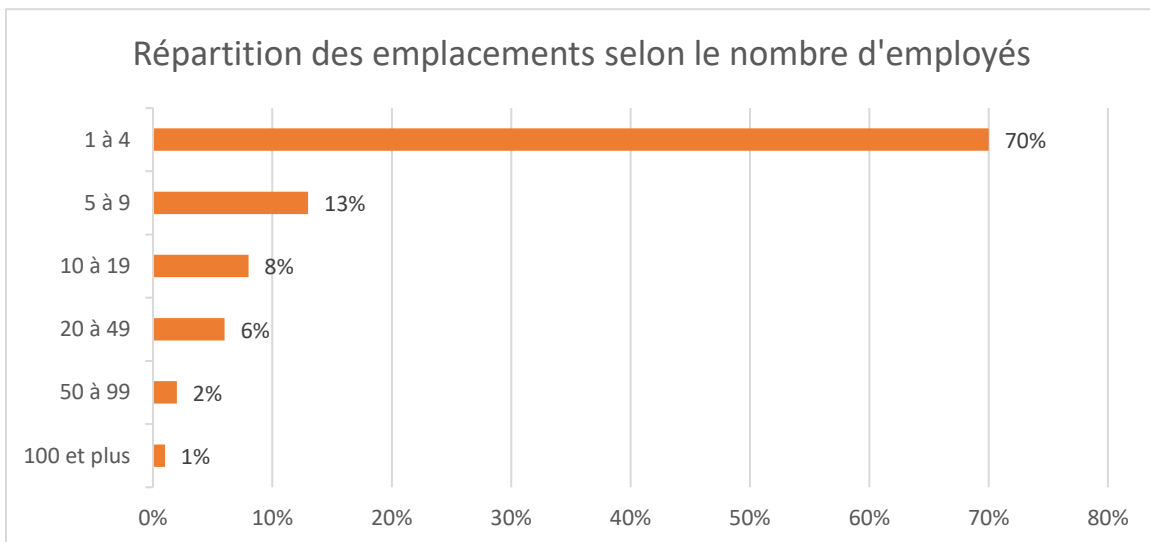
Ces résultats démontrent un certain regain d'activité du secteur du transport routier de marchandises depuis le dernier diagnostic sectoriel puisqu'on remarque une hausse constante du nombre d'employés depuis 2009, et ce dans la majorité des sous-secteurs.



Source : Statistique Canada. Tableau 281-0024 - Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), emploi selon le type de salariés et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) détaillé, annuel (personnes). (Site consulté le 19 octobre 2015.)

- Répartition des entreprises selon le nombre d'employés

Les entreprises de **1 à 9 employés constituent 70 %** de l'ensemble des entreprises du secteur. De plus, **99 %** des entreprises du secteur comptent moins de 100 employés.



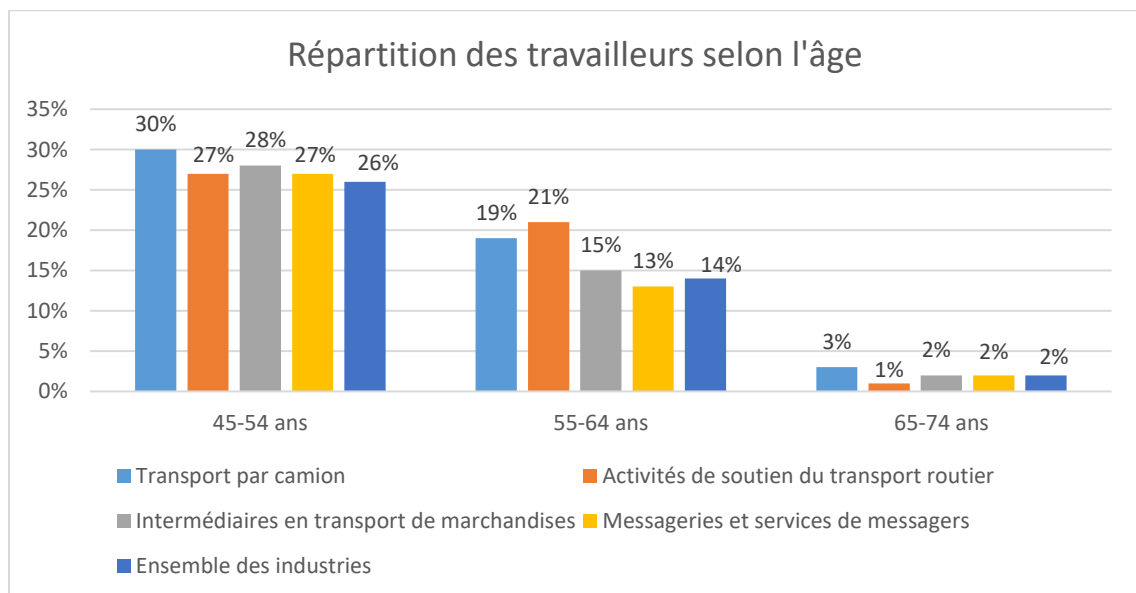
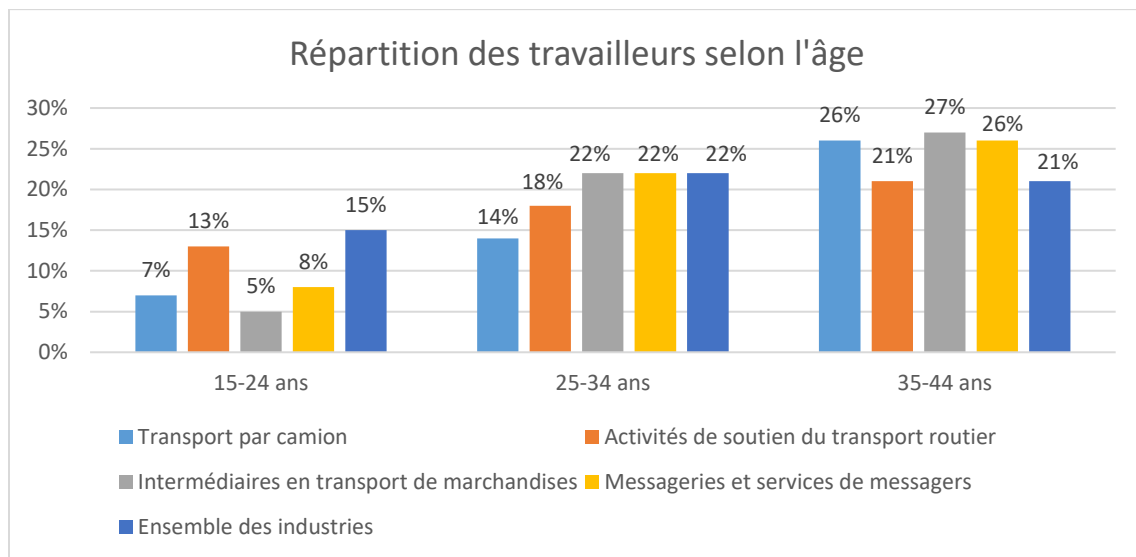
Statistique Canada (n=6293)

Caractéristiques de la main d'œuvre

- Répartition des travailleurs selon l'âge

Comparés à l'ensemble des industries, les sous-secteurs à l'étude sont caractérisés par une proportion plus importante de travailleurs de plus de 55 ans, et ce spécifiquement pour le SCIAN 484 Transport par camion ainsi que le SCIAN 4884 Activités de soutien au transport routier.

Ceci pourrait s'expliquer partiellement par le nombre élevé de conducteurs de véhicules lourds dans le sous-secteur, car l'accès à la profession requiert un âge « plancher » et une expérience de conduite minimum.

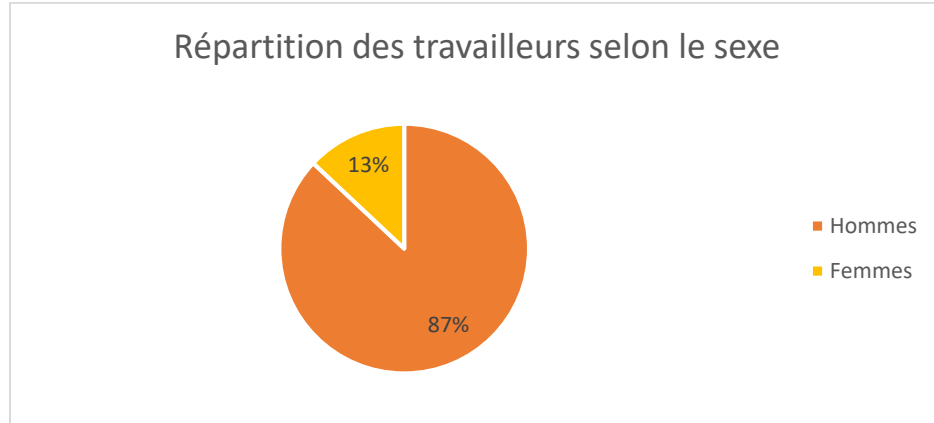


Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit numéro 99-012-X2011034 au catalogue de Statistique Canada.

En comptabilisant les SCIAN 4841, 4842, 4921 et 4922 en sus

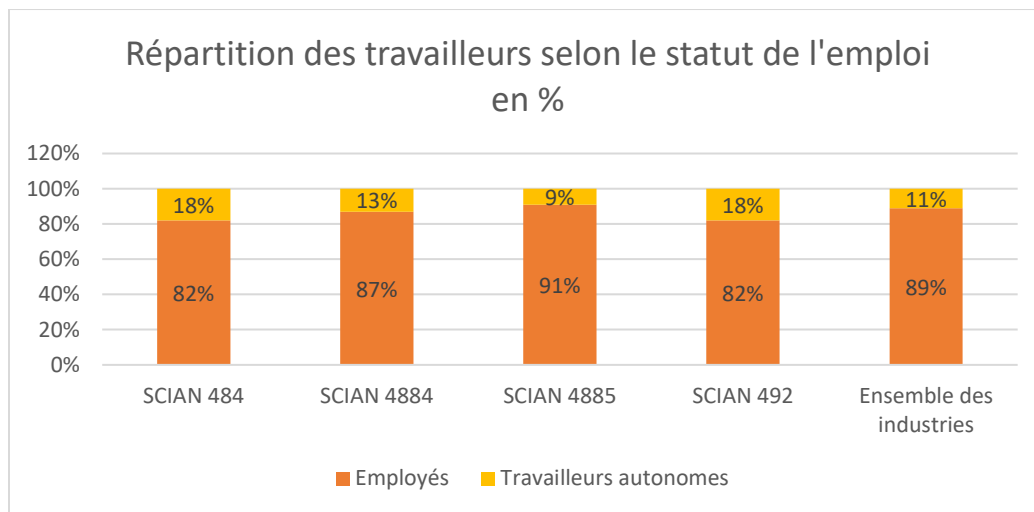
- Répartition des travailleurs selon le sexe

Il existe une forte prédominance des hommes au sein du secteur du transport routier de marchandises comparativement à l'ensemble des industries. Ainsi la quasi-totalité des sous-secteurs compte plus de **87 % d'hommes**.



- Répartition des travailleurs selon le statut de l'emploi

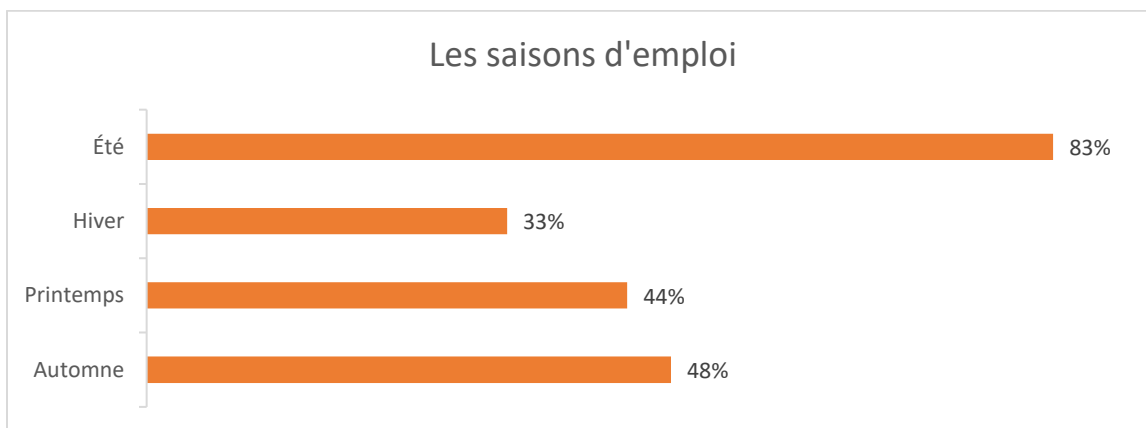
Le secteur du transport routier de marchandises est largement dominé par les travailleurs salariés puisque leur proportion pour chaque sous-secteur dépasse 80 %, sauf pour le SCIAN 4922 Services locaux de messagers et de livraison qui comprend seulement 61 % de travailleurs salariés. Cependant, lorsque comparé à l'ensemble des industries, il apparaît que le secteur du transport routier de marchandises possède une proportion plus importante de travailleurs autonomes.



- Saisonnalité de l'emploi

Plus d'un tiers des entreprises (33 %) ont affirmé avoir recours à de la main-d'œuvre saisonnière.

De plus, les saisons d'emploi sont majoritairement l'été avec 83 % contre seulement 33 % en hiver.



Base : Les répondants ayant des employés saisonniers (n=120)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples

- Syndicalisation

En ce qui concerne la présence d'un syndicat, la très grande majorité des entreprises ayant participé au sondage affirment **ne pas en avoir (98 %)**.

Cependant, il est à souligner que les entreprises comprenant 100 employés et plus sont en proportion plus nombreuses à avoir des employés syndiqués (30 %) que les entreprises de taille moindre. De plus, la proportion d'employés syndiqués au sein des entreprises comportant un syndicat est en moyenne de 87 %.

- Main d'œuvre immigrante

La main-d'œuvre immigrante est présente dans **6 % des entreprises** du secteur du transport routier de marchandises.

→ Au sein de ces entreprises, on compte en moyenne **31 % d'employés immigrants**.

La présence d'employés immigrants est nettement plus marquée au sein des entreprises de grande taille. Ainsi, les entreprises de **100 employés et plus ont indiqué à 65 % avoir de la main-d'œuvre immigrante** contre seulement 3 % pour les entreprises de 1 à 9 employés.

- **Nombre d'employés actuels selon le poste**

Nous constatons que le poste comptant le plus d'employés est celui de conducteur ayant un permis de conduire de classe 1 puisque les entreprises ayant ce type de poste à pourvoir en emploient en moyenne 8,9. Le poste qui occupe le deuxième rang en ce qui a trait au nombre d'employés est celui de manutentionnaire, avec en moyenne 4,8 employés par entreprise.

La proportion d'employés à temps plein (30 heures et plus par semaine) est très élevée puisque, pour l'ensemble des postes, les employés à temps plein représentent en moyenne plus de 80 % des effectifs. Les métiers de répartiteurs ainsi que de mécaniciens de remorques de camion comptent chacun 98 % d'employés à temps plein.

Postes	Moyenne d'employés	Proportion d'employés à temps plein
<i>Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1</i>	8.9*	90%
<i>Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3</i>	3.4*	90%
<i>Répartiteur</i>	1.7*	98%
<i>Manutentionnaire</i>	4.8*	83%
<i>Mécanicien de véhicules lourds</i>	2.2*	92%
<i>Mécanicien de remorques de camions</i>	2.4*	98%
<i>Propriétaire exploitant</i>	2.6*	93%

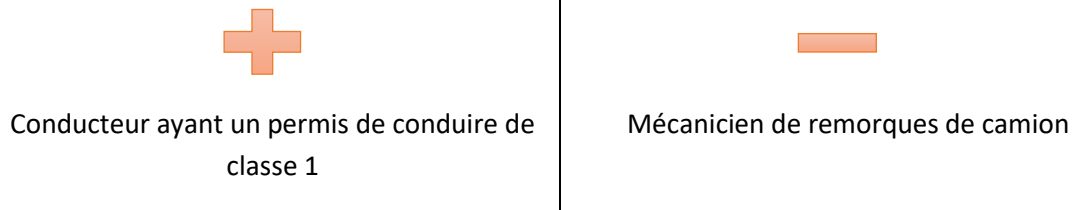
Base : Ensemble des répondants excluant les « Ne sait pas »

*Base : Les entreprises ayant au moins un employé pour ce type de poste

Besoin de main d'œuvre

- **Embauches et prévisions**

Postes pour lesquels il y a une plus ou moins grande proportion d'entreprises qui ont embauché ou prévoient d'embaucher :



La proportion des entreprises ayant embauché en 2014 et 2015 est plus importante que celles qui ont l'intention d'embaucher en 2016 et 2017, et ce pour l'ensemble des postes. Le contexte économique des deux dernières années explique en partie ce résultat.

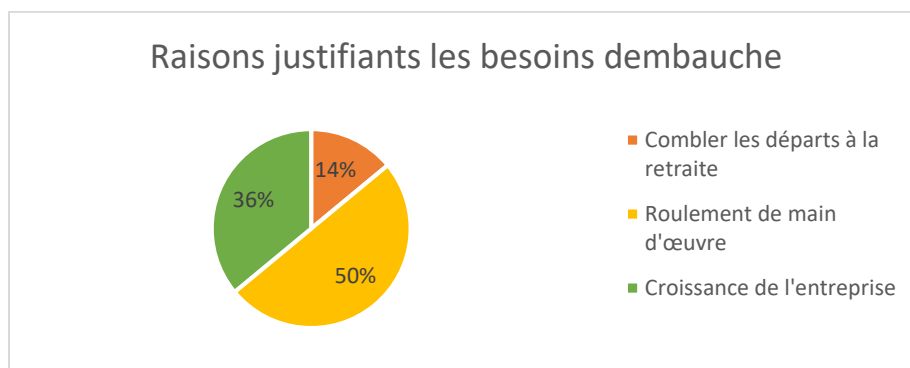
Les postes pour lesquels il y aura le plus grand nombre d'embauches au cours des deux prochaines années sont :

- conducteurs/conductrices ayant un permis de conduire de classe 1 avec 22 717 embauches (2016 et 2017)
- manutentionnaires avec 5 029 embauches (2016 et 2017)
- conducteurs ayant un permis de conduire de classe 3 avec 5 364 postes (2016 et 2017).

Notons que, pour la totalité des postes, le nombre d'embauches prévues au cours des deux prochaines années sera inférieur à celles des deux années précédentes (2014 et 2015).

- **Raisons justifiant les besoins de main d'œuvre**

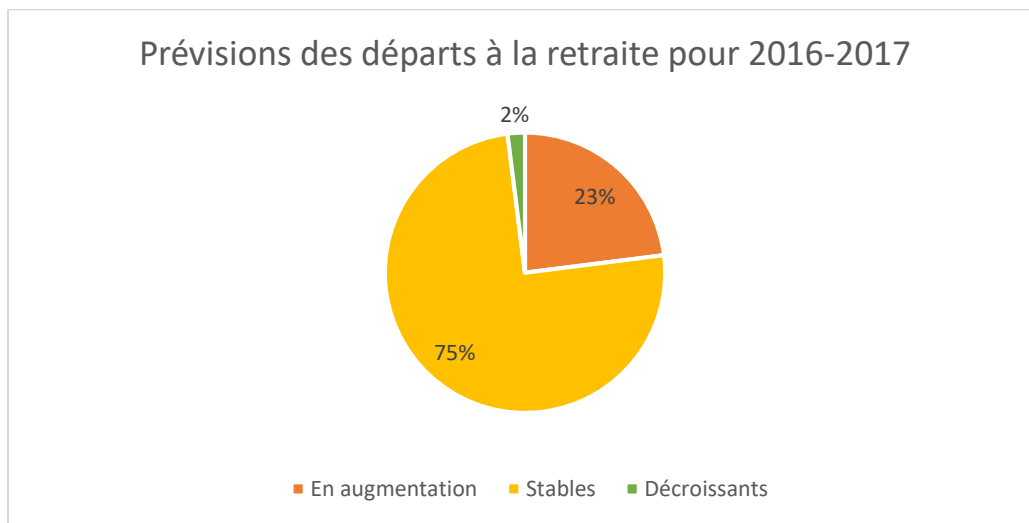
En moyenne, la moitié des embauches prévues se font dans le cadre du roulement de la main-d'œuvre (50 %). Le reste des embauches est motivé par la croissance de l'entreprise (36 %) et le remplacement des employés qui partent à la retraite (14 %).



Base : Les entreprises prévoyant au moins une embauche au cours des deux prochaines années (n=165)

- **Prévisions des départs à la retraite**

Près du quart des entreprises du secteur du transport routier de marchandises (23 %) ont affirmé que les départs à la retraite seront en augmentation au cours des deux prochaines années, contrairement à seulement 2 % des répondants qui estiment qu'ils seront décroissants. Les entreprises de 100 employés et plus ont une plus grande propension à considérer que les départs à la retraite seront en augmentation (40 %).

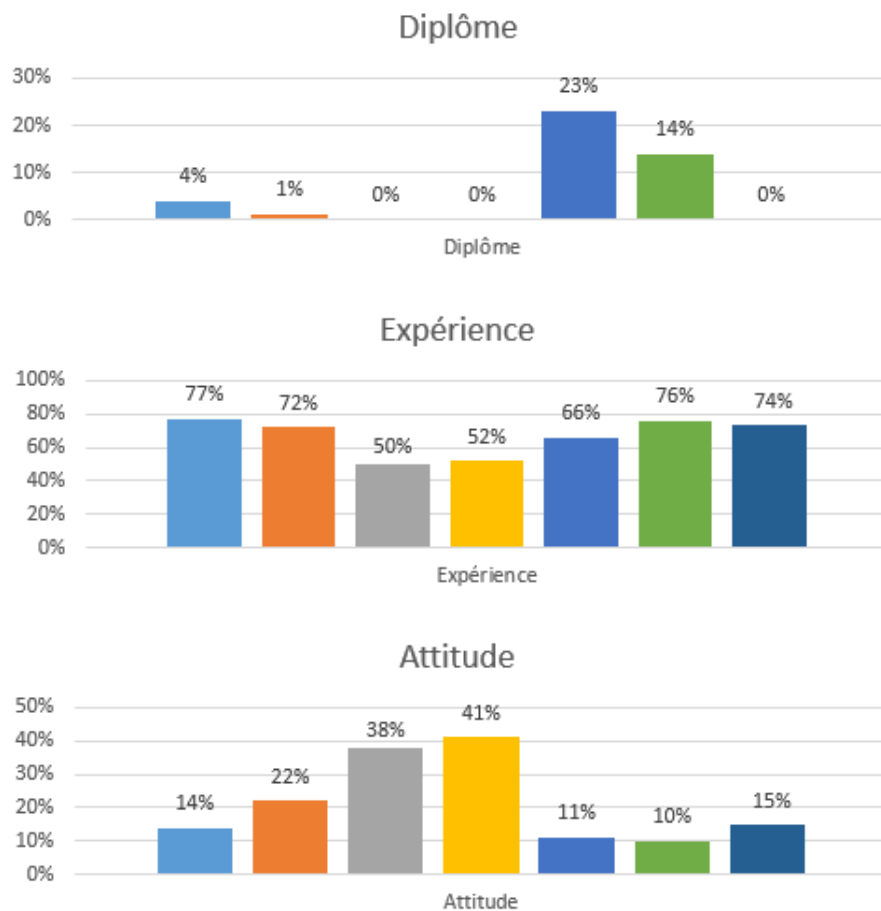


Base : Ensemble des répondants excluant les « Ne sait pas » et les répondants n'ayant pas répondu à la question

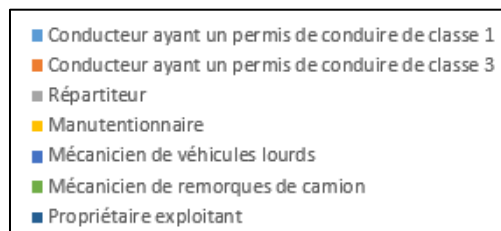
Recrutement des employés

- **Éléments prioritaires lors du recrutement**

Lors du recrutement, les entreprises ont affirmé rechercher surtout l'expérience avec des taux supérieurs à 50 % et ce, quel que soit le poste. Cependant, il existe des différences selon la catégorie de postes puisque l'expérience est surtout recherchée chez les conducteurs ayant un permis de classe 1 ainsi que chez les mécaniciens de remorques de camion. Quant au diplôme, il est le plus souvent considéré comme prioritaire lors de l'embauche des mécaniciens de véhicules lourds (23 %). Mentionnons également que l'attitude est un élément très important pour les entreprises lors du recrutement des répartiteurs (38 %).



Base : Les entreprises ayant l'intention d'effectuer au moins une embauche



- Les diplômes

Raisons pour lesquelles les entreprises n'exigent pas de diplômes pour les conducteurs et les répartiteurs :

- L'expérience des candidats compense l'absence du diplôme
- Je préfère former moi-même à l'interne
- Je préférerais embaucher des diplômés, mais le bassin est trop restreint (mécaniciens)

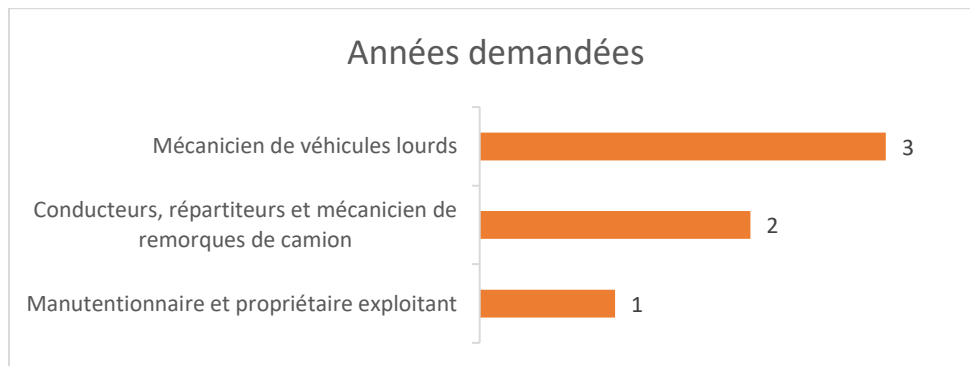
- Compétences recherchées lors des entrevues

Elles dépendent du sous-secteur :

Conducteur	Répartiteur
<ul style="list-style-type: none"> - Permis de conduire de la classe correspondante - Un bon dossier de conduite avec un maximum de 3 points d'inaptitudes accumulés <p>Entreprises de transport de marchandises interprovincial et transfrontalier</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilité des horaires - Connaissance de l'anglais - Absence d'antécédents judiciaires - Bon état de santé - Aptitude à la relation client - Bonne capacité à lire des cartes 	<ul style="list-style-type: none"> - Sens de l'organisation - Capacité à gérer son stress - Aptitude à la communication interpersonnelle - Expérience dans un poste similaire ou en tant que conducteur - Diplôme (avantage certain mais pas une nécessité)

- Exigence pour les années d'expérience

Si le candidat dispose d'un diplôme, le nombre moyen d'années d'expérience exigé varie entre 1 et 3 ans selon le poste concerné.



Notons également que les sous-secteurs du transport de marchandises diverses et spéciales ont en moyenne une exigence de 3 ans d'expérience lors du recrutement des conducteurs ayant un permis de classe 1, tandis que les autres entreprises liées au transport de marchandises exigent une moyenne de 2 ans d'expérience.

- Propension à embaucher des conducteurs ayant fait une pause dans leur carrière

Les entreprises ont affirmé à **72 % qu'elles étaient disposées à les recruter**.

En outre, **29 %** de ces entreprises **hésiteraient** à embaucher au-delà d'une pause de 5 ans, contrairement à **31 % affirmant ne pas hésiter** à embaucher ce profil peu importe la durée de pause prise.

De plus, il semblerait que les entreprises de transport de marchandises diverses soient moins réticentes à recruter des conducteurs ayant fait une pause, puisque 83 % d'entre elles se disent prêtes à les recruter, ce qui est significativement plus important que dans les autres sous-secteurs

- **Exigence de problèmes de recrutement**
- Entreprises ayant des difficultés

44% des entreprises interrogées ont affirmé avoir eu des difficultés de recrutement au cours des deux dernières années.

Sous-secteur :

Notons que les entreprises de **transport de marchandises diverses (52 %) et spéciales (54 %)** semblent avoir significativement plus de problèmes de recrutement que les entreprises des autres activités liées au transport de marchandises (19 %).

Région :

De plus, les entreprises du **Centre du Québec ont affirmé à 64 %** avoir rencontré des problèmes de recrutement au cours des deux dernières années, ce qui est significativement supérieur aux autres régions.

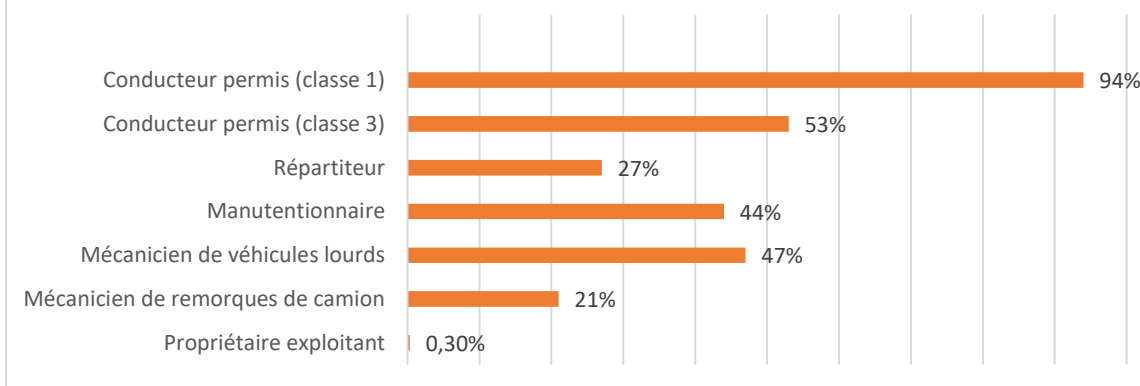
Taille :

On constate que les entreprises de **100 employés et plus** sont proportionnellement plus nombreuses à avoir rencontré des problèmes de recrutement (86 %).

- Postes pour lesquels il y a des difficultés de recrutement

Les postes qui semblent être les plus difficiles à combler sont ceux de conducteurs ayant un permis de conduire de classe 1 et ceux ayant un permis de classe 3 avec successivement (94 %) et (53 %).

Postes pour lesquels il existe des difficultés de recrutement au cours des deux dernières années



Base : Les entreprises ayant connu des problèmes de recrutement pour chacun des postes où elles possèdent de la main-d'œuvre (55 < n < 173)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples

Sous-secteur :

Il est à signaler que les entreprises du transport de marchandises spéciales ont connu plus de difficultés de recrutement pour les postes de conducteur ayant un permis de classe 3 (61 %) et les manutentionnaires (73 %) comparativement aux entreprises de transport de marchandises diverses qui totalisent 33 % pour les conducteurs du permis classe 3 et 16 % pour les manutentionnaires. Ces différences sont jugées significatives pour les deux postes cités.

- Cause des difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement les plus souvent citées sont le « manque de candidats compétents », l'« expérience demandée » ainsi que les « horaires de travail ne convenaient pas ». En dépit du fait que ce constat soit valable pour les postes de conducteurs, répartiteurs ainsi que les mécaniciens, il existe certaines spécificités concernant chaque poste.

	Conducteurs (n=166)	Répartiteurs (n=61)	Mécaniciens (n=67)
Manque de candidats compétents	80%	62%	71%
Expérience demandée	41%	39%	46%
Horaires de travail ne convenaient pas	38%	24%	28%
Concurrence entre les entreprises pour les recrutements	27%	17%	41%
Manque de maîtrise d'une seconde langue au travail	10%	36%	N/A

Base : Les entreprises ayant indiqué avoir eu des difficultés de recrutement pour un ou plusieurs postes

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples

- Existence de postes vacants

21% des entreprises ont indiqué avoir eu au cours des deux dernières années des postes restés vacants pendant plus de deux mois.

Les postes les plus touchés par ces vacances sont :

- 80% les conducteurs ayant un permis de classe 1
- 58% les conducteurs ayant un permis de classe 3
- 44% les mécaniciens de véhicules lourds

Sous-secteur :

Ce constat semble être plus marqué dans les entreprises œuvrant dans le **transport de marchandises diverses (24 %) et spéciales (27 %)** par rapport aux entreprises des autres activités liées au transport de marchandises (11 %), et ce, de manière significative.

- Conséquences des difficultés de recrutement

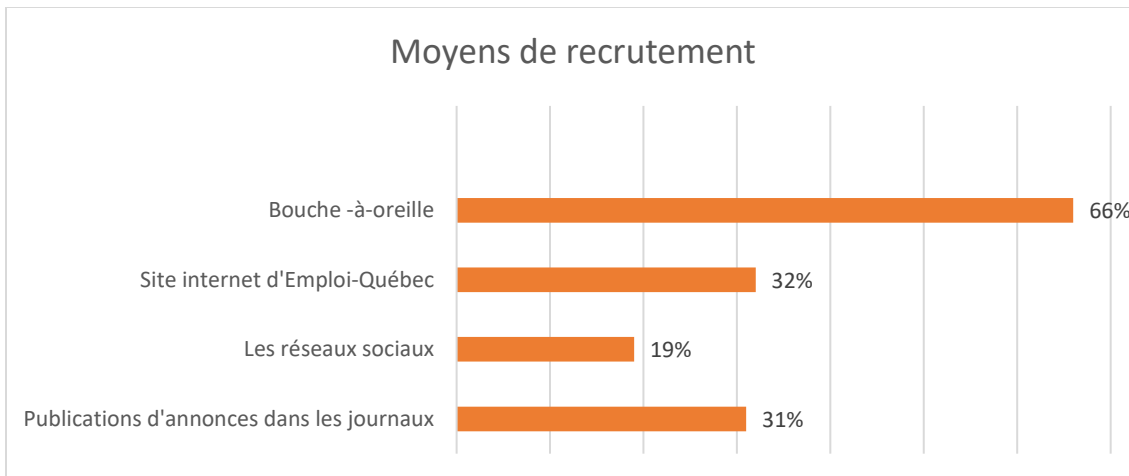
La moitié des entreprises (50 %) ayant rencontré des difficultés de recrutement ont indiqué que cela a eu des conséquences sur leur production.

Les conséquences les plus fréquemment citées par les entreprises sont :

- Baisse des profits : 53%
- Refus de contrats en raison du manque d'effectifs : 46%
- Retard des livraisons : 23%

- Moyens de recrutement

Les entrevues ont révélé que, du fait de la pénurie de conducteurs, les entreprises ont recours à une panoplie de moyens aussi divers que variés afin de recruter leurs **conducteurs**. En plus du bouche-à-oreille, les moyens fréquemment utilisés sont les annonces dans la presse quotidienne et les magazines spécialisés, le site d'Emploi-Québec et certains sites Internet dédiés au camionnage tels que truckstopquebec.com.



Base : Ensemble des répondants (n=347)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples

Les **entreprises exerçant d'autres activités liées au transport de marchandises** ont significativement moins recours à certains moyens de recrutement par rapport aux entreprises de transport de marchandises diverses et spéciales, il s'agit notamment de :

- Bouche-à-oreille (55 %)
- Publications d'annonces dans les journaux (22 %)
- Centres de formation et cégeps (1 %)

Quant à la répartition des entreprises selon les distances d'opération, les **entreprises de transport sur de longues distances** utilisent significativement plus souvent certains moyens de recrutement comparativement aux entreprises œuvrant dans le transport local. Ces moyens sont les suivants :

- Publications d'annonces dans les journaux (44 % contre 27 %)
- Site Internet d'Emploi-Québec (51 % contre 20 %)
- Sites Internet spécialisés en recrutement de personnel (16 % contre 3 %)
- Consultation d'une banque de CV détenue par votre établissement (26 % contre 8 %)
- Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.) (22 % contre 11 %)
- Site Internet de l'entreprise (13 % contre 4 %)

Notons que les **entreprises de 100 employés et plus** ont davantage recours à certains moyens de recrutement que les entreprises de 1 à 9 employés, et ce, de manière significative. Il s'agit notamment des moyens suivants :

- Sites Internet spécialisés en recrutement de personnel (82 % contre 4 %)
- Centres de formation et cégeps (59 % contre 3 %)
- Foires d'emploi (64 % contre 2 %)
- Programme de primes pour les références au recrutement (57 % contre 0 %)
- Site Internet de l'entreprise (68 % contre 5 %)
- Affichage extérieur (camions, panneaux publicitaires urbains) (36 % contre 2 %)

Rétention du personnel

- **Problème de rétention du personnel**



1 entreprise sur 5 a indiqué avoir connu des problèmes de rétention du personnel au cours des deux dernières années (21%)

En ce qui a trait à la taille, il est à signaler que la proportion d'entreprises ayant connu des problèmes de rétention croît avec le nombre d'employés. Ainsi, parmi les entreprises de 100 employés et plus, 57 % ont affirmé avoir rencontré des problèmes de rétention de personnel.

- **Postes pour lesquels il y a eu des difficultés de rétention**

Les postes pour lesquels une grande proportion d'entreprises a connu des difficultés de rétention sont :

- 87% conducteurs/conductrices ayant un permis de classe 1
- 68% manutentionnaires
- 66% conducteurs/conductrices ayant un permis de classe 3

- **Mesures de rétention du personnel**

26% des entreprises ont indiqué avoir mis en place des mesures de rétention du personnel.

Par ailleurs, les mesures de rétention les plus citées sont le « salaire avantageux » (68 %) et les « horaires flexibles/l'équilibre vie privée et vie professionnelle » (54 %).



Base : Les entreprises ayant mis en place des mesures de rétention (n=118)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples

Formation des employés

- **Satisfaction envers les programmes de formation initiale**

Les programmes de formation initiale portant sur le transport routier de personnes concernent la conduite, la logistique du transport ainsi que la mécanique. Les programmes sont sanctionnés par une attestation d'études ou un diplôme.

Programmes de formation initiale portant sur le transport routier



La grande majorité des intervenants ont affirmé être **satisfaits de la qualité de la formation** initiale des conducteurs.

Cependant, ils ont été unanimes sur le fait que les écoles publiques préparent bien mieux les diplômés que les écoles privées (moins d'heures de formation, permettent d'obtenir seulement la classe 1).

- Programme les mieux évalués

Les programmes les mieux évalués sont le DEP Mécanique de véhicules lourds routiers avec une note moyenne de 7,5/10 et une proportion de 58 % d'entreprises très satisfaites, ainsi que le DEP Transport par camion (classe 1) ayant obtenu une note moyenne de 7/10 et une proportion de 48 % d'entreprises très satisfaites. Il est à noter qu'une proportion importante de répondants ont indiqué ne pas connaître les programmes de formation initiale et donc n'ont pas été en mesure d'évaluer leur niveau de satisfaction à leur égard.

Diplôme	Moyenne	Très satisfait
<i>DEP Transport par camion (classe 1)</i>	7	48%
<i>AEC Logistique du transport et distribution internationale</i>	6.1	32%
<i>AEC Techniques de la logistique du transport multimodal</i>	6.3	35%
<i>AEC Logistique du transport</i>	6.6	43%
<i>DEC Techniques de la logistique du transport</i>	6.3	38%
<i>DEP Mécanique de véhicules lourds routiers</i>	7.5	58%
<i>DEP Mécanique de remorques de camion</i>	6.9	45%

Base : Les répondants connaissant les programmes de formation de leurs employés

- Satisfaction envers les aspects des programmes de formation initiale

On constate que les entreprises ont eu une évaluation plutôt équivalente des trois aspects relatifs aux programmes de formation, à savoir les « connaissances des nouveaux candidats », la « disponibilité de la formation initiale » ainsi que l'« accessibilité de la formation initiale (du point de vue géographique) ». En effet, ces trois aspects ont obtenu des notes oscillant entre 6,2/10 et 6,4/10.



• **Formation continue**

- Postes qui font de la formation continue

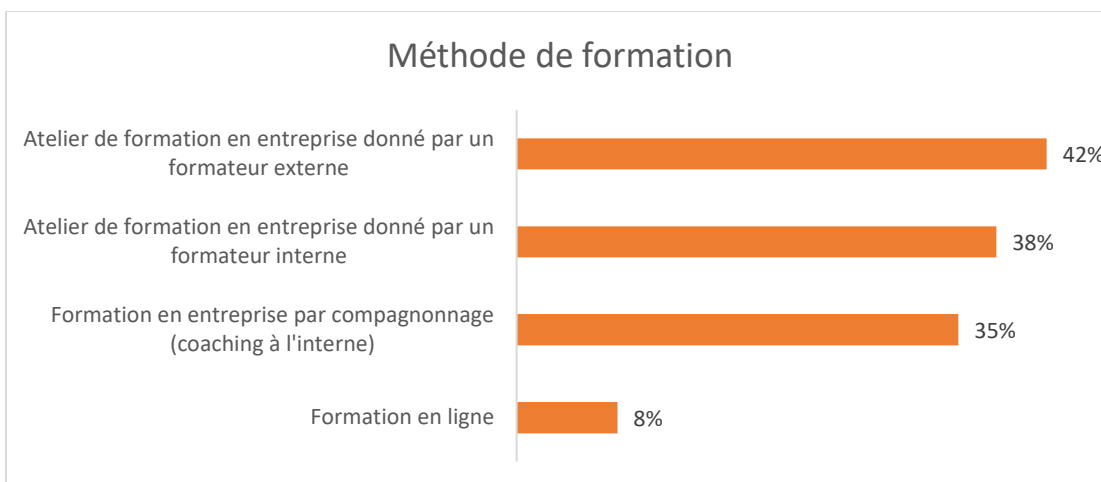
En moyenne, plus du tiers des conducteurs (classe 3) ainsi que les répartiteurs ont reçu au moins 4 heures de formation continue au cours de la dernière année.

Conducteur ayant un permis de conduire classe 1	28%
Conducteur ayant un permis de conduire classe 3	39%
Répartiteur	31%
Manutentionnaire	30%
Mécanicien de véhicules lourds	27%
Mécanicien de remorques de camions	29%

De plus, les conducteurs ayant un permis de conduire de classe 1 et qui ont reçu de la formation continue constituent une proportion significativement plus importante au sein des entreprises de transport de marchandises diverses (37 %) comparativement aux entreprises de transport de marchandises spéciales (18 %).

- Méthode

Les méthodes de formation continue qui ont été les plus utilisées par les entreprises sont : l'« atelier de formation en entreprise donné par un formateur externe » (42 %) ainsi que l'« atelier de formation en entreprise donné par une ressource interne » (38 %). La méthode de formation la moins utilisée par les entreprises est la « formation en ligne » (8 %).



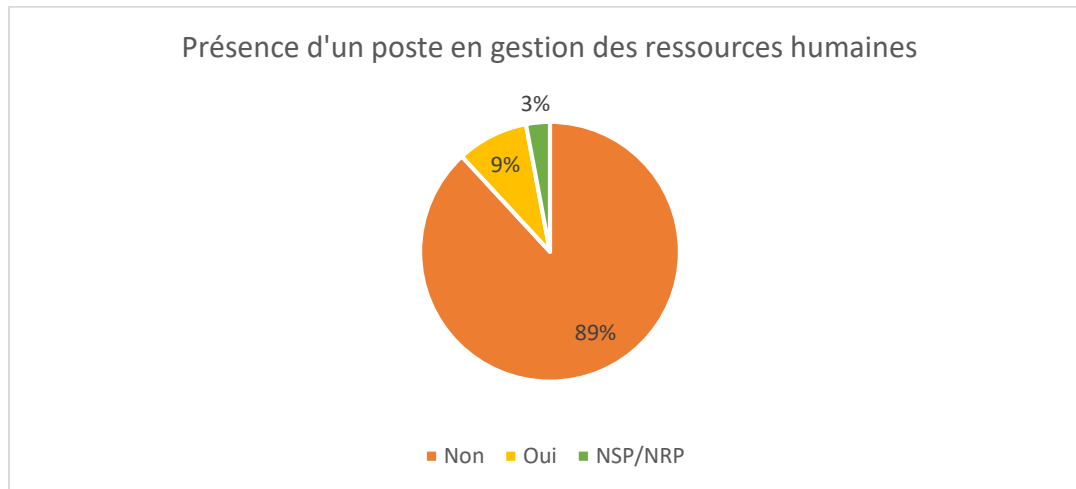
- Formation continue pour les différents postes

CONDUCTEURS	RÉPARTITEURS	MANUTENTIONNAIRES ET MÉCANICIENS
36%	27%	28%
des entreprises ont affirmés avoir l'intention d'offrir de la formation continue aux cours des 2 prochaines années	des entreprises ont affirmés avoir l'intention d'offrir de la formation continue aux cours des 2 prochaines années	des entreprises ont affirmés avoir l'intention d'offrir de la formation continue aux cours des 2 prochaines années
Besoins futurs :	Besoins futurs :	
<ul style="list-style-type: none"> - Ronde de sécurité (61%) - Heures de conduite et de repos (61%) - Conduite préventive (44%) 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des lois et règlements du transport routier (65%) - Service à la clientèle/ Savoir communiquer (52%) 	

Gestion des ressources humaines

- Poste dédié aux ressources humaines

Seulement 9% des entreprises ont un poste strictement dédié à la gestion des ressources humaines.



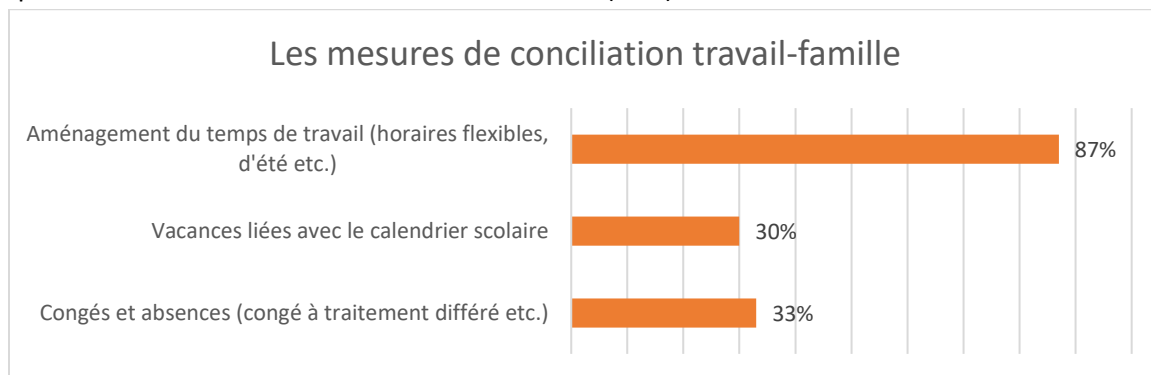
Base : Ensemble des répondants (n=347)

En outre, les grandes entreprises de 100 employés et plus sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un poste de gestion des RH (84%) par rapport aux entreprises de 1 à 9 employés (5%) et aux entreprises de 10 et 19 employés (12%).

- Mesures de conciliation travail-famille

28% des entreprises ont affirmé avoir mis en place des mesures de conciliation travail-famille.

En ce qui concerne les mesures de conciliation travail-famille, plus du quart des entreprises (28%) ont affirmé en avoir mis en place. En outre, les principales mesures mentionnées sont, en ordre d'importance, l'«aménagement du temps de travail» (87%), les «congés et absences» (33%) ainsi que les «vacances reliées au calendrier scolaire» (30%).

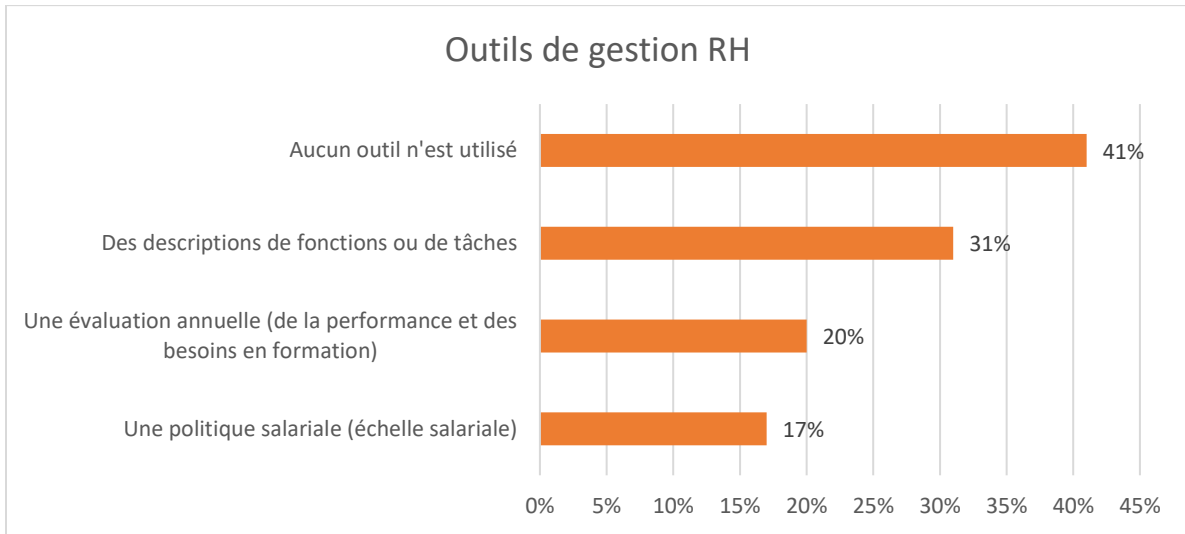


Base : Les entreprises ayant mis en place des mesures de conciliation travail-famille (n=101)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples

- Outil de gestion des ressources humaines

41% des entreprises ont indiqué qu'aucun outil de gestion des ressources humaines n'était utilisé.



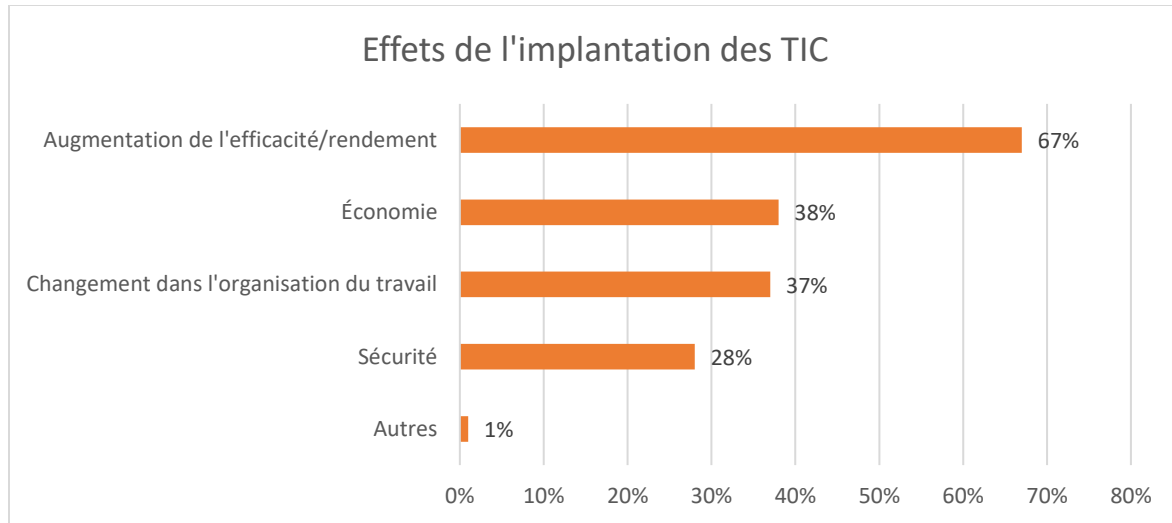
Base : Ensemble des répondants (n=347)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples

Enfin, la majorité des intervenants ont indiqué que les pratiques en matière de gestion des ressources humaines ne sont pas très développées et que l'industrie est plus conservatrice qu'avant-gardiste. Le support papier est encore très présent et les fonctions assumées par les employés des RH couvrent généralement des tâches de base comme la rémunération et les procédures d'embauche.

Nouvelles technologies

Un quart des entreprises (25 %) ont indiqué avoir implanté ou utilisé des équipements de production, logiciels ou technologies de l'information et de la communication (TIC) au cours de l'année 2015. De plus, les principaux effets de l'implantation de ces TIC sont l'« augmentation de l'efficacité/rendement » (67 %) ainsi que les « économies » (38 %).



Base : Les entreprises ayant implanté des TIC (n=135)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples

Les entreprises de transport de marchandises spéciales (15 %) sont significativement moins nombreuses que celles des autres secteurs d'activité à avoir implanté des TIC.

Enjeux de l'industrie

- Deux principaux enjeux

La grande majorité d'entre eux considèrent l'embauche et la rétention du personnel comme les deux principaux enjeux auxquels ils sont confrontés. Le manque de disponibilité d'une main-d'œuvre compétente et intéressée est souvent cité comme étant une problématique centrale que doivent régler les entreprises.

- Importance des enjeux :

- | | | |
|-----------------------|---|---|
| | - « conserver les employés au sein de l'entreprise » 9,4/10 | } Enjeux de main
d'œuvre |
| | - « recruter des conducteurs compétents » 9,3/10 | |
| Enjeux
commerciaux | } | - « renouveler les contrats avec les clients actuels » 9,2/10 |
| | | - « faire face à la concurrence » 9,1/10 |
| | | - « gagner de nouveaux clients » 9,1/10 |

Notons également que l'enjeu le moins important, « recruter des répartiteurs compétents », obtient tout de même un score de 6,9/10.

Sous-secteur :

Au sujet de l'importance des enjeux selon le sous-secteur d'activité, il apparaît que les entreprises de transport de marchandises spéciales considèrent que l'enjeu « recruter des répartiteurs compétents » est significativement moins important que pour les autres entreprises puisqu'il a seulement obtenu un score de 5,6/10.

Taille :

En ce qui concerne l'importance des enjeux et défis selon la région, notons que les entreprises du Centre du Québec considèrent l'enjeu « être capable de remplacer les employés qui partent à la retraite » comme étant significativement moins important comparativement aux entreprises des autres régions.

Conclusion

Le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier de marchandises a permis d'identifier la nature ainsi que l'importance des enjeux de l'industrie. Les enjeux de main-d'œuvre sont bien présents et préoccupants pour les entreprises du secteur. La présente section fait état des principaux constats.

- Relève à planifier
- Important besoin de main d'œuvre, principalement pour le poste de conducteur ayant un permis de conduire de classe 1
- Évoluer pour favoriser la rétention
- Besoin de formation continue
- Soutien aux entreprises
- Enjeux de main d'œuvre et enjeux commerciaux

Si vous souhaitez voir l'intégralité du *Diagnostic sectoriel du transport routier de marchandises-2015* [cliquez ici](#)