



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

Table des matières

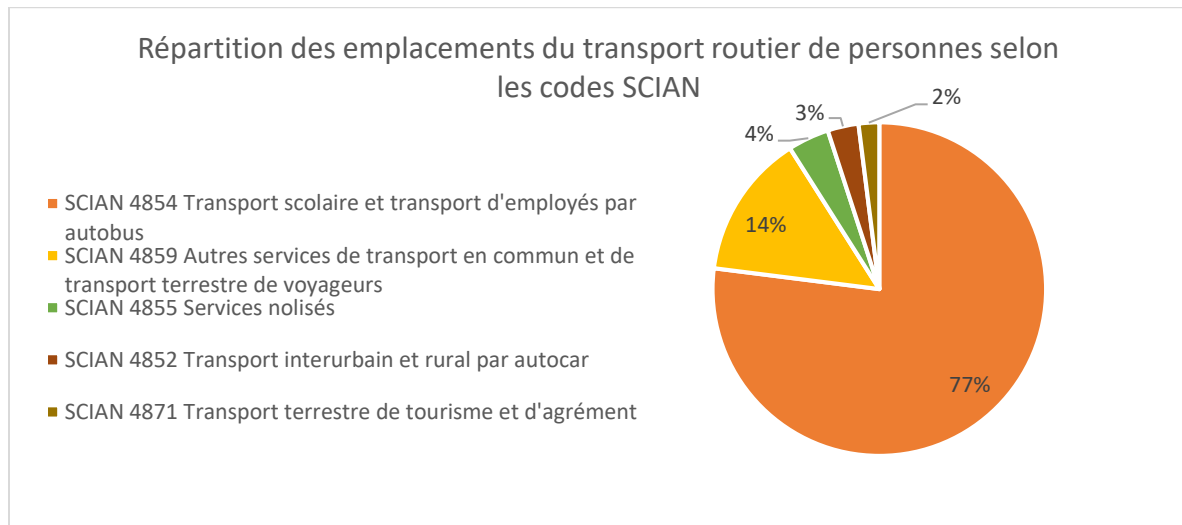
Structure de l'industrie	3
Caractéristiques de la main d'œuvre	6
Besoin de main d'œuvre	10
Recrutement des employés	12
Rétention du personnel	17
Formation des employés.....	18
Gestion des ressources humaines.....	21
Nouvelles technologies.....	23
Enjeux de l'industrie	24
Pistes d'intervention.....	25
Conclusion	26

Structure de l'industrie

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

En juin 2015, le secteur du transport routier de personnes comptait **772 emplacements**.

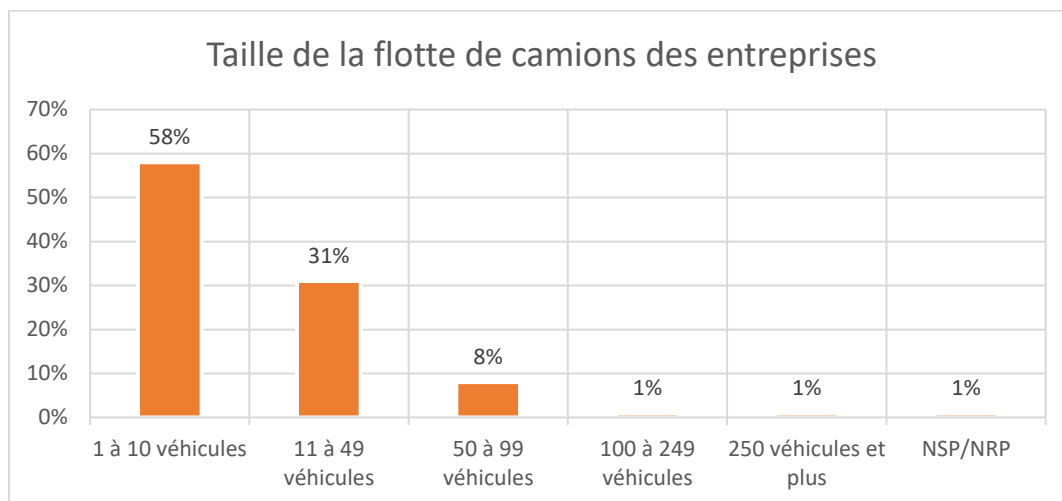
La grande majorité d'entre eux (77%) appartient au SCIAN 4854 Transport scolaire et transport d'employés par autobus.



Source : Statistiques 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 d'autobus des entreprises**

Plus de la moitié des entreprises (58 %) possèdent et/ou exploitent moins de 11 véhicules. Ainsi, 89 % des entreprises possèdent et/ou exploitent moins de 50 véhicules.

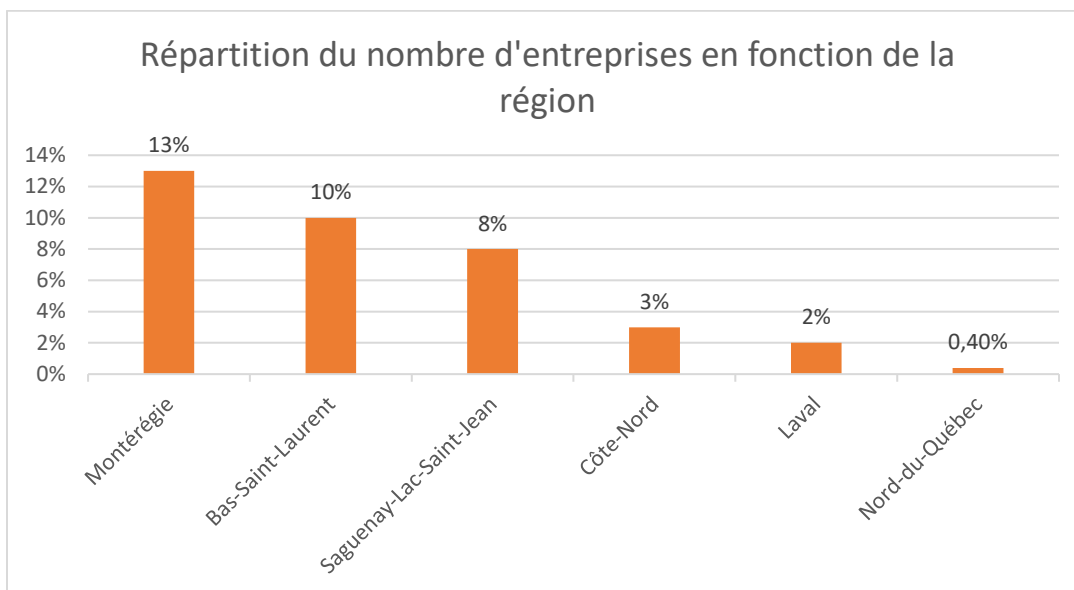


Base : ensemble des répondants (n=116)

Source : sondage auprès des entreprises en transport de marchandises

- Répartition des entreprises selon la région administrative

La région comptant le plus grand nombre d'entreprises est la **Montérégie** puisque **13%** des entreprises du secteur y ont leur siège social. Inversement, la région comportant le moins d'entreprises liées au secteur du transport routier de personnes est le **Nord-du-Québec (0.4%)**.



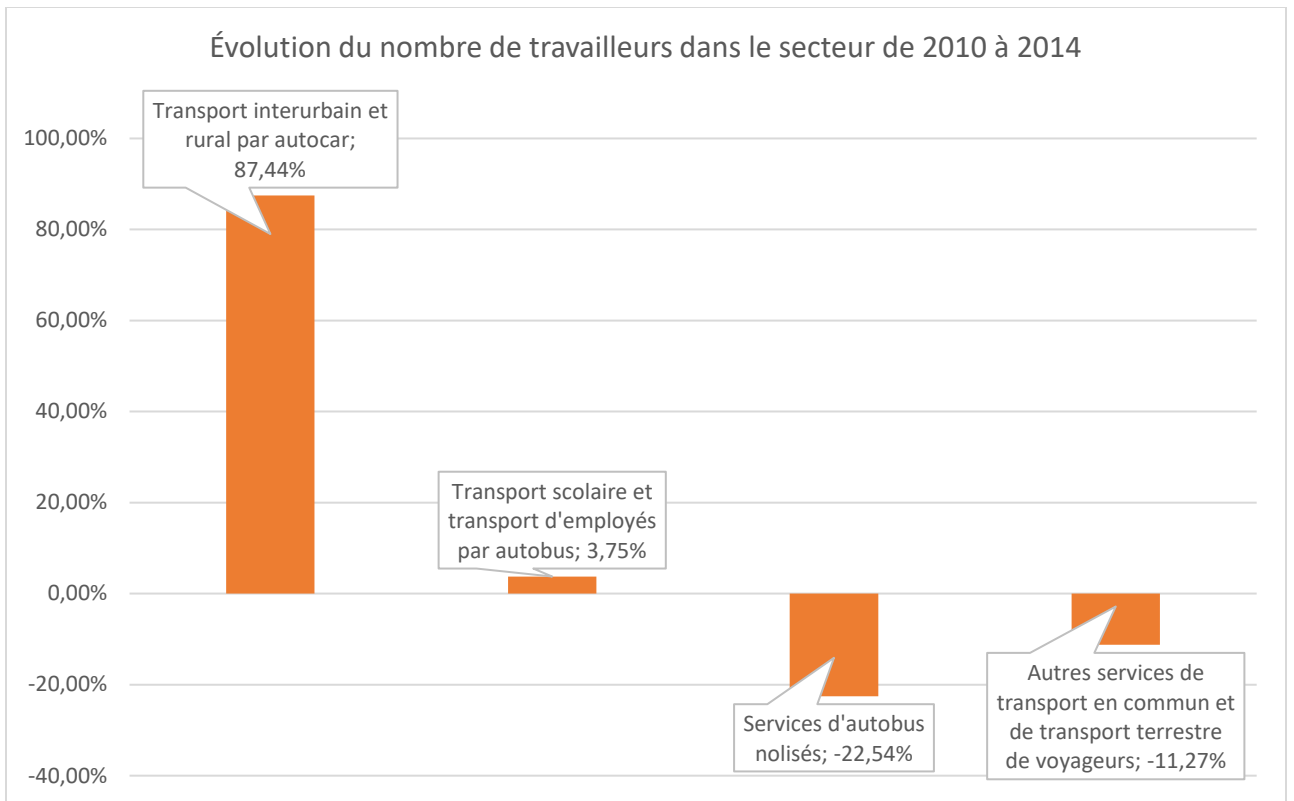
Source : Liste des entreprises du secteur du transport routier de personnes. Emploi-Québec

- Évolution du nombre de travailleurs dans le secteur

En 2014, le nombre de travailleurs de l'industrie du transport routier de personnes était de **13 192 personnes**, en excluant les travailleurs du SCIAN 4871 Transport terrestre de tourisme et d'agrément, pour lequel les données ne sont pas disponibles.

En outre, certains sous-secteurs composant l'industrie du transport routier de personnes ont connu une hausse du nombre d'employés, et ce, sur la période comprise entre 2010 et 2015. La hausse la plus marquée en pourcentage est celle du SCIAN 4852 Transport interurbain et rural par autocar avec 87,4 % d'augmentation.

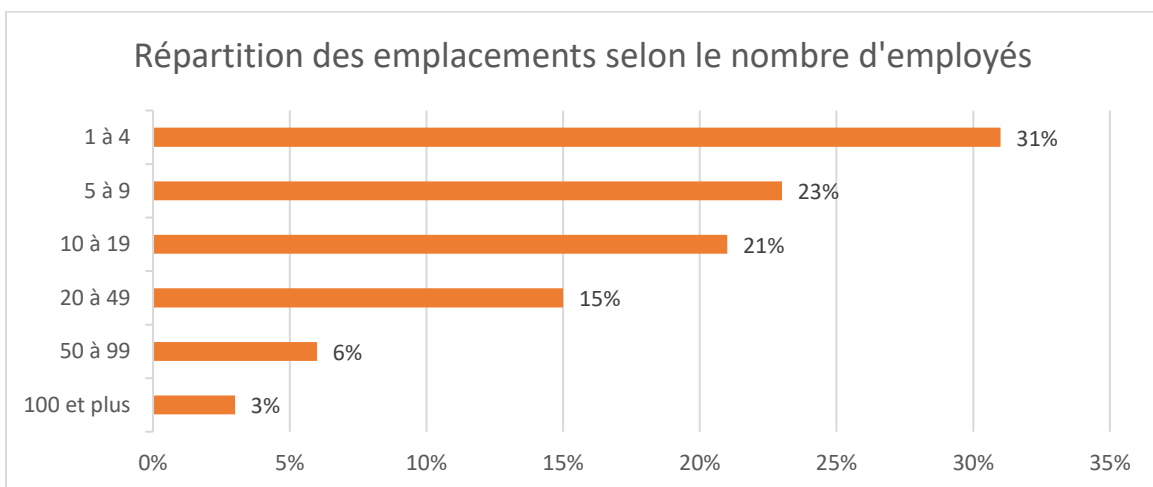
Les sous-secteurs connaissant une baisse du nombre d'employés sont le SCIAN 4855 Services d'autobus nolisés avec une diminution de 22,54 % et SCIAN 4859- Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs avec une diminution 11,27 %.



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 comptant entre **1 et 4 employés** représentent près du tiers de l'ensemble des emplacements (**30,8%**). De plus, environ 9% des entreprises du secteur comptent 50 employés et plus.

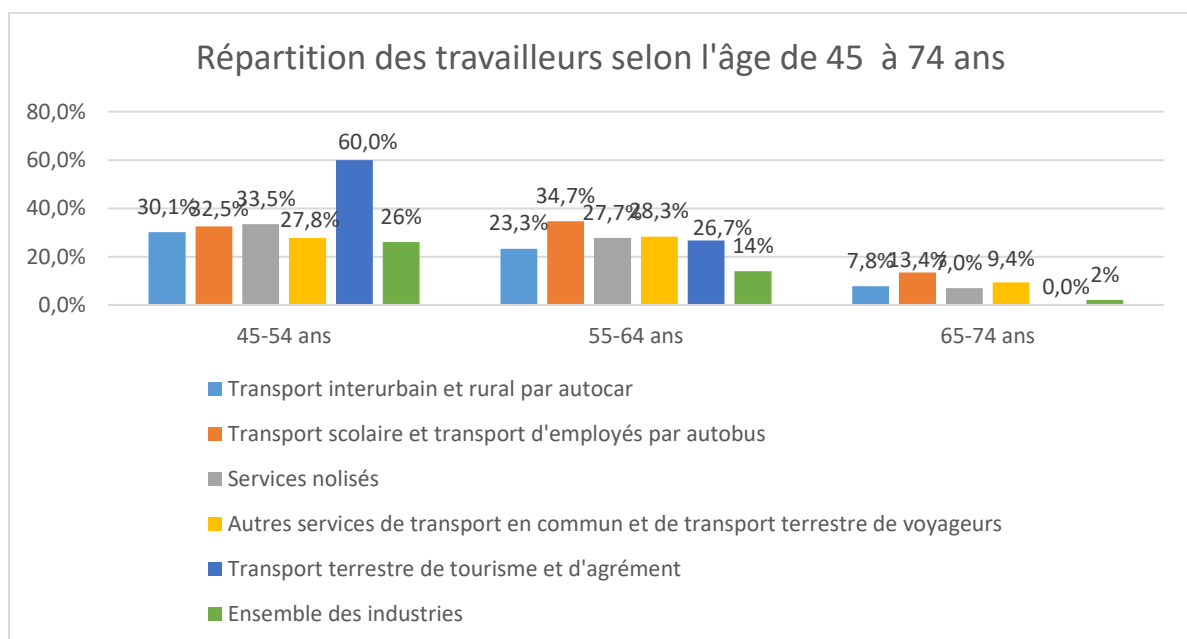
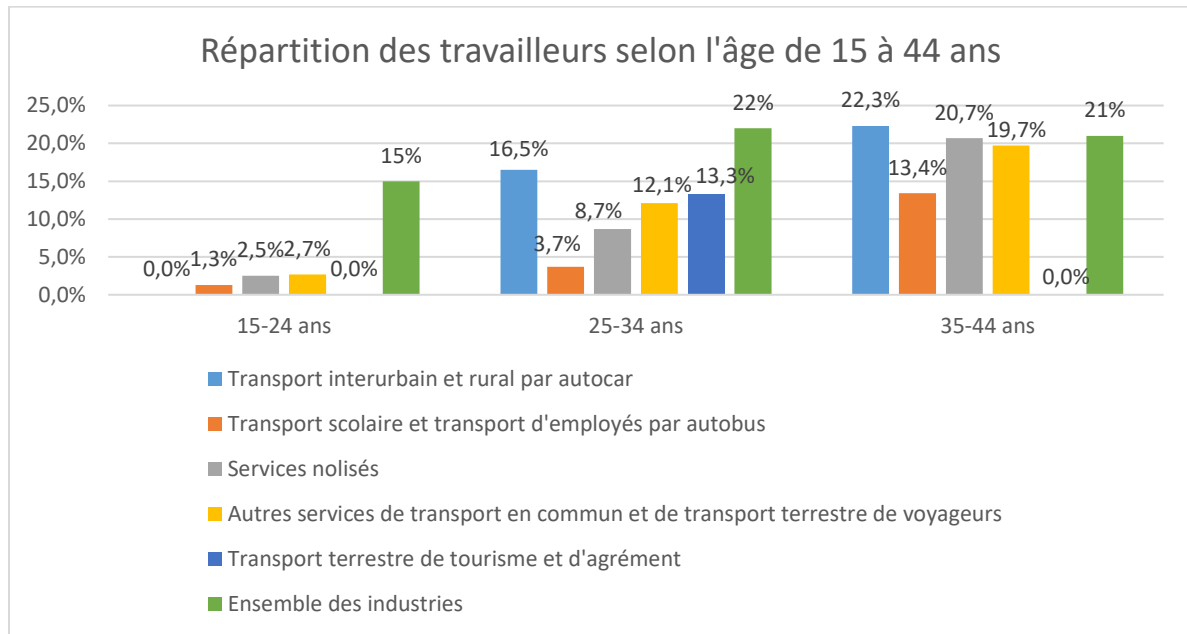


Statistique Canada

Caractéristiques de la main d'œuvre

- Répartition des travailleurs selon l'âge

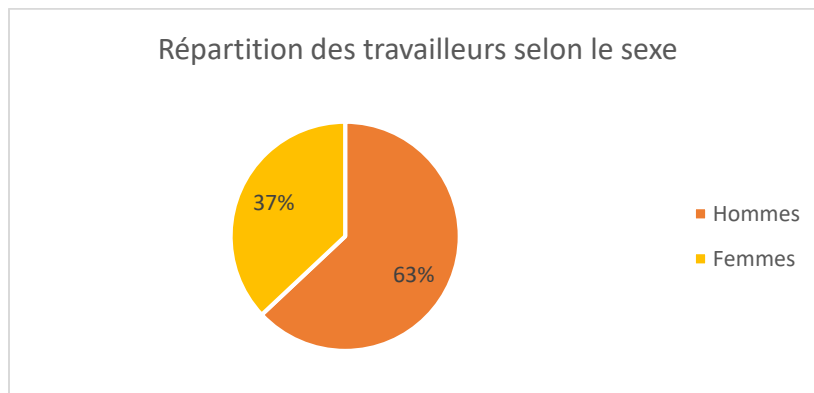
Par rapport à l'ensemble des industries, les sous-secteurs à l'étude sont caractérisés par une **proportion plus importante de travailleurs âgés de plus de 55 ans**, et ce, spécifiquement pour le SCIAN 4854 Transport scolaire et transport d'employés par autobus. En outre, la proportion des travailleurs âgés de **15 à 24 ans est nettement moins élevée** au sein du secteur du transport routier de personnes comparativement à l'ensemble des industries.



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

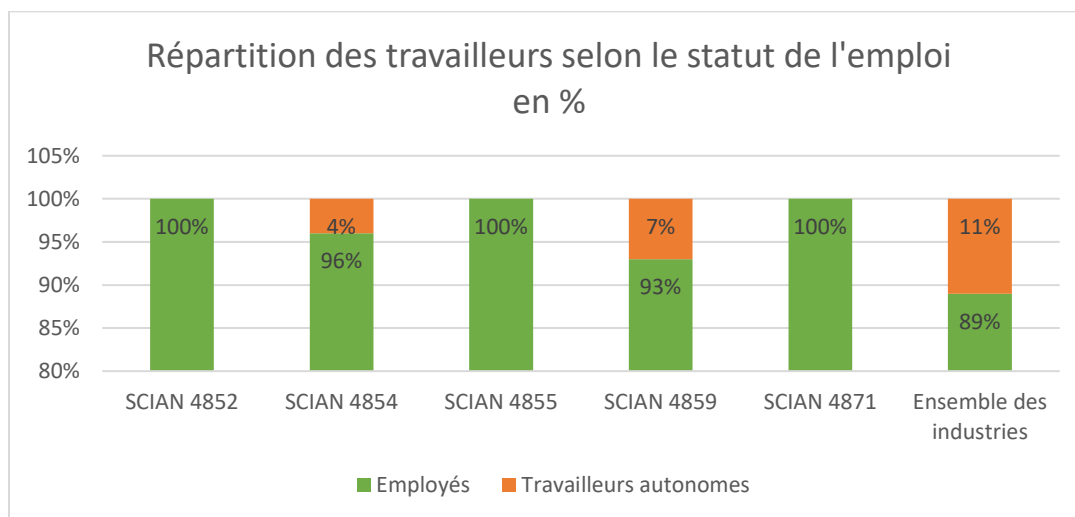
- Répartition des travailleurs selon le sexe

La répartition par sexe indique clairement une **majorité d'hommes** au sein du secteur du transport routier de personnes comparativement à l'ensemble des industries. Ainsi, tous les secteurs sont composés à **plus de 60% d'hommes**.



- Répartition des travailleurs selon le statut de l'emploi

Le secteur du transport routier de personnes est largement dominé par les travailleurs salariés puisque les proportions pour chaque sous-secteur dépassent les 85 %. Par ailleurs, lorsque comparé à l'ensemble des industries, il apparaît que le secteur du transport routier de personnes possède une proportion moins importante de travailleurs autonomes.

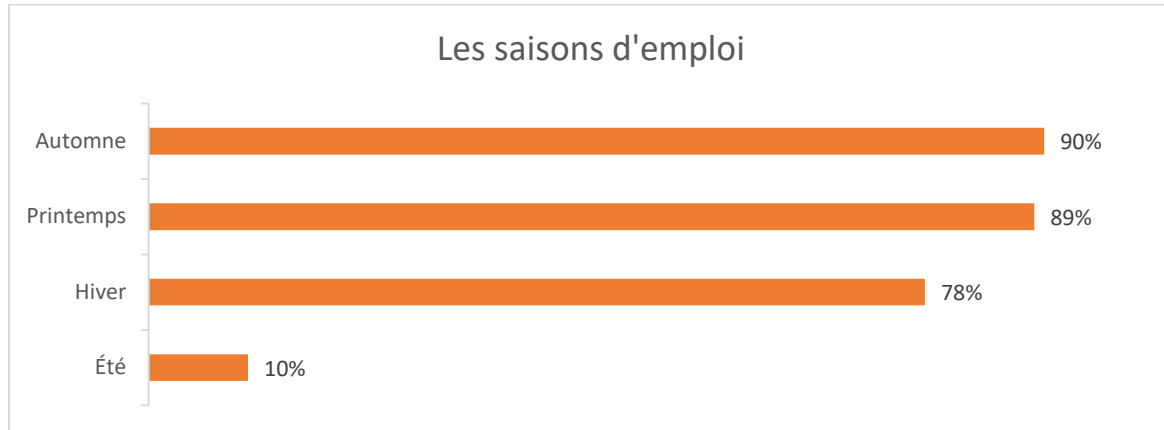


- Saisonnalité de l'emploi

Près du tiers des entreprises (30 %) ont indiqué avoir de la main-d'œuvre saisonnière.

De plus, celles-ci ont recours aux employés saisonniers majoritairement en automne (90 %), suivi par le printemps (89 %) et dans une moindre mesure, en hiver (78 %). Le recours à la main-d'œuvre saisonnière est particulièrement faible en été (10 %). Ceci peut s'expliquer par la

prédominance des entreprises œuvrant dans le transport scolaire, et ce, au sein de l'industrie en général et de l'échantillon en particulier.



Base : Les répondants ayant des employés saisonniers (n=42)

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

- **Syndicalisation**

Concernant la syndicalisation, **18 % des entreprises ont confirmé la présence d'un syndicat** au sein de leur entreprise. D'ailleurs, chez ces entreprises, la proportion d'employés syndiqués est élevée (**87 % en moyenne**). Notons également que la taille de l'entreprise a un impact significatif sur la propension de celles-ci à avoir un syndicat. Ainsi, plus la taille de l'entreprise augmente, plus la proportion d'entreprises ayant un syndicat accroît.

- **Main d'œuvre immigrante**

La présence de la main d'œuvre immigrante est indiquée dans **6% des entreprises** du secteur du transport routier de personnes.

→ Au sein de ces entreprises, on compte en moyenne **20% d'employés immigrants**.

Notons également que la taille de l'entreprise a un impact significatif sur la propension de celles-ci à avoir de la main d'œuvre immigrante. La taille de l'entreprise a un impact significatif sur la propension de celles-ci à avoir de la main-d'œuvre immigrante (plus la taille de l'entreprise augmente, plus la proportion d'employés immigrants accroît).

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

On observe que le poste ayant le plus d'employés est celui de conducteur d'autobus scolaire puisque les entreprises qui en emploient en comptent en moyenne 17,7. Le deuxième poste ayant le plus d'employés est celui de conducteur d'autobus nolisés avec en moyenne 10,7 employés par entreprise comptant au moins un employé pour ce poste. Les moyennes prennent en considération les entreprises comptant des employés pour chacun des postes.

Notons également que les postes connaissant la plus grande proportion d'employés à temps plein (25 heures et plus par semaine) sont les mécaniciens de véhicules lourds et les répartiteurs avec respectivement 96 % et 95 %.

Postes	Moyenne d'employés	Proportion d'employés à temps plein
<i>Conducteur d'autobus nolisés</i>	10,7*	52%
<i>Conducteur d'autobus scolaires</i>	17,7*	77 %
<i>Conducteur d'autobus adaptés</i>	6,3*	64 %
<i>Conducteur d'autobus interurbains</i>	N/D*	74 %
<i>Répartiteur</i>	1,6*	95 %
<i>Mécanicien de véhicules lourds</i>	2,2*	96 %

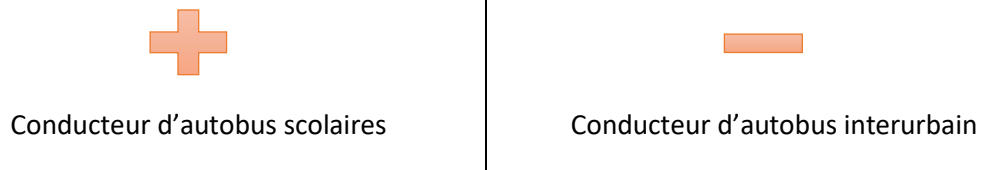
Base : Ensemble des répondants, excluant les « Ne sait pas »

*Base : Les entreprises ayant au moins un employé pour ce type de poste (6<n<102)

Besoin de main d'œuvre

- **Embauches et prévisions**

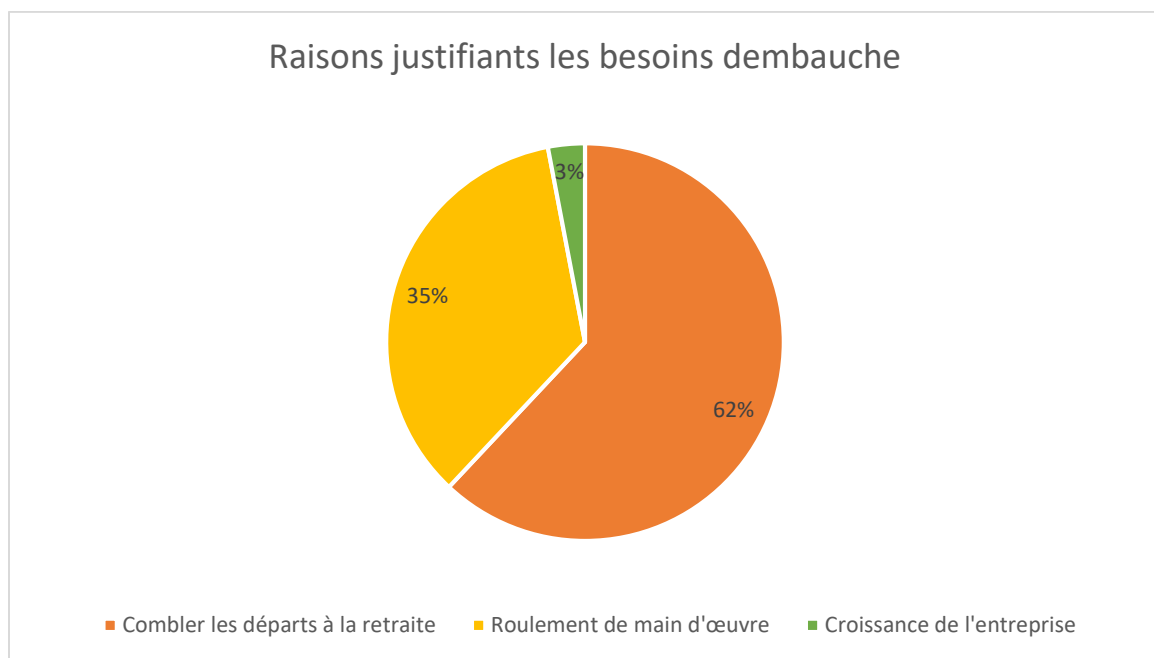
Postes pour lesquels il y a une plus ou moins grande proportion d'entreprises qui ont embauché ou prévoient d'embaucher :



Notons également que la proportion d'entreprises ayant embauché du personnel en 2014 et 2015 est plus grande que celle des entreprises prévoyant des embauches futures, et ce, pour tous les postes. Le contexte économique favorable en 2014 et 2015 peut expliquer une partie de l'écart observé.

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

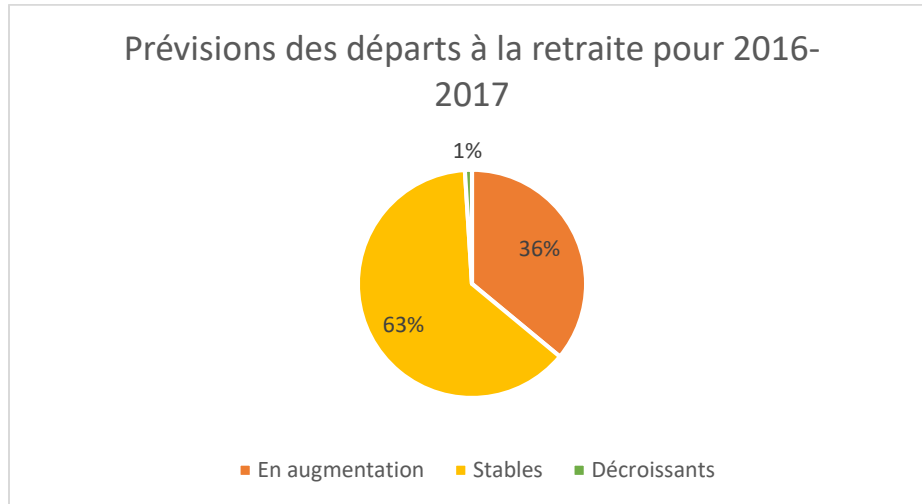
Concernant les raisons motivant les embauches futures, les entreprises ont affirmé qu'en moyenne 62 % des embauches prévues se feraient pour combler les départs à la retraite. Le reste des embauches est motivé par le roulement de main-d'œuvre (35 %) et la croissance de l'entreprise (3 %).



Base : Les entreprises prévoyant au moins une embauche au cours des deux prochaines années (n=57)

- Prévisions des départs à la retraite

Plus du tiers des entreprises (36%) ont indiqué que les départs à la retraite seront en augmentation pour 2016 et 2017 contre seulement 1% qui ont affirmé qu'ils seraient décroissants (les réponses varient selon la taille de l'entreprise).

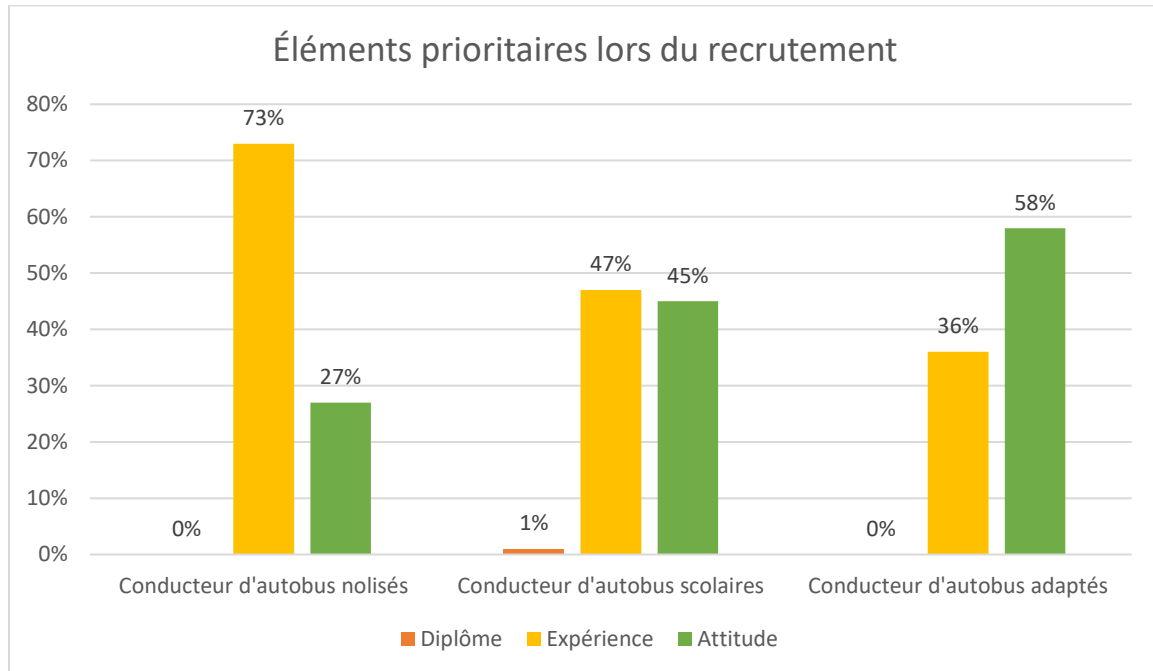


Base : Ensemble des répondants excluant les « Ne sait pas » (n=92)

Recrutement des employés

- **Éléments prioritaires lors du recrutement**

Lors du recrutement des conducteurs d'autobus scolaires, 47 % des entreprises qui prévoient embaucher du personnel pour ce poste ont affirmé qu'elles privilégiaient d'abord l'expérience. De plus, l'attitude est l'autre élément principal le plus souvent cité (45 %).



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

Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence

- 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 juge qu'un diplôme pour ces postes n'est pas nécessaire

- Compétences recherchées lors des entrevues

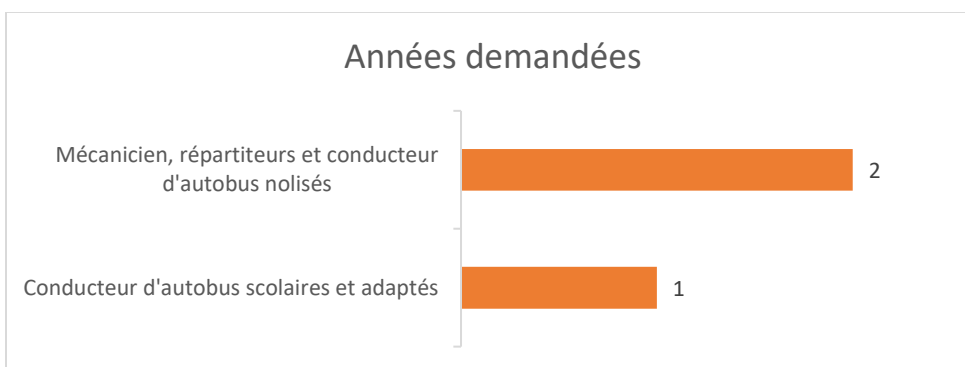
Elles dépendent du sous-secteur :

Conducteur d'autobus scolaires	Conducteur de transports nolisés	Répartiteur
- Absence d'antécédents judiciaires	- Sens de l'organisation	- Expérience dans un poste similaire ou en tant que conducteur

<ul style="list-style-type: none"> - Maintien de la carte de compétence → Obligatoire imposé par les commissions scolaires - Personnalité de l'individu (patience, maintenir discipline etc.) - Classe 2 : demandée ou proposée en formation à l'interne - Acceptation de conditions spéciales (temps partiel, début et fin de journée, travailler 8 mois par année, salaire bas) <p><i>Transport d'autobus scolaire moins strictes car pénurie de main d'œuvre</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formation initiale (idéalement AEP conduite d'autobus CFTR) et/ou expérience professionnelle → L'un peut compenser l'autre - Flexibles au niveau des horaires - Disposé à partir plusieurs jours - Anglais fonctionnel 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à gérer le stress - Flexibilité par rapport aux horaires de travail - Formation initiale (DEC Technique de la logistique) important pour le transport nolisé
--	--	---

- Exigence années d'expérience

Si le candidat dispose d'un diplôme, le nombre moyen d'années d'expérience exigé varie entre 1 et 2 ans selon le poste concerné.



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

Les entreprises ont affirmé à 77 % qu'elles étaient disposées à les recruter.

En outre, **20 % de ces entreprises hésiteraient** à embaucher au-delà d'une pause de 5 ans, contrairement à **54 % affirmant ne pas hésiter** à embaucher ce profil peu importe la durée de pause prise.

- Existence de difficultés de recrutement

- Entreprises ayant des difficultés

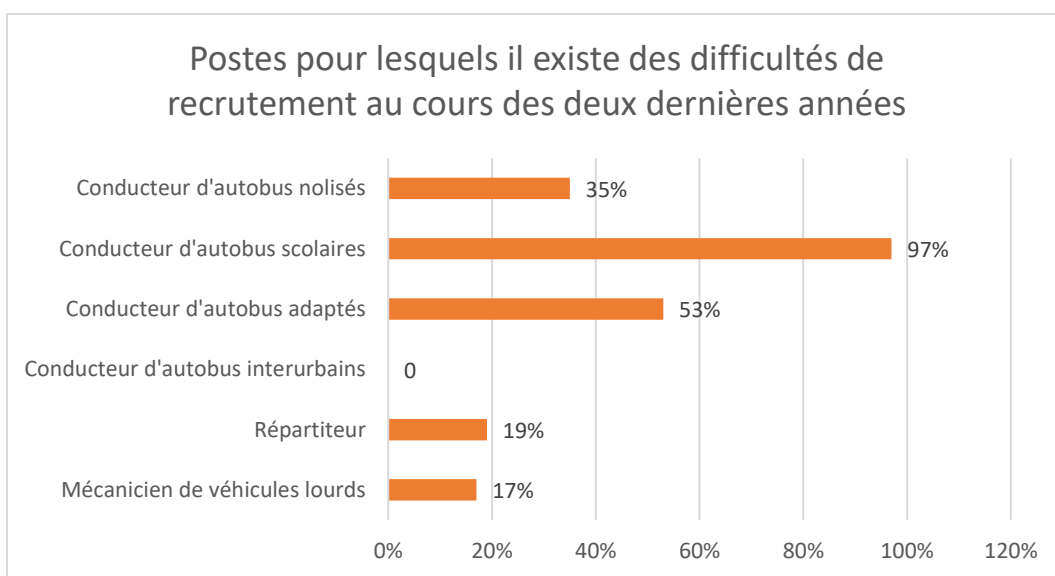
39% des entreprises interrogées ont affirmé avoir eu des difficultés de recrutement au cours des deux dernières années.

Les grandes entreprises sont proportionnellement plus nombreuses à avoir rencontrés des problèmes de recrutement de personnel 64% contre 32% pour les entreprises de 1 à 9 employés.

- Postes pour lesquels il y a des difficultés de recrutement

Les postes pour lesquels il y a la plus grande proportion d'entreprises ayant connu des difficultés de recrutement sont les postes de conducteur d'autobus scolaires et de conducteur d'autobus adaptés avec respectivement 97 % et 53 % des entreprises ayant connu des difficultés et embauchant ces postes.

Notons que les proportions ont été calculées sur les bases des entreprises employant actuellement les postes listés. À titre d'exemple, 19 % des entreprises employant des répartiteurs et ayant des difficultés de recrutement ont affirmé avoir eu des problèmes dans le recrutement des répartiteurs.



Base : Les entreprises ayant des problèmes de recrutement pour chaque poste où elle possède de la main-d'œuvre (14<n<44)

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

Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence.

- Cause des difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement les plus souvent citées concernant les conducteurs, tous types confondus, sont le « manque de candidats compétents » (59 %), l'« emploi saisonnier/temporaire » (45 %) ainsi que les « horaires de travail ne convenaient pas » (42 %).

	Conducteurs
Manque de candidats compétents	59%
Emploi saisonnier/temporaire	45%
Horaires de travail ne convenaient pas	42%
Conditions salariales ou de rémunérations insuffisantes	39%

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.

Répartiteurs et mécaniciens : l'expérience demandée ainsi que le manque de candidats compétents sont des difficultés qui ont été évoquées.

- **Existence de postes vacants**

Interrogées sur l'existence de postes restés vacants pendant plus de deux mois au cours des deux dernières années, **8 % des entreprises ont répondu par l'affirmative.**

Notons que les entreprises employant des **conducteurs d'autobus scolaires** sont les plus nombreuses à avoir connu une vacance pour ce poste, et ce, comparativement aux entreprises employant les autres postes.

- **Conséquences des difficultés de recrutement**

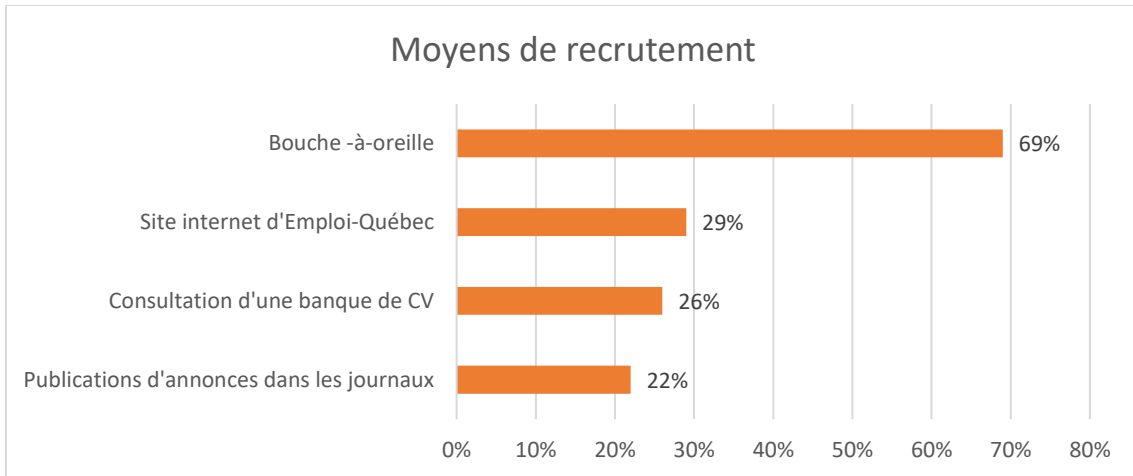
Parmi les entreprises ayant rencontré des difficultés de recrutement, 41 % ont indiqué que cela a eu des conséquences sur leur production.

Les conséquences les plus fréquemment citées par les entreprises sont :

- Augmentation des heures supplémentaires : 39%
- Refus de contrats en raison du manque d'effectifs : 39 %
- Baisse des profits : 13%
- Diminution du service : 12%

- **Moyens de recrutement**

Les moyens de recrutement ayant été les plus utilisés par les entreprises au cours de la dernière année sont le « bouche-à-oreille » (69 %), suivi du « site Internet d'Emploi-Québec » (29 %) et la « consultation d'une banque de CV détenue par votre établissement » (26 %).



Base : Ensemble des répondants (n=116)

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

Région :

Notons que le recours aux publications d'annonces dans les journaux est cité significativement plus souvent par les entreprises de l'Ouest du Québec et région de Montréal (37%) par rapport à l'Est du Québec (11%).

Taille :

Concernant la répartition par taille d'entreprise, soulignons que les grandes entreprises de 50 employés et plus ont plus souvent recours à certains moyens de recrutement comparativement aux petites entreprises de 1 à 9 employés. Ces moyens sont :

- Publications d'annonces dans les journaux (49 % contre 14 %);
- Le site Internet d'Emploi-Québec (86 % contre 14 %);
- Consultation d'une banque de CV détenue par votre établissement (47 % contre 11 %).

Rétention du personnel

- **Problème de rétention du personnel**

9% des entreprises ont connu des problèmes de rétention de personnel au cours des 2 dernières années.

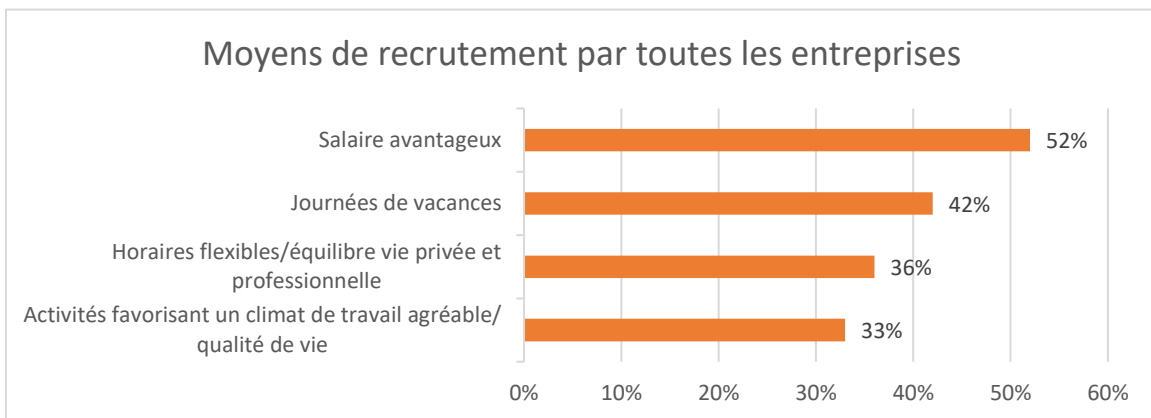
Les entreprises détenant des postes de conducteurs d'autobus scolaires sont plus touchées. Les entreprises employant des conducteurs d'autobus adaptés sont également touchés mais dans une moindre mesure.

Transport scolaire	Transport nolisé
Problèmes de rétention liés à l'âge avancé des conducteurs (congé maladie)	Meilleures conditions de travail mais rétention plus problématique
Les entreprises doivent être conciliantes concernant les congés et les journées de repos afin de garder sa main d'œuvre	Main d'œuvre jeune qui cherche à bâtir une carrière avec de bonnes conditions de travail (plus d'attentes)
Taux de roulement élevé	

- **Mesures de rétention du personnel**

17% des entreprises ont indiqué avoir mis en place des mesures de rétention du personnel.

De plus, les mesures implantées les plus souvent mentionnées sont le « salaire avantageux » (52 %), ainsi que les « journées de vacances » (42 %) et les « horaires flexibles/équilibre vie privée et professionnelle » (36 %).



Base : Les entreprises ayant mis en place des mesures de rétention (n=20)

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

Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence.

Formation des employés

- **Diplômes évalués durant le sondage**

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 de personnes



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

La majorité des entreprises considéraient avoir une bonne connaissance des programmes de formation par un formateur interne soit par la Fédération des transporteurs par autobus et globalement ils sont satisfaits de la qualité de la formation des diplômés.

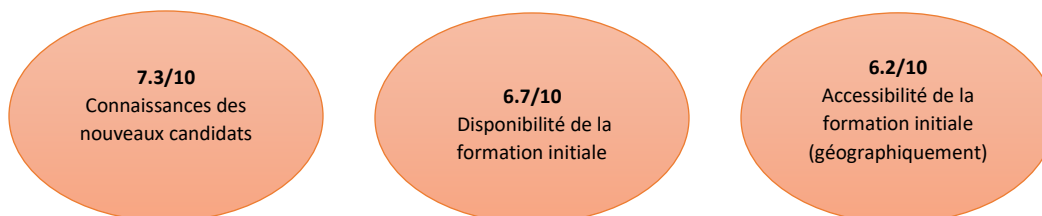
- Programme les mieux évalués

<i>Diplôme</i>	Moyenne	Très satisfait
<i>AEP Conduite d'autobus</i>	8.3	73%
<i>DEP Transport par camion (classe 1)</i>	8.1	70%
<i>AEC Logistique du transport et distribution internationale</i>	6.3	40%
<i>AEC Techniques de la logistique du transport multimodal</i>	6.5	45%
<i>AEC Logistique du transport</i>	6.8	49%
<i>DEC Techniques de la logistique du transport</i>	6.8	46%
<i>DEP Mécanique de véhicules lourds routiers</i>	8.3	73%

Base : Les répondants connaissant les programmes de formation

- Satisfaction envers les aspects des programmes de formation initiale

En ce qui concerne l'évaluation de certains aspects relatifs à la formation initiale, les entreprises participantes ont attribué la note la plus élevée aux « connaissances des nouveaux candidats » avec une moyenne de 7,3. Les autres aspects sont « la disponibilité de la formation initiale » et « l'accessibilité de la formation initiale (du point de vue géographique) » avec respectivement des moyennes de 6,7/10 et 6,2/10.



- **Formation continue**

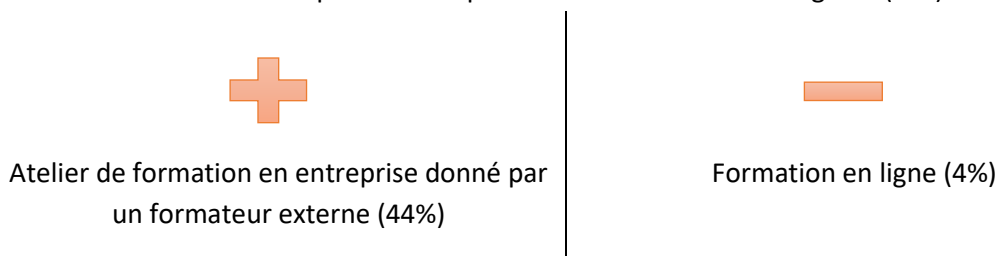
- Postes qui font de la formation continue

En moyenne, près de la moitié des conducteurs d'autobus nolisés et scolaires (47%) ont reçu au moins 4 heures de formation continue au cours de la dernière année.

Conducteur d'autobus nolisés	47%
Conducteur d'autobus scolaires	47%
Conducteur d'autobus adaptés	41%
Conducteur d'autobus interurbains	ND
Répartiteurs	24%
Mécanicien de véhicules lourds	41%

- Méthode

La méthode de formation continue qui a été la plus utilisée par les entreprises est : l'« atelier de formation en entreprise donné par un formateur externe » (44 %). À l'inverse, la méthode de formation la moins utilisée par les entreprises est la « formation en ligne » (4 %).



- Formation continue pour les différents postes

Les trois quarts des entreprises employant des conducteurs (75 %) ont affirmé avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années. En outre, lors des entrevues en profondeur, les intervenants clés ont affirmé que s'agissant du transport scolaire, la formation continue était motivée par l'obligation des commissions scolaires. Ainsi, les conducteurs doivent renouveler chaque trois ans leurs cartes de compétence par une formation de 6 heures.

Plus du quart des entreprises employant des répartiteurs (29 %) ont affirmé avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années.

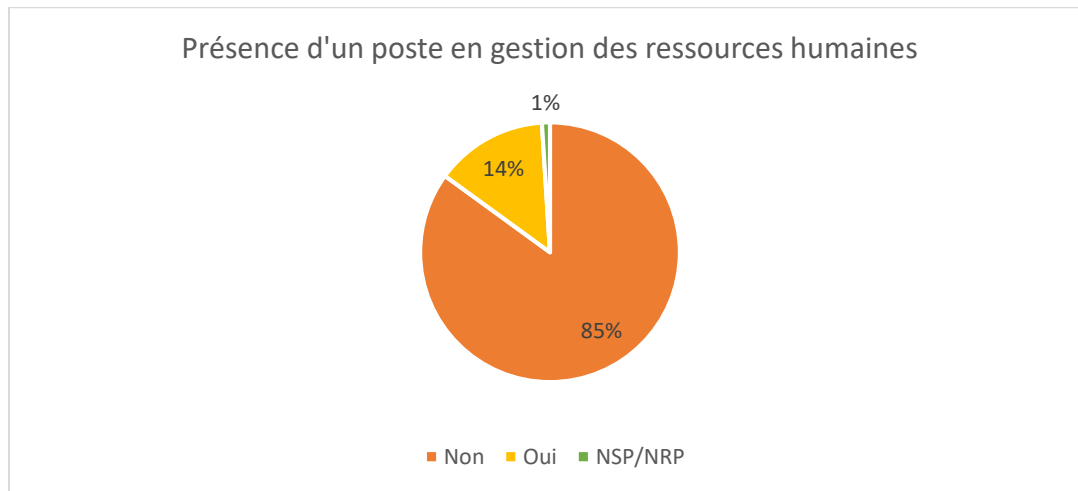
CONDUCTEURS	RÉPARTITEURS	MÉCANICIENS DE VÉHICULES LOURDS
<p>75% des entreprises ont affirmés avoir l'intention d'offrir de la formation continue aux cours des 2 prochaines années</p> <p>Besoins futurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cours de secourisme (65%) - Heures de conduite Gestion de la discipline dans le bus (62%) <p>La formation continue pour le transport scolaire est motivée par l'obligation des commissions scolaires. Chaque 3 an ils doivent renouveler leurs cartes de compétence par une formation de 6h.</p>	<p>29% des entreprises ont affirmés avoir l'intention d'offrir de la formation continue aux cours des 2 prochaines années</p> <p>Besoins futurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des lois et règlements du transport routier (73%) - Service à la clientèle/ Savoir communiquer (56%) 	<p>51% des entreprises ont affirmés avoir l'intention d'offrir de la formation continue aux cours des 2 prochaines années</p>

Gestion des ressources humaines

- Poste dédié aux ressources humaines

La proportion des entreprises ayant un poste strictement dédié à la gestion des ressources humaines est évaluée à 14%

En moyenne, 1.1 employé sont affecté aux RH, mais cela tend à augmenter.

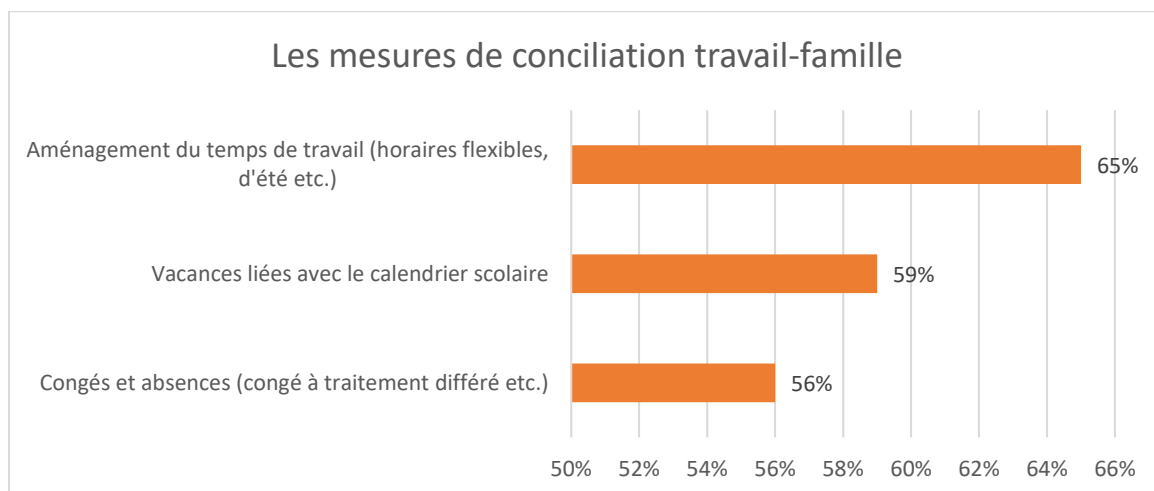


Base: Ensemble des répondants (n=116)

- Mesures de conciliation travail-famille

11% des entreprises ont affirmé avoir mis en place des mesures de conciliation travail-famille.

Les principales mesures mentionnées sont l'« aménagement du temps de travail (horaires flexibles, d'été, etc.) » (65 %) et les « vacances reliées au calendrier scolaire » (59 %).



Base : Les entreprises ayant mis en place des mesures de conciliation travail-famille (n=15)

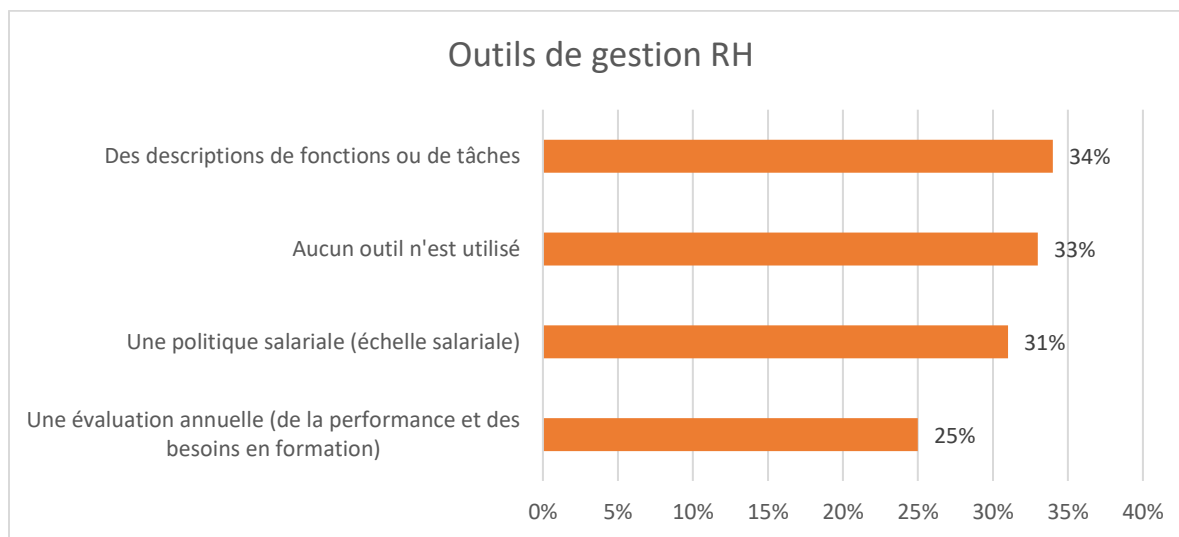
Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence.

- Outil de gestion des ressources humaines

71% des entreprises ont affirmé disposer de tous les outils nécessaires à l'évaluation des besoins en main-d'œuvre.

Notons que le tiers des entreprises (33 %) ont indiqué qu'aucun outil de gestion des ressources humaines n'était utilisé.



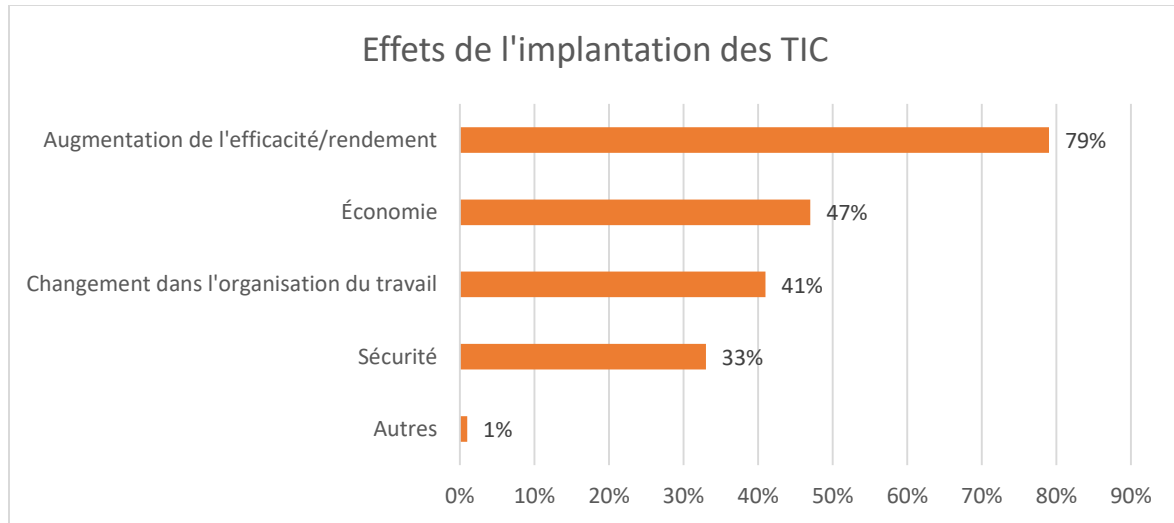
Base : Ensemble des répondants (n=116)

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

Lors des entrevues en profondeur, la majorité des intervenants clés ont affirmé que les procédés de gestion des ressources humaines doivent être améliorés puisqu'à ce jour, la gestion verbale et le support papier sont encore très présents.

Nouvelles technologies

Seulement 10 % des entreprises participantes ont affirmé 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. Pourtant, les principaux effets de l'implantation de ces TIC sont : « augmentation de l'efficacité/rendement » (79 %) ainsi que l'« économie » (47 %).



Base : Les entreprises ayant implanté des TIC (n=16)

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

Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence.

11% des entreprises prévoient d'implanter des TIC au cours des 12 prochains mois.

Enjeux de l'industrie

- Sources des enjeux

Deux types d'enjeux ont été évoqués : liés à leurs clientèles et liés à la main d'œuvre

- Enjeux et défis de l'industrie les plus importants

Importance des enjeux :

- 9.6/10 renouveler les contrats avec les clients actuels
- 9.5/10 conserver les employés au sein de l'entreprise
- 9.5/10 faire face aux compressions budgétaires des commissions scolaires
- 9.4/10 recruter des conducteurs compétents
- 9.4/10 être capable de remplacer les départs à la retraite

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 (9/10) comparativement aux entreprises des autres régions.

Enjeux et défis pour les entreprises de 1 à 9 employés :

- Conserver les employés au sein de l'entreprise (9,7/10 contre 8,6/10)
- Renforcer la sécurité dans les véhicules (9,5/10 contre 8/10)
- Satisfaire les besoins du personnel en matière de formation continue (9,5/10 contre 7,5/10)

Pistes d'intervention

Éléments prioritaires à mettre en place dans l'optique où un organisme provincial souhaiterait établir un plan d'action :

Aide à la négociation des contrats avec les commissions scolaires	50%
Conseil aux entreprises concernant les changements de réglementation	46%
La représentation et le lobbying auprès des instances provinciales concernant l'attribution des contrats avec les commissions scolaires	46%
Soutien technique et financier aux entreprises dans la formation continue	32%
Élaborer des campagnes publicitaires de valorisation du métier de conducteur	24%
Élaboration et diffusion de formations en ligne	24%

Base : Les entreprises ayant implanté des TIC (n=16)

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

Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence.

Parmi les mesures prioritaires à mettre en place selon la région, notons que le « soutien technique et financier aux entreprises dans la formation continue » est un élément qui se distingue de manière significative sur la base régionale. Ainsi, les entreprises de la grande région Est du Québec ont significativement cité plus souvent cet élément par rapport à celles de l'Ouest du Québec et région de Montréal.

Concernant le choix des éléments prioritaires d'intervention selon la taille de l'entreprise, les grandes entreprises de 50 employés et plus ont mentionné significativement plus souvent quelques éléments prioritaires à mettre en place, et ce, comparativement aux entreprises de 1 à 9 employés. Ces éléments sont :

- Élaboration de campagnes publicitaires de valorisation du métier de conducteur (46 % contre 16 %)
- Conseils aux entreprises dans le développement des outils de ressources humaines (40 % contre 8 %)

Conclusion

Le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier de personnes 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 de la main d'œuvre
- Important besoin de main d'œuvre, principalement pour le poste de conducteur d'autobus scolaires
- Mesures de rétention selon le type de conducteur
- Formation continue
- Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines
- Enjeux liés aux contrats avec les commissions scolaires aussi importants que les enjeux de main d'œuvre

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