Amener de nouveaux talents en camionnage et logistique

Décembre 2021

RH Camionnage Canada

L'initiative d'information sur le marché du travail de RH Camionnage Canada procure de l'information complète et détaillée sur le marché du travail, afin d'aider les employeurs à composer avec les défis de main-d'œuvre actuels et à venir.

Ce projet est financé en partie par le Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS) du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations que l'on retrouve dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Nous tenons également à reconnaître l'implication de notre partenaire, l'Alliance canadienne du camionnage (ACC).

Canadian Trucking Alliance
Alliance Canadienne du Camionnage

Pour plus d'information au sujet de ce rapport ou de RH Camionnage Canada, veuillez communiquer avec nous :

(613) 244-4800 / theteam@truckinghr.com / www.truckinghr.com

Lorsque vous utilisez ou faites référence à l'information contenue dans ce rapport, veuillez citer RH Camionnage Canada ou utiliser la référence suivante : RH Camionnage Canada. (2021). *Amener de nouveaux talents en camionnage et logistique.* Ottawa : RH Camionnage Canada.

RH Camionnage Canada

Canada

Introduction

La pandémie de COVID-19 et les perturbations dans la chaîne d'approvisionnement qui en ont résulté ont cristallisé dans l'esprit des Canadiens l'importance du camionnage et de la logistique. Sans aucun doute, il s'agit bel et bien d'une industrie essentielle.

Malgré ce caractère essentiel, elle lutte depuis des années pour combler des postes vacants, ce qui engendre des coûts pour l'industrie chaque année.

Le besoin de travailleurs en camionnage et logistique – des chauffeurs de camions en par-ticulier – est plus aigu que jamais. Les départs à la retraite et le roulement de personnel volontaire ont été plus nom-breux au cours de la pandémie, compliquant encore davantage le défi de combler les postes vacants.

Les employeurs du secteur du camionnage et de la logistique auraient grand avantage à diriger leurs efforts d'attraction de travailleurs vers d'autres sec-teurs de l'économie, surtout vers des per-sonnes dont l'expérience et les compétences leur per-mettraient de devenir rapidement des employés productifs.

Faits pour s'entendre

Le camionnage et la logistique représente un accord parfait pour quiconque gère ou manutentionne des biens dans un environnement de travail demandant sur les plans physique et mental. La construction, le secteur manufacturier, le secteur minier, l'extraction de pétrole et de gaz, l'agriculture, la foresterie et la distribution locale/du dernier kilomètre ont tous des professions de transport intégrées à leur modèle d'affaires :

- Chauffeurs et opérateurs de machinerie lourde
- Directeurs de la sécurité et formateurs
- Mécaniciens de moteurs diesel, techniciens de service et gestionnaires de l'entretien d'équipement
- Directeurs de l'achat de services de transport
- Ingénieurs en logistique
- Administrateurs responsables de la planification, de la préparation des horaires, de la conformité et de l'expédition des produits, des véhicules et des chauffeurs

Un besoin de changement

Alors que le taux d'emploi au Canada est revenu à ses niveaux pré-pandémie, faisant contraste à la « grande résignation » observée aux États-Unis, il convient de noter que près d'un tiers de ces Canadiens qui sont retournés sur le marché du travail après un an ont choisi de le faire dans un secteur d'activité différent. Il y a un besoin de change- ment au sein de la main-d'œuvre.

Que veulent les travailleurs de leur emploi?

Au cours des deux dernières années, RH Camionnage Canada a mis sur pied des groupes de consultation et commandé des études afin de mieux comprendre

les attitudes, motivations et occasions des travailleurs qui envisageraient dechanger d'industrie et dont l'expérience con-viendrait à une emploi en camionnage et logistique.

Constatations clés :

- L'équilibre travail/vie privée est la plus importante priorité des travailleurs. Cela inclut une bonne rémunération et de bons avantages sociaux, un horaire prévisible, des conditions de travail sécuritaires et une stabilité d'emploi. L'équilibre travail/vie privée est particulièrement important aux yeux des milléniaux (nés entre 1981 et 1996, âgés de 25 à 40 ans en 2021).

- Les travailleurs des autres industries ne sont pas au courant de tout l'éventail de possibilités d'emploi en camionnage et logistique, ni de tout ce que l'industrie a à offrir. Ce n'est pas ce qui leur vient d'abord à l'esprit dans leur recherche d'emploi.

- L'image de l'industrie souffre de stéréotypes qui ne sont pas conformes à la réalité, en particulier chez les milléniaux. Ils voient l'attrait de travailler de façon indépendante, à l'extérieur d'un bureau, mais estiment que le camionnage et la logistique manque de prestige. L'industrie est perçue comme en étant une d'emploi à court terme, pas comme une carrière à long terme qui s'aligne avec leurs objectifs personnels et financiers.

- Les chauffeurs de camions sont présentés sous un jour négatif. Sur le plan démographique, les chauffeurs sont majoritairement des hommes, et plus âgés : seulement 9,5% des chauffeurs de camions au Canada ont moins de 30 ans (comparativement à 24% pour l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne), et seulement 28% des chauffeurs de camions ont moins de 40 ans (comparativement à 45% pour l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne).

- Le nombre de chauffeurs de camions âgés de 55 ans et plus a légèrement augmenté durant la pandémie, les employeurs semblant favoriser l'expérience et la relation de confiance en des temps difficiles.

- Plus que des mots à la mode, la diversité en milieu de travail et l'inclusion devraient être les priorités des employeurs qui veulent élargir le bassin de travailleurs de l'industrie.

- Les subventions salariales et autres formes de soutien sont importantes pour les personnes qui envisagent faire la transition vers le camionnage. Retirer de leurs épaules le fardeau financier lié à une nouvelle formation ou à l'acquisition de nouvelles qualifications est vu comme un incitatif crucial par les personnes de l'extérieur de l'industrie.

Recommandations

La situation actuelle du marché de l'emploi enflamme les débats chez les employeurs du camionnage et de la logistique. Est-ce qu'ils n'en font pas suffisamment pour rendre leurs emplois attrayants? Avec toutes les exigences liées à la formation, à l'obtention de permis et en matière de sécurité, y a-t-il des barrières à l'entrée pour que les travailleurs se qualifient? Que peuvent faire les employeurs pour changer la perception de l'industrie, en particulier chez les milléniaux, et séduire les travailleurs dont les compétences et l'expérience s'harmonisent au camionnage et à la logistique?

Ces recommandations s'appliquent à tout un éventail d'emplois de l'industrie mais mettent l'accent sur la conduite de longue distance, puis-qu'il y a un si grand besoin d'attirer et de retenir des gens pour ce type de travail :

1. Promouvoir les aspects positifs du camionnage et de la logistique

Les gens de l'extérieur de l'industrie ont souvent une impression négative du camionnage et de la logistique. Ils y voient un manque d'équilibre travail-vie privée et de respectabilité comparativement à d'autres professions. Pourtant, l'industrie répond à bien des critères pour les travailleurs qui envisagent un changement d'emploi ou de carrière :

- **L'industrie est stable, le travail aussi.** Les travailleurs des secteurs des ressources naturelles, de la construction, de l'énergie et d'autres industries disent que les fluctuations saisonnières ou cycliques dans leur emploi jouent un rôle dans leur désir de changer d'industrie. La demande est constante pour les services de camionnage et de logistique, ce qui est gage de stabilité et de travail disponible à long terme, ce qui n'est peut-être pas le cas d'autres secteurs d'activité.

- **Pas besoin d'un diplôme collégial ou d'une formation avancée.** Les travailleurs ayant des compétences transférables peuvent être productifs en camionnage et logistique pratiquement dès leur embauche, et la plupart des employeurs sont prêts à leur prodiguer de la formation spécialisée et en milieu de travail lorsque nécessaire.

- **Le camionnage, c'est plus que du transport de longue distance.** Chez les chauffeurs de camions, la nature de l'emploi varie de façon significative selon le type de marchandise qu'ils transportent, les véhicules qu'ils utilisent et les itinéraires qu'ils parcourent. Il n'est pas difficile pour un chauffeur de dénicher un emploi qui répond à ses préférences en matière d'équilibre travail-vie privée, que cela signifie revenir à la maison plus souvent ou encore de maximiser les distances et l'argent qu'il accumule sur la route.

- **C'est un environnement de travail confortable et connecté.** Les cabines des camions et les technologies sans fil font disparaître les stéréotypes selon lesquels être camionneur c'est dur, salissant et synonyme d'isolement. Les compartiments couchettes peuvent être équipés de dispositifs auxiliaires de chauffage et de climatisation, d'ordinateurs, de petits appareils électroménagers et plus encore. La plupart des camions sont connectés en réseaux, ce qui permet plus de travail numérique et réduit la paperasse remplie à la main.

- **L'automatisation est là pour aider les chauffeurs, pas les remplacer.** Plutôt que de remplacer les chauffeurs, la technologie

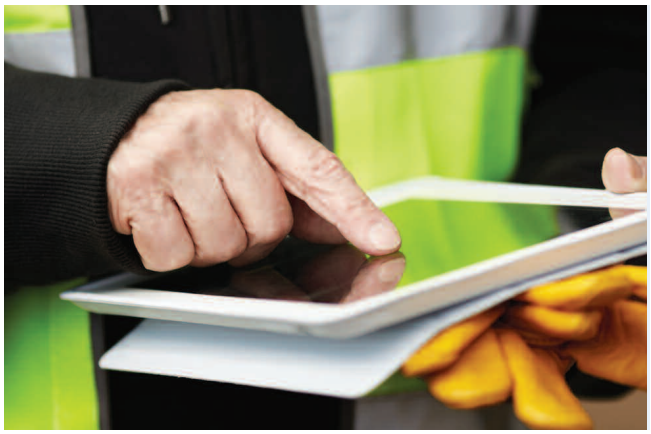
d'aujourd'hui rend les camions plus faciles à opérer, avec des transmissions automatisées, des systèmes de freinage électroniques, des suspensions pneumatiques et des systèmes de sécurité et d'aide à la conduite. Les camions autonomes, c'est pour encore bien des années dans l'avenir.

- **Il y a un sentiment de liberté et d'indépendance.** Le camionnage offre des occasions de voyager et de travailler sans supervision directe, mais néanmoins sans être seul. Ce n'est pas possible dans d'autres industries.

- **Les chauffeurs peuvent travailler en équipe.** Le fait d'avoir deux chauffeurs en cabine est très avantageux pour un transporteur et ses clients. Un chauffeur peut gagner plus d'argent en travaillant avec un ami ou un partenaire de vie, tout en atténuant tout sentiment d'isolement. Certains employeurs permettent également aux chauffeurs d'amener leur animal de compagnie avec eux sur la route.

- **La rémunération et les avantages sociaux sont concurrentiels.** Les employeurs du camionnage et de la logistique ont ajusté leurs structures de rémunération et d'avantages sociaux afin d'être plus concurrentiels face à d'autres industries. Bien que la rémunération soit souvent identifiée comme une priorité dans les groupes témoins, la plupart des participants à ces groupes de discussion accepteraient d'être payés à un niveau comparable à ce qu'ils obtiennent en ce moment.

2. Étendre l'utilisation des médias sociaux et des technologies mobiles



Il est essentiel de se présenter aux chercheurs d'emploi là où ils se trouvent. Trente-sept pourcent des milléniaux utilisent les médias sociaux pour trouver de l'information au sujet de leur carrière, presque autant que ceux qui consultent les babillards d'emploi. Plus d'un quart ont remarqué des publicités d'entreprises de camionnage sur les médias sociaux, presque autant que ceux qui ont remarqué des publicités sur les sites Web d'entreprises de camionnage.

Avec les sites Web d'entreprises, les recherches Internet et les sites d'emploi, les chercheurs d'emploi doivent être plus proactifs que jamais. Les employeurs du camionnage et de la logistique devraient étendre leur utilisation des publicités et publications qui captent l'attention des milléniaux sur les médias sociaux et faire en sorte qu'il soit facile d'y postuler.

Dans le même ordre d'idées, les employeurs du camionnage et de la logistique devraient s'assurer que postuler pour eux soit rapide et facile, en améliorant leur capacité à traiter les candidatures soumises via des appareils mobiles.

3. Expliquer la nature du travail en langage clair

Le secteur du camionnage et de la logistique offre des occasions qui conviennent à tout style de vie et à l'atteinte de tout objectif professionnel. À titre d'exemple il y a d'importantes différences dans ce qui est requis pour transporter de la marchandise par fourgon fermé ou remorque plateforme; de travailler sur des trajets locaux ou des corridors transfrontaliers de longue distance; ou encore de travailler pour un transporteur pour compte d'autrui, une flotte dédiée ou une flotte privée.

Les employeurs devraient clairement énoncer tout l'éventail d'opportunités qu'ils ont à offrir et décrire la nature du travail en langage simple. Si la prévisibilité de passer du temps à la maison est importante pour lui (ou elle), un itinéraire de livraison locale pourrait être attrayant pour un potentiel nouveau chauffeur. Si une personne apprécie l'exercice physique, peut-être que du transport par remorque plateforme serait plus indiqué.

4. Promouvoir les politiques, procédures et technologies de sécurité

Les perceptions selon lesquelles les chauffeurs doivent travailler de longues heures, souvent sans suffisamment de sommeil, contribuent à la mauvaise image de sécurité au travail et découragent des travailleurs de l'extérieur de l'industrie de postuler à ces postes. Les entreprises de camionnage et de log-istique peuvent écarter ces inquiétudes en faisant la promotion de l'utilisation de véhicules récents et bien entretenus, de cabines couchettes confortables, de livres de bord électroniques, du repérage de remorques par GPS, d'une formation complète en sécurité et plus encore.

5. Conjuguer avec la perception du camionnage chez les femmes

Les femmes de nos groupes de discussion ont indiqué avoir vécu des expériences négatives lorsqu'elles ont travaillé dans des industries à majorité masculine. La culture dans bien des métiers en concurrence avec le camionnage et la logistique n'est pas accueillante pour les femmes, et même potentiellement blessante pour elles.

Les femmes sont grandement sous-représentées en camionnage et logistique, n'occupant que 3,7% des postes de chauffeurs de camions. Seules 29% des femmes voient le camionnage de longue distance comme étant sécuritaire, comparativement à 46% chez les hommes. Ce ne sont pas les camions ou la circulation qui posent problème : les femmes re-doutent d'être isolées avec des étrangers ou l'intimidation dans une industrie qu'elles perçoivent comme un « boy's club ».

Les employées potentielles recherchent une re-présentation féminine à tous les niveaux de l'organ-isation – incluant des rôles actifs dans l'équipe de direction.

6. Questions d'argent

Nos groupes de discussion démontrent que les travailleurs d'autres industries ne sont pas au courant du niveau de rémunération et d'avantages sociaux pouvant être offert par des employeurs du camionnage et de la logistique. À titre d'exemple, plusieurs travailleurs du secteur de l'énergie croyaient que leur secteur d'activité était inégalé en matière de rémunération et d'avantages sociaux; ils ne savaient pas que des carrières en camionnage et logistique sont tout aussi payantes.

Les subventions salariales et autres formes de soutien ont été décrites comme des éléments clés par les personnes envisageant une transition vers le camion-nage et la logistique. Le fait d'enlever de leurs épaules le fardeau financier associé à une nouvelle formation ou à l'obtention de nouvelles qualifications était vu comme crucial par les participants.

Le programme Carrière sur la voie rapide de RH Camionnage Canada met en lien des étudiants et autres jeunes chercheurs d'emploi avec des employeurs qui peuvent à la fois leur offrir de l'expérience de travail professionnel et un revenu attrayant. Nous avons lancé pour 2021-2022 de nouveaux programmes de subventions salariales et de subventions à la formation qui aident les entreprises à atteindre ces objectifs.

- Notre subvention de stage étudiant permet aux entreprises d'accéder à du financement pour recruter et embaucher des étudiants désireux de développer leurs compétences dans un environnement de travail réel. Le programme paie jusqu'à 75% du salaire de l'étudiant, jusqu'à concurrence de 7 500 $.

- Notre programme de soutien d'emploi à la jeunesse paie jusqu'à 10 000 $ en subvention salariale pour des jeunes gens occupant des postes de chauffeur ou autres que la conduite. Il diffère du programme de stage étudiant en ce qu'il vise des travailleurs de 30 ans ou moins qui font face à des barrières à l'emploi en raison de lacunes en formation, en éducation ou à cause d'autres facteurs. Il peut être utilisé pour pratiquement n'importe quel emploi en camionnage et logistique.

- Bien qu'il soit évident que l'industrie a besoin de chauffeurs de camions, le coût de la formation en conduite commerciale peut représenter un obstacle pour les jeunes qui voudraient joindre les rangs de notre industrie. Notre programme Carrière sur la voie rapide a reçu une nouvelle ronde de financement qui peut procurer jusqu'à 10 000 $ en droits de scolarité pour de la formation de chauffeur de niveau débutant à des travailleurs de 30 ans ou moins.

La liste des employeurs qui utilisent notre programme Carrière sur la voie rapide s'allonge chaque jour.

7. Partager les meilleures pratiques

Chez RH Camionnage Canada, notre programme des Meilleurs transporteurs employeurs procure aux leaders de l'industrie un forum où partager les stratégies de RH qui peuvent rendre l'industrie plus attrayante dans son ensemble. Jetons un coup d'œil sur la manière dont nos Meilleurs transporteurs employeurs se comparent face à l'industrie et au marché du travail canadien dans son ensemble :

- Chez nos Meilleurs transporteurs employeurs, 35% ont 4% ou plus de femmes chauffeuses et 25% ont 25% ou plus de femmes à des postes de leadership.

- Ces flottes attirent des travailleurs plus jeunes : 25% ont 20% ou plus de chauffeurs âgés de 35 ans et moins et 56% comptent 20% ou plus de travailleurs de ce groupe d'âge dans des postes autres que la conduite. Ces pourcentages sont au-dessus de la moyenne nationale.

- Nos Meilleur transporteurs employeurs reconnaissent l'importance de la socialisation organisationnelle : 92% ont en place un processus formel et complet d'orientation, ce qui mène à des taux de rétention plus élevés, en particulier chez les chauffeurs.

Bien que plusieurs de nos Meilleurs transporteurs employeurs aillent au-delà des normes de l'industrie en matière de rémunération, leurs employés accordent également de la valeur à la culture d'entreprise qui les entoure. Dans nos sondages, nous recueillons de façon constante des commentaires d'employés disant à quel point ils apprécient se sentir « comme une grande famille », combien ils apprécient être écoutés et à quel point ils ont réellement du plaisir à se rendre au travail chaque jour.

Nos Meilleurs transporteurs employeurs prennent également soin de leurs communautés en soutenant des organisations caritatives. Près de 92% de ces entreprises sont impliquées activement dans des initiatives communautaires et charitables, qui vont bien au-delà des salaires versés et des pratiques d'achat.

Les jeunes travailleurs accordent une grande valeur aux projets caritatifs : nos recherches démontrent que les jeunes veulent travailler pour des organisations qui ont un impact sur la société, qui les font sentir partie de quelque chose de plus grand.

Mises ensemble, ce sont ces approches et ces engagements qui contribuent à rehausser l'image de l'industrie à titre d'endroit où il fait bon travailler. Et lorsqu'il s'agit de concurrencer le reste de l'économie pour attirer des travailleurs disposant de compétences transférables, ça compte plus que jamais.

RH Camionnage Canada

104-720 chemin Belfast
Ottawa, Ont.
K1G 0Z5

Courriel : theteam@truckinghr.com
Site internet : truckinghr.com