

CAMO ROUTE

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DE L'INDUSTRIE DU TRANSPORT ROUTIER

P R É S E N T E

AUTODIAGNOSTIC GESTION DE VOS CONDUCTEURS D'AUTOBUS



CAMO-ROUTE SOUHAITE PROMOUVOIR CE MODÈLE DE GESTION
DES RESSOURCES HUMAINES AUPRÈS DES ENTREPRISES
DU SECTEUR DU TRANSPORT.

À CETTE FIN, LES GESTIONNAIRES PEUVENT ÊTRE ACCOMPAGNÉS DANS
LEURS DÉMARCHES FAVORISANT LA RÉTENTION ET LE DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES DE LEURS CONDUCTEURS.

POUR CHAQUE ÉNONCÉ CI-DESSOUS, ÉVALUEZ VOTRE ENTREPRISE :	1 = NON APPLIQUÉ 5 = TOTALEMENT APPLIQUÉ					OBJECTIFS D'ICI 3 ANS
IMAGE, RÉPUTATION ET VALORISATION DU MÉTIER						
Une stratégie de communication est mise en place pour déterminer le calendrier, le matériel, les supports, etc.	1	2	3	4	5	
Une personne-ressource à l'interne est désignée	1	2	3	4	5	
Plusieurs actions sont effectuées pour mettre l'entreprise en valeur	1	2	3	4	5	
Plusieurs actions sont effectuées pour valoriser le métier	1	2	3	4	5	
Tous les règlements sont respectés	1	2	3	4	5	
Une certification assure la conformité des produits, des services et la mise aux normes	1	2	3	4	5	
Les publications faites au sujet de l'entreprise sont maîtrisées	1	2	3	4	5	
Vous vous impliquez dans la communauté	1	2	3	4	5	
SOUS-TOTAL	/40					
PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET SÉLECTION DES CANDIDATS						
Une structure englobe le processus de sélection (définition des étapes : application en ligne ou avec CV papier, entrevue téléphonique, vérifications, entrevue planifiée, test routier)	1	2	3	4	5	
Un document comporte les qualifications demandées pour le poste	1	2	3	4	5	
Un document décrit le profil du candidat recherché (compétences et savoir-être)	1	2	3	4	5	
La priorité est donnée aux employés à l'interne	1	2	3	4	5	
L'ensemble des postes est affiché à l'externe sur des supports variés	1	2	3	4	5	
L'information donnée est claire et explicite : salaire, horaire, région de travail, description sommaire, avantages sociaux, systèmes embarqués innovants, etc.	1	2	3	4	5	
Les candidatures proviennent de sources multiples (réseaux sociaux, agences, centres de formation, salons, références, séances d'information, etc.)	1	2	3	4	5	
Plusieurs actions sont effectuées pour le recrutement des jeunes, des femmes, des personnes immigrantes et travailleurs cherchant un salaire d'appoint	1	2	3	4	5	
La diversité culturelle est mise de l'avant à l'interne	1	2	3	4	5	
SOUS-TOTAL	/45					
ACCUEIL ET INTÉGRATION DES EMPLOYÉS						
La communication entre les différents rôles est structurée	1	2	3	4	5	
Un scénario de journée d'accueil structuré est élaboré	1	2	3	4	5	
Un guide de l'employé contenant les règles et procédures (salariales, ancienneté = compétence, spécialité, assignation des parcours et des autobus, règles d'affichage des postes, lien de hiérarchie avec le superviseur immédiat et organigramme) est élaboré et mis à jour	1	2	3	4	5	
Un plan d'intégration personnalisé est offert. Le temps et le contenu sont définis en fonction de l'acquisition des compétences et de la spécialité de transport	1	2	3	4	5	
Un plan de formation corporatif sur le fonctionnement de l'entreprise, l'éthique, les valeurs et/ou l'attitude valorisée est disponible et appliqué	1	2	3	4	5	
Un suivi est instauré : rencontres de suivi, évaluations et rétroactions, validation des connaissances et vérification des apprentissages	1	2	3	4	5	
Une rétroaction globale est mise en place : attentes et objectifs de rendement déterminés sur les plans du savoir-faire et du savoir-être, suivis sur l'atteinte des objectifs, information donnée adéquate quant à l'évaluation des risques, des impacts pour l'entreprise et l'employé	1	2	3	4	5	
Une personne-ressource (coach, mentor) est désignée pendant l'intégration	1	2	3	4	5	
L'espace de travail du nouveau conducteur est propre, fonctionnel et prêt à l'accueillir (outils, uniformes et équipements)	1	2	3	4	5	
Un maître de stage pédagogue est désigné pour assurer un suivi efficace	1	2	3	4	5	
Le nouvel employé est identifié avec le statut "en formation"	1	2	3	4	5	
SOUS-TOTAL	/55					

AUTOBUS, OUTILS DE TRAVAIL ET ÉQUIPEMENTS						
Vous offrez une multitude d'équipements de confort et de commodité, de même que des outils de communication	1	2	3	4	5	
Vous offrez un équipement complet dont des outils de télémétrie pour aider à la conduite	1	2	3	4	5	
Les technologies de pointe sont intégrées dans l'environnement de travail (environnement, efficacité énergétique)	1	2	3	4	5	
Toute la flotte est équipée d'une transmission automatique	1	2	3	4	5	
Tout l'équipement est muni d'outils afin de faciliter l'accès à l'information pour les conducteurs	1	2	3	4	5	
La flotte est actualisée	1	2	3	4	5	
Les circuits et autobus sont assignés par ancienneté	1	2	3	4	5	
Un choix d'uniformes et de vêtements de sécurité est offert	1	2	3	4	5	
SOUS-TOTAL						/40
PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE						
Vos besoins sont déterminés et les indicateurs définis	1	2	3	4	5	
Les départs à la retraite et leur remplacement sont planifiés	1	2	3	4	5	
La relève est planifiée	1	2	3	4	5	
SOUS-TOTAL						/15
COMMUNICATION INTERNE						
Le système de communication interne est bien défini entre le superviseur immédiat, le répartiteur, le conducteur et le client. Une personne-ressource est en soutien et disponible 24/7	1	2	3	4	5	
La communication en place est toujours en lien avec les valeurs de l'entreprise	1	2	3	4	5	
L'esprit d'équipe est valorisé, notamment entre le répartiteur, le conducteur et l'atelier mécanique (contacts, collaboration)	1	2	3	4	5	
Les outils de communications sont diversifiés	1	2	3	4	5	
Le sentiment d'appartenance est hautement valorisé	1	2	3	4	5	
Le gestionnaire s'assure que le superviseur possède des compétences adéquates en communication	1	2	3	4	5	
L'environnement de travail favorise la coopération (portes ouvertes, partage d'idées, discussions spontanées)	1	2	3	4	5	
Un groupe consultatif d'amélioration continue composé d'employés est mis en place pour penser à des solutions sur différents sujets	1	2	3	4	5	
Les insatisfactions font l'objet d'un suivi	1	2	3	4	5	
Des rencontres annuelles corporatives sont organisées (vision, objectifs, projets, bilans)	1	2	3	4	5	
Un système pour valider les informations de la paie au préalable et s'assurer de minimiser les erreurs est mis en place	1	2	3	4	5	
Un comité social est mis sur pied	1	2	3	4	5	
SOUS-TOTAL						/60
RECONNAISSANCE						
Un programme de reconnaissance est en place, les années de service sont soulignées	1	2	3	4	5	
Des entrevues de reconnaissance avec la direction ont lieu	1	2	3	4	5	
Un programme de reconnaissance des employés à l'extérieur est instauré	1	2	3	4	5	
SOUS-TOTAL						/15
APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET GESTION DE LA PERFORMANCE						
Les objectifs de l'entreprise et ceux des conducteurs sont déterminés	1	2	3	4	5	
Le mode d'évaluation est bien établi : entretien d'évaluation structuré (personne mandatée, période et fréquence définies, questions définies en lien avec le savoir-faire et le savoir-être)	1	2	3	4	5	
L'information à évaluer est recueillie à partir d'outils	1	2	3	4	5	
L'employé dispose d'une rétroaction exhaustive provenant de sources diversifiées ayant chacune leur point de vue	1	2	3	4	5	
SOUS-TOTAL						/20

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

La formation continue est structurée : analyse des besoins individuels et de l'entreprise, planification des plans de formations, choix des stratégies, suivi et évaluation	1	2	3	4	5
Un suivi est fait auprès des conducteurs quant aux nouvelles réglementations	1	2	3	4	5
Les demandes individuelles de formation sont prises en considération	1	2	3	4	5
Les répartiteurs participent aux formations sur les nouvelles réglementations et les mises à jour	1	2	3	4	5
L'entreprise fait régulièrement appel à des formateurs externes	1	2	3	4	5
Les modes de formation sont diversifiés et choisis en fonction du besoin	1	2	3	4	5
Une formation de maître-chauffeur est offerte aux formateurs internes	1	2	3	4	5
Des actions sont implantées pour promouvoir la reconnaissance des acquis	1	2	3	4	5
Toutes les connaissances sont documentées	1	2	3	4	5
SOUS-TOTAL	/45				

CONDITIONS DE TRAVAIL, HORAIRES ET RÉMUNÉRATION GLOBALE

Les conditions salariales de base et celles reliées à la performance sont définies	1	2	3	4	5
Une politique d'éventail d'éléments de rémunération globale est en vigueur	1	2	3	4	5
Un plan de valorisation annuel de salaire est dressé	1	2	3	4	5
Une charte d'équité de l'entreprise est développée et les employés y sont sensibilisés	1	2	3	4	5
Vous faites preuve d'ouverture en offrant des horaires flexibles	1	2	3	4	5
Une gestion spécifique des préretraites est faite (charte : salaires, horaires)	1	2	3	4	5
Un plan de congés payés consécutif aux années d'ancienneté est offert	1	2	3	4	5
Les itinéraires sont assignés aux conducteurs (transport scolaire)	1	2	3	4	5
Vous avez le bien-être des conducteurs à cœur avec l'instauration d'un plan santé	1	2	3	4	5
Des mesures de soutien sont offertes aux conducteurs quant à la garde des enfants	1	2	3	4	5
SOUS-TOTAL	/50				

GESTION DES DÉPARTS ET RÉTENTION DU PERSONNEL

Une rencontre est fixée pour rencontrer les conducteurs démissionnaires ou un questionnaire en ligne est envoyé pour identifier les raisons du départ et favoriser la rétention du personnel	1	2	3	4	5
Les raisons des départs sont analysées et un plan d'amélioration est instauré	1	2	3	4	5
SOUS-TOTAL	/10				

TOTAL**/395****LORS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES, QUELLES SONT LES PRIORITÉS SUR LESQUELLES VOUS SOUHAITEZ TRAVAILLER DANS VOTRE ENTREPRISE ?**

1

2

3



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DE L'INDUSTRIE DU TRANSPORT ROUTIER

info@camo-route.com
camo-route.com



1100, BOUL. CRÉMAZIE EST
BUREAU 202
MONTRÉAL (QC) H2P 2X2

1 866 927-6883 (SANS FRAIS)

POUR DE L'INFORMATION COMPLÉMENTAIRE
ou pour manifester votre intérêt à recevoir
cet accompagnement, contactez :

Sandie Théron

Coordonnatrice à la formation
sandiet@camo-route.com

T : (514) 593-5811 # 224