

## **SP3 COMMENT RÉPONDRE AUX ENJEUX DE RESSOURCES HUMAINES DANS LE SECTEUR ROUTIER**

La séance a montré des exemples d'initiatives prises dans différentes organisations, administrations publiques, institution d'enseignement et associations routières régionales et internationales. La séance était divisée en deux parties : Enjeux de compétences et actions pour répondre aux enjeux, et Rendre le domaine routier attractif.

### **Recommandations aux décideurs**

Les organisations routières des secteurs public et privé doivent répondre aux besoins de construction, d'entretien et de gestion des infrastructures en transport. Un grand nombre d'entre elles sont toutefois confrontées au vieillissement de leur personnel et à des difficultés pour le renouveler, dans un contexte général de réduction des ressources. En parallèle la nature du travail change, avec l'augmentation des besoins des clientèles, l'apparition de nouvelles techniques, la diversification et la spécialisation des expertises, et les changements dans la répartition des missions entre les secteurs public et privé.

Le développement permanent des compétences de la main d'œuvre est donc un défi de plus en plus important. Tous les domaines de la route et du transport routier sont touchés, comme tous les types de travaux : études et planification, construction, entretien. Tous les corps d'emploi sont également concernés : ingénieurs, professionnels, techniciens ou ouvriers.

Pour répondre à ce défi, une démarche d'ensemble s'impose, depuis des activités visant à attirer les jeunes dans le secteur, jusqu'aux modes de recrutement et finalement à des programmes de formation et de fidélisation.

### **Aspects techniques**

Les mesures ciblant les jeunes visent à accroître le nombre de candidats qualifiés pour des postes dans le secteur routier, en attirant les jeunes dans les disciplines scientifiques et techniques. Elles s'adressent aussi bien à des étudiants du collégial ou d'université, qu'à des élèves du secondaire et même du primaire.

Il s'agit, par la promotion des transports, de mieux faire connaître le secteur, de rendre les professions et les activités de recherche qui y sont liées plus attrayantes, et d'encourager les jeunes à s'y engager ou à y persévérer. Les mesures mises en œuvre sont diversifiées : bourses d'études, subventions pour des programmes de recherche universitaire qui contribuent à la formation de jeunes chercheurs, journées de jumelage avec un professionnel, ateliers dans les écoles, participation à des journées carrières, support à l'organisation de concours, programme de mentorat entre employés expérimentés et débutants ou entre ingénieurs et enseignants, etc.

Le recrutement s'avère souvent plus difficile, car la main d'œuvre compétente est sollicitée non seulement par le secteur des transports mais aussi par d'autres industries en manque de personnel. Les entreprises privées peuvent ajuster plus rapidement des conditions de travail qui leur permettent de rester compétitives, mais en général les organisations doivent avoir recours à plusieurs mesures.

Différentes méthodes donnent de bons résultats : les stages d'été permettent aux étudiants de se familiariser avec un milieu de travail et d'acquérir une expérience pratique. Les partenariats avec des universités et des collèges contribuent à promouvoir les régimes coopératifs, une approche pédagogique selon laquelle les étudiants alternent les sessions d'études en classe avec des contrats rémunérés en entreprise.

Une fois les employés recrutés, les organisations doivent les garder. Les programmes de fidélisation font généralement partie de cadres de gestion des employés, qui peuvent inclure la gestion du personnel d'encadrement, la qualité de vie au travail, la gestion de la contribution et de la reconnaissance, la gestion des compétences, la planification des besoins en main d'œuvre ou la conciliation travail – vie personnelle.

Comme les expertises dans le secteur des transports sont de plus en plus diversifiées et spécialisées, les organisations routières doivent aussi maintenir et développer les compétences de leurs employés. La formation professionnelle devient alors un enjeu très important. La plupart des organisations n'ayant pas les ressources nécessaires pour répondre à tous leurs besoins en matière de formation, elles s'associent à des partenaires, comme des associations routières ou des institutions d'enseignement.

## **Recommandations à l'AIPCR**

Les travaux de l'AIPCR sont de grande qualité et présentent un bon potentiel pour développer du matériel de formation. Comme la formation professionnelle doit tenir compte des problèmes spécifiques à chaque région du monde, voire chaque pays, l'AIPCR devrait continuer à collaborer avec des organisations régionales pour répondre le mieux possible aux besoins locaux.

Cependant, les cours de formation professionnelle offerts dans les pays membres de l'AIPCR s'adressent aussi de plus en plus à une clientèle internationale; en effet les déplacements à l'étranger sont devenus plus faciles et courants, tandis que la formation à distance connaît un essor rapide. Les cours dont le contenu est de nature technique, et moins spécifique au contexte local (réglementaire, politique ou autre) peuvent rejoindre une clientèle au-delà des frontières de l'organisme prestataire.

C'est dans cette perspective que l'AIPCR rend disponible un répertoire des organismes de formation professionnelle dans le domaine de la route et du transport routier dans ses pays membres.