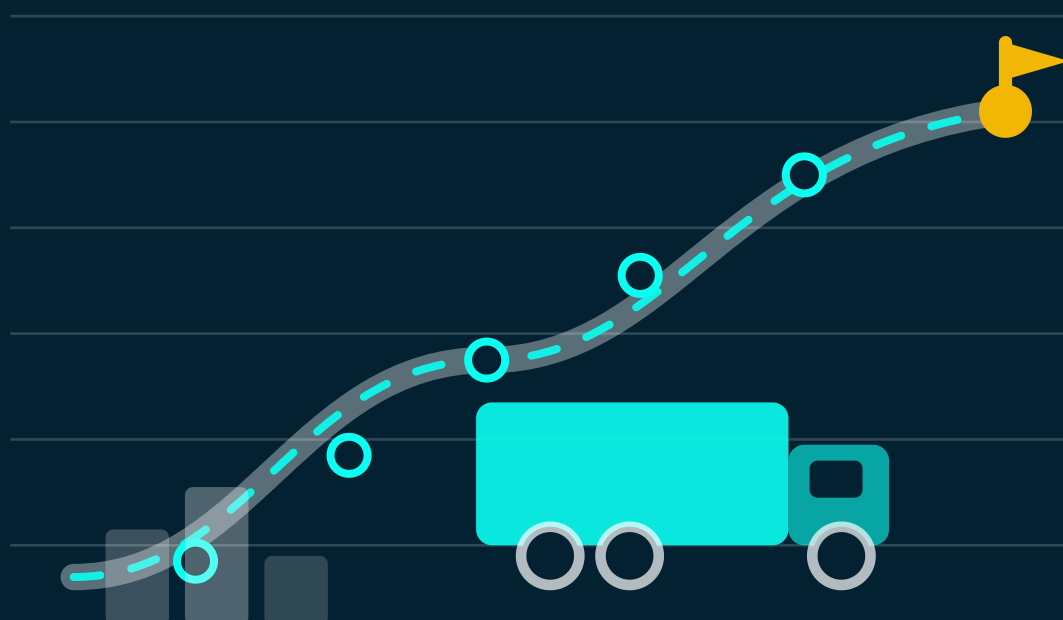


LIVRE BLANC · TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Recruter et fidéliser les conducteurs **avec l'IA.**

Pour les RH, les exploitants qui recrutent et les dirigeants des transporteurs, des logisticiens et des réseaux de voyageurs. De l'annonce au plan de compétences : dix cas pour recruter plus vite, intégrer mieux et garder les conducteurs, avec des prompts prêts à copier et les règles pour leurs données personnelles.



SOMMAIRE

Dix cas d'usage, de l'annonce au plan de développement des compétences.

Chaque cas tient sur une page : pour qui, avec quel outil, quelles données fournir, le prompt à copier, ce que vous obtenez et le point de vigilance. Commencez par les cinq règles de la page suivante.

–	Avant de commencer : cinq règles pour vos données	p. 3
01	Écrire une annonce qui parle aux conducteurs	p. 4
02	Diffuser l'annonce là où sont les conducteurs	p. 5
03	Présélectionner les candidatures sur des critères objectifs	p. 6
04	Préparer et mener l'entretien	p. 7
05	Répondre à tous les candidats, retenus ou non	p. 8
06	Préparer l'intégration d'un nouveau conducteur	p. 9
07	Rappeler les règles de sécurité et de temps de conduite	p. 10
08	Préparer l'entretien de suivi d'un conducteur	p. 11
09	Comprendre pourquoi les conducteurs partent	p. 12
10	Préparer le plan de développement des compétences	p. 13
–	Aller plus loin avec Wavia	p. 14

Cinq règles pour utiliser l'IA générative avec les données des candidats et des conducteurs.

1

Un compte professionnel, pas un compte gratuit

Sur les offres Team, Business ou Enterprise, vos données ne servent pas à entraîner les modèles et les comptes sont administrés. Les comptes gratuits ou personnels n'ont rien à faire avec des CV, des contrats de travail ou des données de conducteurs.

2

Les critères objectifs seulement, et un humain qui relit

Permis, formations à jour, disponibilité, zone : l'IA trie sur les critères du poste et rien d'autre. Aucune décision de recrutement ou de sanction n'est prise par un outil ; une personne relit et décide.

3

Les candidatures et les données de conducteurs sont des données personnelles

Conservation limitée au recrutement, suppression ensuite, fichiers anonymisés pour les analyses : le registre RGPD de l'entreprise s'applique aussi à ce que l'IA lit.

4

Géolocalisation et chronotachygraphe : pour l'exploitation, pas pour juger

Ces données servent à organiser les tournées et à respecter la réglementation. Elles ne servent pas à évaluer un conducteur hors du cadre légal, ni à alimenter un entretien sans son accord.

5

Former ceux qui recrutent et qui encadrent

L'article 4 de l'AI Act demande aux entreprises de s'assurer que leurs équipes maîtrisent les outils d'IA qu'elles utilisent. Une formation courte des RH et des exploitants, sur leurs postes ouverts et leurs trames d'entretien, est la façon la plus sûre d'y répondre.

01

Écrire une annonce qui parle aux conducteurs

POUR QUI

RH, exploitants qui recrutent

OUTIL CONSEILLÉ

Claude Projets (avec vos annonces passées et vos conditions réelles)

DONNÉES À FOURNIR

La fiche de poste, vos conditions réelles (horaires, découchés, véhicule, rémunération, avantages), vos annonces passées et leurs résultats

LE PROMPT, À COPIER ET ADAPTER

Voici la fiche de poste [intitulé : conducteur SPL régional, conducteur PL messagerie, conducteur de car scolaire, chauffeur de taxi] et nos conditions réelles : horaires [texte], découchés [texte], véhicule et âge du parc [texte], rémunération et primes [texte], avantages [texte]. Voici nos trois dernières annonces et le nombre de candidatures reçues pour chacune.

1. Dis ce qui, dans nos annonces passées, ne répond pas aux questions qu'un conducteur se pose en premier.
2. Rédige une annonce de 150 mots au plus, qui commence par ce qui compte pour lui (horaires, découchés, matériel, paie), sans promesse qu'on ne tient pas.
3. Propose deux titres d'annonce et une version courte de 50 mots pour les réseaux sociaux.

Aucun critère lié à l'âge, au genre, à l'origine ou à la situation de famille.

Ce que vous obtenez

Une annonce qui répond d'abord aux questions des conducteurs, déclinée pour les sites d'emploi et les réseaux.

Point de vigilance

Tout ce que l'annonce promet se vérifie avec l'exploitation avant publication : une promesse non tenue se paie à la période d'essai.

02

Diffuser l'annonce là où sont les conducteurs

POUR QUI

RH, communication

OUTIL CONSEILLÉ

Claude ou ChatGPT

DONNÉES À FOURNIR

L'annonce validée, vos canaux actuels (sites d'emploi, France Travail, réseaux sociaux, cooptation), la zone de recrutement

LE PROMPT, À COPIER ET ADAPTER

Voici notre annonce validée pour un poste de [intitulé] à [ville ou zone]. Nous diffusons aujourd'hui sur [canaux].

1. Propose un plan de diffusion sur deux semaines : canal, jour, format, message d'accroche adapté à chaque canal.
2. Rédige le message de cooptation à envoyer aux conducteurs en poste, trois lignes, avec la prime de cooptation entre crochets.
3. Rédige deux publications pour les réseaux sociaux, l'une qui montre le matériel, l'autre qui donne la parole à un conducteur (texte à faire valider par lui).

Ton direct, sans jargon RH.

Ce que vous obtenez

Un plan de diffusion sur deux semaines et les messages prêts pour chaque canal.

Point de vigilance

Une publication qui cite ou montre un conducteur se fait avec son accord écrit ; aucune photo de client ou de site client sans autorisation.

03

Présélectionner les candidatures sur des critères objectifs

POUR QUI

RH, exploitants

OUTIL CONSEILLÉ

Claude Projets (avec vos critères de poste)

DONNÉES À FOURNIR

Les candidatures reçues (CV, messages), la fiche de poste, vos critères objectifs (permis, FIMO ou FCO à jour, ADR, carte conducteur, disponibilité)

LE PROMPT, À COPIER ET ADAPTER

Voici la fiche de poste [intitulé] et nos critères objectifs : permis [catégorie], FIMO ou FCO à jour, carte conducteur, [ADR, CACES], disponibilité [texte], zone [texte]. Voici les candidatures reçues (documents joints).

1. Pour chaque candidature, dis quels critères sont remplis, non remplis ou non précisés, en citant le document.
2. Classe les candidats en trois groupes : à rappeler en premier, à rappeler si besoin, hors critères, et dis pourquoi en une ligne.
3. Pour chaque candidat à rappeler, propose la première question à poser au téléphone.

Aucun jugement sur l'âge, le genre, l'origine, l'adresse, la situation de famille ou l'apparence.

Ce que vous obtenez

Les candidatures triées sur les critères du poste en quelques minutes, chaque classement expliqué.

Point de vigilance

La présélection par IA reste relue par un humain, se limite aux critères objectifs du poste et n'est jamais la décision finale.

04

Préparer et mener l'entretien

POUR QUI

RH, exploitants

OUTIL CONSEILLÉ

Claude Projets ou
Copilot dans Word

DONNÉES À FOURNIR

La fiche de poste, le CV
du candidat, vos
situations de travail
réelles (clients
difficiles, retards,
incidents)

LE PROMPT, À COPIER ET ADAPTER

Voici la fiche de poste [intitulé] et le CV du candidat (document joint). Voici trois situations réelles de notre exploitation : « [situation 1] », « [situation 2] », « [situation 3] ».

1. Prépare une trame d'entretien de trente minutes : parcours, situations vécues, sécurité et conduite, disponibilité et contraintes, questions du candidat.
2. Pour chacune des trois situations, écris la question à poser et ce qu'une bonne réponse contient.
3. Liste les points du CV à clarifier (dates, employeurs, type de véhicule).
4. Prépare une grille d'évaluation à cinq critères, les mêmes pour tous les candidats.

Ce que vous obtenez

Un entretien structuré, les mêmes questions pour tous, une grille qui se compare d'un candidat à l'autre.

Point de vigilance

Les mêmes questions à tous les candidats, aucune question sur la vie privée ; la grille sert à comparer, pas à automatiser la décision.

05

Répondre à tous les candidats, retenus ou non

POUR QUI

RH, assistants

OUTIL CONSEILLÉ

Claude Projets ou
Copilot dans Outlook

DONNÉES À FOURNIR

La liste des candidats
et leur statut, votre
charte de réponse

LE PROMPT, À COPIER ET ADAPTER

Voici la liste des candidats au poste [intitulé] avec leur statut : retenu pour entretien, non retenu, en attente (tableau joint).

1. Rédige trois modèles de message, courts et respectueux : convocation à l'entretien (date, lieu, durée, pièces à apporter), réponse négative sans motif discriminatoire, mise en attente avec un délai.
2. Personnalise chaque message avec le prénom et le poste, sans inventer d'autre détail.
3. Propose un rappel automatique à envoyer deux jours avant l'entretien.

Ce que vous obtenez

Chaque candidat a une réponse, la réputation de l'entreprise auprès des conducteurs est préservée.

Point de vigilance

Les données des candidats sont conservées le temps du recrutement puis supprimées, selon votre registre RGPD.

06

Préparer l'intégration d'un nouveau conducteur

POUR QUI

Exploitants, RH, tuteurs

OUTIL CONSEILLÉ

Claude Projets (avec vos procédures)

DONNÉES À FOURNIR

Vos procédures de prise de poste, le règlement intérieur, les consignes clients, les équipements remis

LE PROMPT, À COPIER ET ADAPTER

Un conducteur [intitulé] arrive lundi. Voici nos procédures de prise de poste, le règlement intérieur, les consignes des principaux clients et la liste des équipements remis (documents joints).

1. Rédige un parcours d'intégration sur deux semaines : jour par jour, qui il rencontre, ce qu'il apprend, ce qu'il fait seul.
2. Rédige le livret d'accueil en dix pages au plus : phrases courtes, vocabulaire du terrain, une idée par paragraphe.
3. Prépare la liste de contrôle du tuteur pour la fin de la première semaine. Marque en gras les points de sécurité.

Ce que vous obtenez

Un parcours d'intégration et un livret d'accueil prêts en une heure, pour ne plus improviser le premier jour.

Point de vigilance

Les consignes de sécurité et le règlement intérieur sont relus par le responsable sécurité et les RH avant remise.

07

Rappeler les règles de sécurité et de temps de conduite

POUR QUI

Exploitants,
responsables sécurité,
RH

OUTIL CONSEILLÉ

Claude relié à
Légifrance, ou
Perplexity, puis Claude
Projets pour la mise en
forme

DONNÉES À FOURNIR

Aucune donnée interne
pour la veille ; vos
consignes internes pour
la mise en forme

LE PROMPT, À COPIER ET ADAPTER

Fais le point sur les règles de temps de conduite et de repos applicables à un conducteur [poids lourd, autocar, véhicule léger] en [transport régional, longue distance, transport scolaire], et sur les obligations de formation (FIMO, FCO).

1. Donne ce qui s'applique, les tolérances, ce qui change et à partir de quand.
2. Cite tes sources officielles (Légifrance, EUR-Lex, ministère chargé des transports) avec le lien, et signale ce qui n'est pas tranché.
3. Rédige ensuite une fiche de rappel d'une page pour les conducteurs, phrases courtes, à afficher au dépôt.
4. Ajoute en bas de la fiche le contact à joindre en cas de doute : [responsable sécurité].

Ce que vous obtenez

Une note sourcée pour l'exploitation et une fiche d'une page pour le dépôt.

Point de vigilance

Ouvrir les sources citées ; la fiche est validée par le responsable sécurité ou le conseil avant affichage.

08

Préparer l'entretien de suivi d'un conducteur

POUR QUI

Exploitants, RH

OUTIL CONSEILLÉClaude Projets (avec
votre trame d'entretien)**DONNÉES À FOURNIR**La trame d'entretien,
les faits objectifs de la
période (tournées,
incidents, formations),
sans donnée de
géolocalisation détaillée**LE PROMPT, À COPIER ET ADAPTER**

Je prépare l'entretien de suivi de [prénom], conducteur depuis [durée]. Voici notre trame d'entretien (document joint) et les faits de la période : tournées effectuées, incidents déclarés, formations suivies, remarques des clients (texte joint).

1. Prépare l'entretien : ce qui va bien et qu'il faut dire, les deux points à travailler, les questions ouvertes pour l'écouter sur ses conditions de travail.
 2. Propose deux actions concrètes à décider ensemble (tournée, matériel, formation, horaires).
 3. Rédige la trame du compte rendu à remplir pendant l'entretien.
- Ton respectueux, aucun jugement sur la personne.

Ce que vous obtenez

Un entretien préparé qui parle de faits et de conditions de travail, pas d'impressions.

Point de vigilance

Les données de géolocalisation et de chronotachygraphe ne servent pas à évaluer un conducteur hors du cadre légal ; l'entretien reste humain, le compte rendu est validé avec le conducteur.

09

Comprendre pourquoi les conducteurs partent

POUR QUI

Direction, RH, exploitants

OUTIL CONSEILLÉ

Claude ou Copilot dans Excel

DONNÉES À FOURNIR

Les entrées et sorties des deux dernières années (poste, ancienneté, motif de départ déclaré), anonymisées, et les comptes rendus d'entretiens de départ

LE PROMPT, À COPIER ET ADAPTER

Voici les entrées et sorties de conducteurs de [site ou entreprise] sur les deux dernières années, anonymisées (tableau joint) : poste, site, ancienneté au départ, motif déclaré. Voici les comptes rendus d'entretiens de départ (textes joints).

1. Calcule la part des départs avant six mois, avant un an et après, par site et par type de poste.
2. Regroupe les motifs déclarés en cinq familles au plus et dis lesquelles reviennent le plus, en citant des extraits.
3. Propose trois actions de fidélisation, concrètes et réalistes pour une entreprise de notre taille, avec ce qu'elles coûtent et ce qu'elles visent. Écris ce que les données ne permettent pas de conclure.

Ce que vous obtenez

Les motifs de départ regroupés et chiffrés, trois actions de fidélisation à discuter en comité de direction.

Point de vigilance

Fichier anonymisé obligatoirement ; les actions se décident avec les représentants du personnel quand c'est prévu.

10

Préparer le plan de développement des compétences

POUR QUI

RH, direction

OUTIL CONSEILLÉ

Claude Projets (avec vos obligations et vos échéances)

DONNÉES À FOURNIR

La liste des conducteurs avec les échéances de FCO, d'ADR et de visites médicales, anonymisée si elle sort de l'entreprise, vos besoins (nouveaux véhicules, nouveaux clients)

LE PROMPT, À COPIER ET ADAPTER

Voici les échéances de formation obligatoire de nos conducteurs sur douze mois (tableau joint, identifiants internes) : FCO, ADR, CACES, visites. Voici nos besoins de l'année : « [nouveaux véhicules, nouveaux clients, nouvelles activités] ».

1. Construis le calendrier des formations obligatoires par trimestre, en évitant de retirer plus de [nombre] conducteurs de la route la même semaine.
 2. Propose les formations utiles au-delà de l'obligatoire (éco-conduite, relation client, outils numériques, IA), avec le public et le format.
 3. Prépare le tableau à remettre à l'OPCO : intitulé, public, durée, période, financement à demander.
- N'invente aucun coût : laisse des crochets.

Ce que vous obtenez

Un plan de développement des compétences réaliste, les obligations sécurisées, le dossier OPCO préparé.

Point de vigilance

Les coûts et les prises en charge se vérifient auprès de l'OPCO (OPCO Mobilités le plus souvent) ; le plan se présente aux représentants du personnel.

ALLER PLUS LOIN

De ces dix prompts à une entreprise où les conducteurs restent.

Wavia est une agence IA fondée à Nantes en 2023, certifiée Qualiopi. Nous formons les équipes à l'IA générative sur leurs vrais dossiers, nous relierons l'IA à leurs outils et nous développons les agents qui manquent.

Former les RH et les exploitants qui recrutent

Annonces, présélection, entretiens, intégration, entretiens de suivi : une journée par groupe de dix au plus, sur vos postes ouverts. Finançable par votre OPCO.

Choisir et paramétrer vos licences

Claude Team, ChatGPT Business ou Microsoft 365 Copilot, réglés pour les données des candidats et des conducteurs, avec la charte d'utilisation.

Relier l'IA à vos outils RH et à vos messageries

Connecteurs officiels en lecture seule (Outlook, Gmail, Microsoft 365), ou connecteur sur mesure pour votre logiciel de recrutement ou de gestion des temps.

Un agent IA sur mesure

Réponse à chaque candidat, rappels d'échéances de formation, préparation des entretiens de suivi : l'agent prépare, les RH décident.

Réserver un échange de 15 minutes

Ou par téléphone : 06 44 22 69 86

4,9/5 sur plus de 280 avis Google · plus de 3 000 collaborateurs formés · wav-ia.fr/ia-transport-logistique