

## Guide d'utilisation de l'outil « Projection de l'activité de l'exploitant »

### ETAPE 1 – ONGLET « STRATEGIE ET IMPACTS »

Ce 1<sup>er</sup> onglet est un outil d'aide à la réflexion pour le dirigeant.

1. Le dirigeant spécifie 3 ou 4 axes ou projets stratégiques.  
Ex. développer le chiffre d'affaires sur le transport de barriques vers l'Espagne et le Portugal de 20% d'ici 3 ans.
2. Le dirigeant décline chacun de ces axes ou projets stratégiques en objectifs ou actions stratégiques.  
Ex. : démarcher de nouveaux clients, avoir des prix attractifs...
3. Pour chaque objectif ou action stratégique, le dirigeant apprécie l'impact sur la charge de l'exploitant.

A minima, préciser si OUI ou NON l'activité et la charge de travail de l'exploitant vont s'en trouver affectées.

Le dirigeant expose ensuite à l'exploitant sa stratégie et les impacts prévisionnels sur l'activité et la charge de travail de l'exploitant. Il s'assure que l'exploitant adhère au projet et objectifs stratégiques.

Ensemble, dirigeant et exploitant complètent les actions stratégiques à entreprendre pour réaliser le projet d'entreprise et l'exploitant affine la manière avec laquelle il va y contribuer.

### ETAPE 2 – ONGLET « Liste savoir-faire »

Les savoir-faires dégagés sont issus des principales compétences et activités identifiées comme les plus représentatives de l'exploitant du transport routier. Issus des référentiels et rapprochés des propos recueillis lors de la phase d'entretiens, ils ont été répertoriés dans une logique de chronologie des actions menées lors du traitement des opérations, plus que dans une logique de formation.

Ces savoir-faires peuvent donc varier sensiblement en fonction des différentes activités de l'entreprise, aussi les listes peuvent être modifiées et d'autres listes peuvent être créées et venir enrichir celles pré-remplies, en fonction des missions qui sont confiées à l'exploitant.

### ETAPE 3 – ONGLET « CHARGE ACTUELLE »

Il s'agit ici d'élaborer, sur la base des savoir-faire saisis dans l'onglet « Liste savoir-faire », la fiche de poste actuelle de l'exploitant, et d'évaluer la charge de travail qu'il mobilise actuellement pour la mise en œuvre de chaque savoir-faire.

#### 1. Elaboration de la fiche de poste actuelle

Le dirigeant et l'exploitant identifient et sélectionnent ensemble pour chacune des 6 grandes familles de compétences (Etudier la faisabilité d'une commande de transport, Elaborer et proposer une offre de transport, Affecter et planifier les moyens, Manager les conducteurs, Gérer les aléas, Améliorer la qualité de service) les savoir-faire mis en œuvre par l'exploitant.

Les savoir-faire manquants, non spécifiés dans les listes déroulantes, sont à ajouter dans l'onglet « Liste savoir-faire », à la suite des autres, rangés dans les colonnes déjà identifiées correspondant aux 6 principales compétences.

#### Ecran N°1

Le nombre de lignes prévues pour chaque compétence donnée, correspond au nombre de savoir-faire contenus dans l'onglet « Liste savoir-faire » pour chacune des 6 compétences respectives.

Pour chacune des lignes l'utilisateur sélectionne dans le menu proposé le savoir-faire correspondant.

Il peut tous les sélectionner si besoin, un par ligne.

Compétences	SAVOIR FAIRE TECHNIQUE (menu déroulant indexé par activité) + autres savoir-faire maison	en d'h s
Etudier la faisabilité d'une commande de transport	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier les caractéristiques d'une demande de transport</li> <li>Localiser un lieu de chargement et de déchargement</li> <li>Calculer un itinéraire (ou utiliser le logiciel de calcul d'itinéraire)</li> <li>Estimer des distances et des temps de parcours</li> <li>Identifier les différents types de marchandises, leur poids et leur encombrement</li> <li>Distinguer les différents types de supports de charge et d'arrimage</li> <li>Réaliser un plan de chargement</li> <li>Calculer la charge utile</li> </ul>	

## Ecran 2

L'écran ci-dessous montre la sélection de trois savoir-faire de la compétence « étudier la faisabilité d'une commande de transport »

Compétences	SAVOIR FAIRE TECHNIQUE (menu déroulant indexé par activité) + autres savoir-faire maison
Etudier la faisabilité d'une commande de transport	Identifier les différents types de marchandises, leur poids et leur encombrement
	Prendre en compte le volume d'activités, la réglementation
	Réaliser un plan de chargement

### 2. Evaluation de la charge de travail de l'exploitant

L'exploitant estime son temps de travail réel et effectif actuel pour chaque savoir-faire technique.

Il peut l'exprimer, à sa discrétion, en nombre d'heures de travail ou % d'heures travaillées, ou directement en nombre de jours par an.

Pour convertir automatiquement les nombres d'heures de travail ou % d'heures travaillées en nombre de jours par an par l'exploitant, l'utilisateur renseigne dans l'onglet « Base de travail » les paramètres suivants (correspondant à la situation actuelle de l'exploitant) :

**A renseigner**

nombre heures de travail / semaine:	35
nombre de jours travaillés / an:	228

## ETAPE 4 – ONGLET « CHARGE CIBLE »

Par défaut, se sont automatiquement incrémentés dans cet onglet les savoir-faire et la charge temps afférente spécifiés dans l'onglet « CHARGE ACTUELLE ».

Lorsque de nouvelles lignes ont été insérées manuellement dans l'onglet « CHARGE ACTUELLE », il est nécessaire de les insérer également manuellement dans l'onglet « CHARGE CIBLE ».

On peut ici convenir, dans le cadre d'un dialogue entre le dirigeant et l'exploitant, que le temps passé par l'exploitant sur certaines activités devra dorénavant être plus faible ou au contraire plus important. Les nouvelles valeurs du temps à passer sont modifiées directement en colonne F, exprimées en nombre de jours par an.

Lorsqu'il est attendu de l'exploitant qu'il passe moins de temps qu'actuellement sur certaines activités, une variation négative apparaît en colonne G ; celle-ci est exprimée en nombre de jours par an. Dans le cas contraire, la variation est positive.

Pour permettre à l'exploitant de passer moins de temps sur certaines activités, il peut être nécessaire qu'il délègue tout ou partie des activités correspondantes. On spécifie en colonne H, activité par activité, s'il devra y avoir une délégation, en colonne I sur quoi porte plus précisément cette délégation, et en colonne J auprès de quelle(s) personne(s) déléguer. En colonne K, on indique quelles actions particulières seront en outre à mener : actions d'information ou de transfert de savoir-faire, en fonction de la complexité, recrutement, achat de prestations de services externes...

Dans les lignes surlignées en jaune, le dirigeant a la possibilité de rajouter de nouveaux savoir-faire confiés à l'exploitant pour atteindre les objectifs de la stratégie d'entreprise. Le tableur permet de s'assurer que la charge de travail future de l'exploitant est compatible avec la réglementation sociale.

Si ces nouveaux savoir-faire existent déjà dans l'onglet « Listes savoir-faire », il est possible de les faire apparaître automatiquement dans l'onglet « CHARGE CIBLE » en les sélectionnant dans la liste déroulante de l'onglet « CHARGE ACTUELLE » ; dans l'onglet « CHARGE ACTUELLE » on n'affectera pas de temps passé et dans l'onglet « CHARGE ACTUELLE » on pourra éventuellement colorer en jaune les lignes correspondantes pour bien faire apparaître les activités nouvelles.

Les lignes vides peuvent être supprimées pour une meilleure lisibilité de la future fiche de poste de l'exploitant.