

LES OUTILS DE L'ÉCOCONDUITE

Comment appréhende-t-on l'écoconduite dans les entreprises de TRM ? Chacun des jeunes dirigeants a pu apporter ses propres recettes en même temps que Samuel Cablant et Céline Danguin ont fait part des outils proposés par DAF Trucks France.

Conduite économique ou rationnelle ? La question a été posée au cours de la table ronde consacrée à l'écoconduite. En tout état de cause, chacun a bien voulu admettre que le but recherché était identique. Et que les voies pour y parvenir pouvaient être diverses. Chez Ramette, un formateur interne a mis en place un dispositif de notation à l'appui des systèmes proposés par les constructeurs, peu avarés d'analyses en tous genres. « *Cet outil est très bien perçu par les meilleurs de nos conducteurs. Il a instauré une émulation* », indique Antoine Ramette. Le formateur interne, au centre du dispositif, est loué par certains, comme Antoine Ramette ou Quentin Baralle, et peu reconnu par d'autres, comme Franck Augustin : « *Nul n'est prophète en son pays. Être formateur en interne, ce n'est pas la panacée car il me semble difficile d'avoir du crédit auprès des conducteurs quand on ne roule plus.* » Cyril Gardien pense, pour sa part, que « *c'est sur les opérations intermédiaires qu'il fait gagner du temps, pas sur la route* ». Quant à Gaëtan Maurel, il estime qu'« *un formateur extérieur a plus de crédit pour sensibiliser les chauffeurs car il transmet une analyse extérieure* ». Pierre Larue pense, lui, que les centres de formation « *valent "peanuts" car on donne un permis de conduire à des gens qui ne sont pas investis* ».

La question du e-coaching a, bien entendu, été évoquée. « *Avant, l'écoconduite, ce n'était que de la formation présentielle. Nous sommes passés à des formations à distance grâce au recours aux nouvelles technologies* », souligne Samuel Cablant, directeur des ventes chez DAF Trucks France. Une « maison » qui défend l'idée que l'écoconduite, c'est un savant mélange qui associe technologie, data et humain. Il s'agit, notamment au moyen de ce GPS installé sur la boîte de vitesse, de « *voir la route à 2,5 km* », ce qui permet de placer le véhicule en inertie (roue libre) pendant plusieurs kilomètres lorsque la route le permet. Allusion également à ce coaching à distance, sur une journée, opéré lors de la prise en main du camion. Samuel Cablant a également fait la promotion à l'assistance du Driver performance assistance (DPA), sorte de « *coach embarqué* » chargé de livrer au conducteur les informations qui lui permettront d'anticiper sa conduite. « *Il donne un score au conducteur* », glisse Samuel Cablant, qui fait également référence, sur le sujet, à l'outil DAF Connect. De son côté, s'il loue les qualités de la formation CGI qui « *fonctionne bien surtout sur les conducteurs déjà formés* », Gaëtan Maurel estime qu'« *on ne peut pas se passer de la dimension humaine* ».

Pour beaucoup, le jeu de la « carotte » est le plus indiqué car,



SYLVIE MUGULAR

comme le fait remarquer Quentin Baralle, « *quand le formateur est présent, le conducteur se montre vigilant mais, dès que ce dernier s'éloigne, il se relâche* ». Alors, la « carotte » montre les plus grandes vertus. Systèmes de notation comme chez Ramette Transport ou Pierre Transports, challenges ou jeu via Facebook comme chez Trans Natural (Jeremy Ageron), ou alors ce classement affiché chez CLS. La dimension sociale de l'entreprise peut-elle constituer un élément du bon investissement du conducteur dans sa conduite ? « *Oui, un conducteur bien encadré et considéré peut être meilleur en écoconduite* », pense Marie-Laure Vidil.

Aux yeux de Jonathan Delisle, il n'y aurait pas d'outils miracles. « *Le sujet est obsessionnel car on ne parvient pas à trouver. Il faut un suivi car les chauffeurs vont à un moment lever le pied. Les moins bons restent moins bons.* » Ce à quoi Samuel Cablant rétorque qu'« *avec la technologie, le moins bon peut devenir moyen* ». À ce sujet, Jean-Claude Plâ pointe du doigt « *les chauffeurs qui se croient meilleurs que le système* ». Et de préconiser l'installation dans les cabines d'un système de rappel vocal plutôt que des messages ou des données chiffrées. Cyril Gardien se dit, pour sa part, favorable aux « *retours d'infos constructeurs plutôt qu'à la seule informatique embarquée* ». Le dirigeant nordiste croit savoir que « *l'écoconduite n'engage pas seulement le chauffeur mais toute l'entreprise* ». Quant à Kevin Novelli, il pense que « *la manière dont le conducteur sera reçu chez le client pèse sur sa conduite* ». Caroline Combeau trouve judicieux de « *faire sortir les conducteurs de leur zone de confort* ». On a aussi parlé de règlement général sur la protection des données (RGPD) et de géolocalisation pendant cette table ronde. Guillaume Antoine estime « *qu'il faut faire très attention avec les conducteurs dans ce domaine* ». Le transporteur francilien trouve « *difficile d'analyser les performances des conducteurs d'une marque à l'autre* ». Une certitude, selon Samuel Cablant : « *L'utilisation du régulateur est essentielle.* » •

SLIMANE BOUKEZZOULA



SYLVIE MUGULAR

ÉPARGNE SALARIALE ET CAMION AUTONOME

Les jeunes dirigeants ont pu échanger sur les différentes gratifications que l'on peut verser aux salariés, à l'atelier sur l'épargne salariale conduit par Maud Crolla, responsable grands comptes chez STS. Ils ont aussi exprimé leurs appréhensions à l'égard du véhicule autonome, lors de l'atelier animé par Sébastien Grévin, responsable promotion des ventes et marketing chez ZF.

ÉPARGNE SALARIALE OU AUTRES GRATIFICATIONS ?

La question portait sur les entreprises qui avaient mis en place des accords de participation, d'intéressement ou d'autres modes de gratification financière pour les salariés, sous forme de primes. « Outre le plan d'épargne salariale, nous proposons à nos salariés des primes diverses. Par exemple, nos conducteurs peuvent obtenir une gratification à partir d'un système d'étoiles attribuées en fonction de critères variés



SYLVIE MUGULAR

comme le respect des règles de conduite écoresponsable, ou des limites de dépassement d'horaires. L'étoile a une valeur de 20 euros. Un conducteur peut l'obtenir à partir de douze mois d'ancienneté sans erreur et arriver jusqu'à 100 euros de prime additionnelle sur son salaire mensuel au bout de cinq ans », a répondu Jean-Claude Plâ, président du groupe Vingeanne (52), élu Transporteur de l'année 2019 et parrain de cette dernière édition des Rencontres de Jeunes Dirigeants. « Nous avons établi une prime de chariot embarqué à hauteur de 5 euros par client. Le salarié méritant peut obtenir jusqu'à 1 500 euros par an », a indiqué Pierre Cotteceau, gérant de Pierre Transports (49). De son côté, Marie-Laure Vidil, exploitante de Trans-Vid (26) a fait valoir la prime trimestrielle de service qui existe dans son entreprise : « Elle permet de gratifier les salariés qui préservent les équipements en termes de propreté et d'entretien. » Certains jeunes dirigeants ont fait part de leurs difficultés à trouver les moyens de mettre en place l'intéressement dans leur entreprise. Maud Crolla leur a alors rappelé les dispositions concernant un plan d'épargne salariale dans les petites entreprises comme la suppression du forfait social mais aussi la possibilité de moduler un accord d'intéressement en le réservant à une unité donnée de l'entreprise. L'unité, c'est par exemple un bureau, un ser-

vice, un atelier, une unité de production. Par ailleurs, elle a attiré leur attention sur le fait que la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, en réponse à la crise des Gilets jaunes, est reconduite dans la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020 (voir page 14) mais uniquement pour les entreprises qui ont signé un accord d'intéressement. « Ce système est injuste car les petites structures vont automatiquement être privées de verser cette prime à leurs salariés », a réagi Cyril Gardien, directeur adjoint de Sogarpac.

COMMENT APPRÉHENDEZ-VOUS L'ARRIVÉE DES CAMIONS AUTONOMES ?

Il paraît lointain mais il se rapproche inexorablement. Comme en témoignent les expériences menées çà et là à travers le monde, le véhicule autonome devient réalité. « Aujourd'hui, nous savons faire fonctionner des voitures autonomes sur des sites fermés et propres. L'accès à l'autoroute pour ces véhicules semble encore éloigné. D'une manière générale, il y aura des assistants plus performants dans les véhicules avant d'arriver au niveau d'autonomie 5, c'est-à-dire au véhicule 100 % auto-

matomisé sans intervention humaine pour le diriger », a d'emblée expliqué Sébastien Grévin, responsable promotion des ventes et marketing chez ZF, qui animait la table ronde. Il a annoncé que la solution de platooning, permettant la circulation de camions autonomes en peloton serré, sera opérationnelle sur les routes en janvier 2020. Il a également rappelé que le platooning permet de faire communiquer électroniquement les véhicules interconnectés par WiFi avec un camion de tête qui envoie les informations aux autres véhicules du peloton. « Le problème sera de trouver un chauffeur prêt à occuper le camion de queue, car cette situation n'est pas rassurante », s'est interrogé l'un des jeunes transporteurs présents. De manière générale, les participants se sont préoccupés de ce qu'il y aurait à gagner avec les voitures autonomes. Pour Jean-Claude Plâ, « la

baisse de la consommation de carburant qu'entraînerait un véhicule autonome n'est pas négligeable, car 1 ou 2 % de carburant en moins, c'est 9 000 euros d'économie par mois ». Antoine Ramette, responsable commercial du groupe Ramette, s'est demandé si dans le platooning « le conducteur de tête ne pourrait pas légitimement réclamer une plus grande rémunération, puisqu'il est chargé de convoier les autres ». Les questions de responsabilité en cas d'imprévu ont également préoccupé les participants.

« La détermination des responsabilités reste le principal problème qui freine le déploiement des camions autonomes. Si les niveaux d'autonomie 1 et 2 ne posent pas de souci majeur, puisque le chauffeur a encore la main sur le véhicule, il existe un flou juridique sur les véhicules de niveau 3 et 4 car leur autonomie totale reste subordonnée à certaines circonstances », a expliqué Sébastien Grévin. Finalement, Franck Augustin, président de TRA (Transports routiers d'Alsace), a appelé ses confrères transporteurs à se saisir du sujet du véhicule autonome car ils risquent « de perdre leur autonomie si tout est laissé au cartel des constructeurs, qui maîtrisent la technologie et donc les données ». •

SAMORYA WILSON

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

FLORENCE GUICHARD : « VOUS EN FAITES SANS LE SAVOIR »

Les participants invités à la 8e édition des Rencontres Jeunes Dirigeants ont planché, cette année, sur le thème de la RSE sous l'impulsion de Florence Guichard, une consultante indépendante (Fil roux). Les échanges ont été riches...

Florence Guichard fixe aux Trente Glorieuses (1946 à 1975) le point de départ de la RSE et des sujets environnementaux. À la fin des années 1980, c'est la prise de conscience universelle.

« En 1987, les gouvernements des nations s'engagent sur l'environnement et, en 1992, les entreprises entrent dans le concert », souligne la consultante. Le Global Compact (Pacte mondial) a valeur de première charte RSE. Des entreprises de TRM comme TLR Robinet, Legendre ou Thévenet ont été parmi les premières à s'engager sur cette voie, selon Florence Guichard. La norme ISO 26000 demeure, avec The Global Compact, label de référence. « Aujourd'hui, l'opinion publique s'est emparée des problématiques RSE. En tant qu'entreprise, vous allez devoir rendre des comptes dans votre environnement », lance Florence Guichard à son jeune public de transporteurs. Les démarches RSE visent surtout les entreprises de 500 salariés et plus. Mais pas que... Elles ont pour feuille de route d'œuvrer sur les terrains du social, de l'environnement, de l'économie. Un axiome à ne pas perdre de vue, rappelle Florence Guichard : « La société est gérée dans son intérêt propre, pas seulement dans celui de l'actionnaire. » Les jeunes dirigeants présents à Séville l'ont appris de la bouche de l'intervenante : « Vous faites déjà de la RSE sans le savoir. » Ce sont, par exemple, Kevin Jimenez, Pierre Cottenceau ou Maxence Piskorski qui s'engagent aux côtés d'associations sportives locales ou humanitaires ; c'est Gaëtan Maurel qui fait appel aux services, dans l'entreprise qu'il dirige avec son frère Romaric, aux

services d'un sophrologue, d'un coach sportif et d'une nutritionniste. « Privilégier également l'économie circulaire locale », souligne Maxence Piskorski. C'est aussi, suggère Benjamin Bougeant, le recours à des fournisseurs locaux ou le règlement, à l'heure, de ses fournisseurs. De son côté, Quentin Baralle s'est rapproché de l'AFT en région dans le but de devenir « entreprise apprenante » au travers de l'accueil et de l'accompagnement de stagiaires. Jonathan Delisle, lui, a fait le choix d'un engagement dans l'action municipale. « En tant qu'entreprise leader, on se sent une responsabilité dans une zone sinistrée économiquement [La Ferté-Gaucher (77), Ndlr]. » Pour Guillaume Antoine, en revanche, le volet social de la RSE n'apparaît pas comme un long fleuve tranquille. « On a de moins en moins envie de s'occuper de social. Je pensais que je serais un patron cool qui boirait des "coups" avec ses salariés. Mais je me suis rendu compte que ce n'était pas dans le sens de l'histoire. » Ce qui a fait dire à son comparse Cyril Gardien : « Le "R" de RSE devrait correspondre au mot "respect". » Aux yeux de Florence Guichard, une bonne politique RSE ne peut se passer d'une communication interne et externe. « Il faut impliquer l'ensemble des fonctions de l'entreprise, valoriser vos investissements, accroître la performance sociale », a rappelé la consultante.

L'EXEMPLE HAUTIER

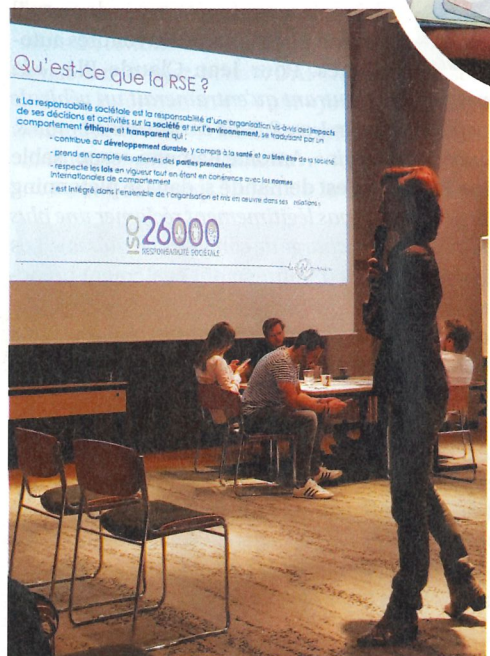
« Nous avons des camions Euro VI, le label CO₂. Nous réalisons des économies de papier. Nous achetons des pneus moins consommateurs de carburant. Nous utilisons une diversité de carburants. Nous recyclons l'huile moteur dans les ateliers, etc. Que peut-on faire de plus pour la RSE ? », a lancé Jérémie Ageron. La plupart des jeunes dirigeants se sont rendu compte, au fur et à mesure des discussions, qu'ils faisaient déjà de la RSE. Le Trophée de la meilleure performance environnementale attribué au groupe Delisle (dans le cadre du programme EVE, voir l'OT n° 2989 du 27/09/19), dirigé par Jonathan Delisle, en témoigne. Pierre-Marie Hautier, président du groupe Hautier, a présenté (à distance) la vaste stratégie RSE mise en place par son entreprise. Ainsi, le groupe a choisi de signer une chaire avec une école

de commerce comportant une branche RSE. Le projet a réuni les étudiants et les enseignants-chercheurs. Un comité de pilotage a été établi dans l'entreprise. Il a mobilisé toutes les fonctions support (RH, HQSE, direction générale, etc.). Chaque filiale de l'entreprise a aussi été partie prenante. Les membres du comité ont réfléchi à divers thèmes, notamment sur l'organisation du travail en recueillant le questionnement des salariés sur l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Plusieurs dispositifs ont été adoptés pour construire la stratégie RSE du groupe. « Vis mon job » est l'action qui a rencontré le plus de succès. Elle consistait à faire vivre à un dirigeant une journée de la vie d'un salarié de l'exploitation. « Plus on intègre de collaborateurs dans la démarche RSE, plus l'on est innovant et pratique », a commenté Pierre-Marie Hautier. Il est difficile pour une entreprise familiale de savoir expliquer aux salariés une démarche RSE qui constitue sa première partie prenante. « Un constat partagé par Cyril Gardien, qui a aussi souligné que « l'exemple de stratégie RSE du groupe Hautier reste démesuré pour une PME ». Selon lui, « les PME du TRM ne se valorisent pas assez alors qu'elles font déjà de la RSE au quotidien ». Pour Franck Augustin, « le discours RSE doit être synchronisé avec la vie qui vous entoure, sinon on reste au point mort. C'est particulièrement difficile de faire entendre aux clients ». À ces doutes, Florence Guichard a répondu qu'« il n'est pas nécessaire d'adopter un plan d'envergure pour faire de la RSE. L'entreprise doit simplement avoir une vision de sa démarche RSE dont la cohésion est garantie par le dirigeant ».

• SAMORYA WILSON ET SLIMANE BOUKEZZOULA



PHOTOS SYLVIE MUGULAR



PHOTOS SYLVIE MUGULAR

