Ce document a été mis en ligne par l'organisme FormaV©

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour en savoir plus sur nos formations disponibles, veuillez visiter :
www.formav.co/explorer

SESSION 2013

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

ASSISTANT DE MANAGER

E5 – DIAGNOSTIC OPÉRATIONNEL ET PROPOSITION DE SOLUTIONS

Durée : 4 heures
Coefficient : 4

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Calculatrice autorisée.
Tout autre matériel et document de référence sont interdits.

Dès que le sujet est remis, assurez-vous qu'il soit complet.
Le sujet comporte 14 pages, numérotées de 1 à 14.
(sans compter la page de garde)

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR
ASSISTANT DE MANAGER

DIAGNOSTIC OPÉRATIONNEL
ET PROPOSITION DE SOLUTIONS

Session 2013

Durée : 4 heures **Coefficient : 4**

Matériel autorisé : *calculatrice électronique conformément à la circulaire n° 99-186 du 16/11/1999.*
Tout autre matériel est interdit.
Toute documentation est interdite.

DOCUMENTS REMIS AUX CANDIDATS

Le sujet compte 14 pages numérotées de 1/14 à 14/14.

Page de garde ..... p. 1
Présentation du sujet ..... p. 2 à 5

ANNEXES

Annexe 1 – Organigramme de l'entreprise ..... p. 6
Annexe 2 – Évolution des effectifs moyens de 2009 à 2012 ..... p. 7
Annexe 3 – Répartition de l'effectif total par statut professionnel en 2012 ..... p. 7
Annexe 4 – Fiche métier du conducteur routier – transport voyageurs (source Onisep) ..... p. 8
Annexe 5 – Départs des conducteurs de 2009 à 2012 ..... p. 9
Annexe 6 – Recrutement annuel de conducteurs de 2009 à 2012 ..... p. 9
Annexe 7 – Analyse des départs des conducteurs p.10
Annexe 8 – Propos recueillis auprès des salariés ..... p.10 et 11
Annexe 9 – Fiches techniques GPS ..... p.12 à 14

BARÈME

Première partie :	**45 points**
1. Diagnostic opérationnel	
2. Proposition de solutions	
Deuxième partie :	**35 points**
3. Mise en œuvre et suivi de la décision	

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Les Courriers Provençaux

Siège social et site d'exploitation
12 Boulevard National
13003 – MARSEILLE

Site d'exploitation
10 rue des Platanes
04100 - MANOSQUE

www.courriersprovençaux.com

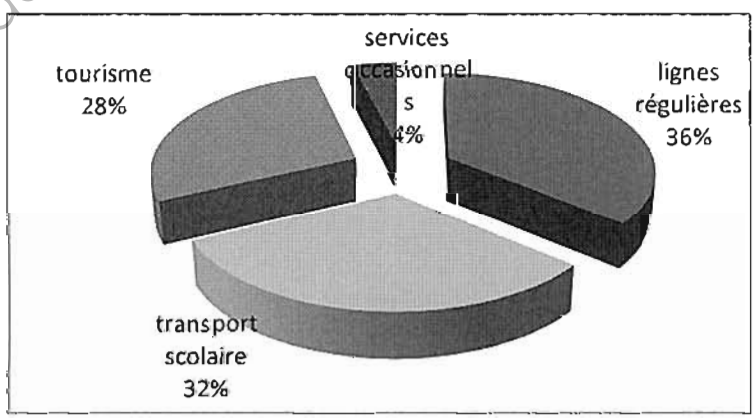
L'ENTREPRISE

La SARL « Courriers Provençaux » est un opérateur de transport de voyageurs en Provence. Fondée en 1965 à MARSEILLE (Bouches du Rhône) par Guy PORTEL, cette entreprise familiale a connu une croissance régulière. En 1980, un deuxième site d'exploitation est ouvert à Manosque (Alpes de Haute-Provence).

Depuis le début de l'année 2013, les deux enfants de Guy PORTEL, Fanny et Olivier, ont pris la relève à la direction de cette entreprise familiale. L'entreprise compte aujourd'hui 168 collaborateurs dont 132 conducteurs d'autocars répartis sur les deux sites, Marseille et Manosque (***annexes 1, 2 et 3***). Elle dispose d'un parc de 137 véhicules aménagés pour le transport interurbain et tourisme qui transportent en moyenne 10 000 personnes par jour.

Les « Courriers Provençaux » assurent des transports réguliers, des transports scolaires et des transports touristiques, fournissant ainsi un service de proximité ayant une forte implantation locale. L'entreprise assure aussi des services occasionnels comme le transport de groupes « à la carte » et le transport de sorties périscolaires. Elle dessert également des destinations européennes et méditerranéennes.

Répartition des activités de l'entreprise au 1er janvier 2012



Les principaux clients sont des collectivités locales des deux départements (dans le cadre de marchés publics), des particuliers, des entreprises et des associations.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel Réseau SCEREN

CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR D'ACTIVITÉ

Le secteur des transports de voyageurs est un secteur très règlementé et fortement concurrentiel. Il connaît un certain dynamisme en raison de la baisse de la circulation automobile qui profite au transport collectif et plus particulièrement aux entreprises de transports routiers réguliers de voyageurs. Ces entreprises bénéficient d'éléments structurels favorables tels que le retour des ménages dans les zones rurales (qui favorise les déplacements interurbains et dynamise les services scolaires), le vieillissement de la population, une plus grande sensibilité à l'écologie.

Les évolutions en cours demandent aux dirigeants d'entreprise et à leurs salariés de nouvelles compétences techniques et commerciales : développement des nouvelles technologies (systèmes d'aide à l'exploitation, logiciels d'optimisation de la production du service), préoccupations croissantes liées à la sécurité, services à l'usager, introduction de la démarche qualité, conception de réseaux de transport mieux intégrés à l'environnement urbain, évolution de la législation sociale, etc.

Ce secteur connaît une pénurie de conducteurs sur le marché du travail et de fortes difficultés de recrutement en lien avec les exigences du métier (***annexe 4***).

LE SYSTÈME D'INFORMATION

À ce jour, l'entreprise fonctionne avec un réseau interconnectant ses deux sites d'exploitation. Les salariés disposent d'une suite bureautique et d'un logiciel métier permettant une gestion complète et optimale du transport de voyageurs. Il intègre différents modules : gestion commerciale, gestion d'exploitation, suivi et maintenance du parc de véhicules, gestion analytique (création de tableaux de bord), etc.. Le réseau intègre également le système d'information RH de l'entreprise.

LES MANAGERS

Successeurs de leur père depuis 2013, Fanny et Olivier souhaitent maintenir et développer la qualité du service à la clientèle, qui a déjà fait la réputation de l'entreprise familiale.

Dans ce contexte, la nouvelle direction s'est engagée dans une démarche de certification sur la base du référentiel « Engagement de service : transport de voyageurs en interurbain, urbain, scolaire et tourisme ». Cette démarche implique le respect quotidien d'un référentiel comportant 17 engagements tournés vers le client, regroupés en six thèmes :

- information et communication,
- réalisation de la prestation,
- attitude et accueil,
- confort des passagers,
- formation des compétences et sécurisation,
- gestion du parc de véhicules.

Ces nouvelles orientations nécessitent l'implication de tous les collaborateurs. Or, un premier bilan, dressé lors de la reprise de la société, soulève la question du turnover chez les conducteurs. Les managers souhaitent traiter cette question de manière prioritaire.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Dans cette optique, la direction met en place un groupe de projet « Gestion des compétences ».

À l'inverse de leur père plutôt paternaliste, ils souhaitent favoriser le dialogue et la cohésion des équipes.

L'ASSISTANT(E) DE MANAGER

Vous êtes Alix, assistant(e) auprès de Fanny et Olivier PORTEL depuis le début de l'année.

Vous avez été embauché(e) afin de les seconder dans l'amélioration de la gestion administrative.
Vos missions essentielles consistent à assurer le suivi de la mise en place de procédures, organiser les réunions hebdomadaires, tenir les agendas des deux managers, participer à la coordination des activités des deux sites distants, etc.
Par ailleurs, vous êtes amené(e) à assister le responsable des ressources humaines, Monsieur ROUAULT, notamment dans le recrutement, la gestion des absences et des congés, le suivi des visites médicales.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

PREMIÈRE PARTIE : DIAGNOSTIC ET PROPOSITION DE SOLUTIONS

Lors de la première réunion du groupe de projet « Gestion des compétences », le responsable des ressources humaines, Louis ROUAULT, fait un premier constat sur les mouvements de personnel (***annexe 5***) : « *...l'entreprise a du mal à fidéliser les conducteurs d'autocars. Cette situation de turnover semble perdurer depuis plusieurs années. Il faut sans cesse recruter de nouveaux chauffeurs, le fonctionnement de l'entreprise s'en trouve perturbé avec pour conséquences une efficacité amoindrie et des conditions de travail dégradées.* ».

Vos managers souhaitent disposer d'un état des lieux concernant la situation de turnover des conducteurs. Ils vous confient cette mission. À cette fin, vous disposez d'informations extraites de la base de données « Personnel » (***annexe 5 et 6***). En collaboration avec le responsable des RH, trois indicateurs d'analyse des départs des conducteurs ont été retenus (***annexe 7***).

Lors de la deuxième réunion du groupe de projet, quinze jours plus tard, vous rendez compte des propos recueillis auprès des salariés (***annexe 8***).

En vous appuyant sur l'ensemble des informations fournies, présentez de manière structurée dans une note ou un rapport, accompagné(e) d'annexe(s), qui aidera le manager à prendre des décisions adaptées :

- votre diagnostic opérationnel sur les départs des conducteurs de l'entreprise,

- vos propositions de solutions en relation avec le diagnostic établi précédemment en les justifiant.

DEUXIÈME PARTIE : MISE EN ŒUVRE DE LA DÉCISION

Lors de la troisième réunion du groupe de projet, vous avez présenté votre analyse et vos propositions de solutions. Deux solutions prioritaires ont émergé. Les managers vous demandent de les mettre en œuvre.

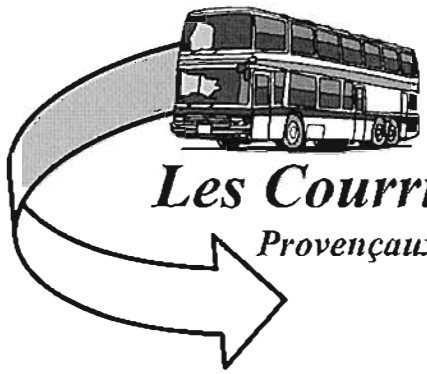
1. Afin d'améliorer le recrutement des conducteurs, rédigez la fiche de poste « Conducteur/Conductrice routier de voyageurs ».

Après consultation de l'ensemble du personnel du Service Exploitation, il apparaît que l'équipement des véhicules en GPS améliorerait les conditions de travail en fournissant une aide significative à la conduite. La Direction s'oriente vers l'achat de systèmes de guidage par satellite pour autocars. L'enveloppe budgétaire maximale pour cet investissement est de 20 000 € HT. Dans un premier temps, seuls les autocars de tourisme seront équipés, soit 45 véhicules.

2. Indiquez les étapes de votre raisonnement vous conduisant à proposer un des modèles de GPS à vos managers (***annexe 9***). Justifiez votre choix. Quel sera le montant de l'investissement final à réaliser ?

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Annexe 1 : Organigramme



Co-Direction
Fanny et Olivier PORTEL

Assistant(e) de Manager
Alix CHARPENTIER

MARSEILLE
Siège social et site d'exploitation

Direction administrative et commerciale
Fanny PORTEL

Service RH
Louis ROUAULT

Employés des services administratif, financier, comptable et commercial (12)

Direction Exploitation et maintenance
Olivier PORTEL
+ Responsable d'exploitation
+ Responsable gestion des parcs
+ Agents d'exploitation (7)
+ Ouvriers entretien atelier (6)
+ Conducteurs d'autocars (98)

MANOSQUE
Site d'exploitation

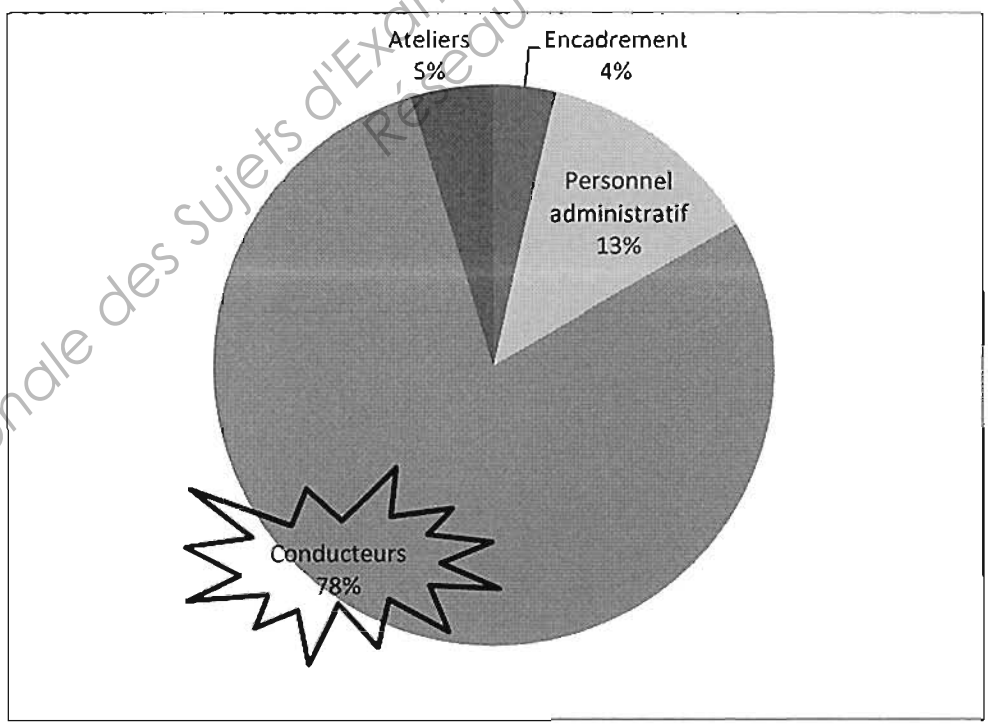
Responsable d'exploitation
+ Employés administratifs (2)
+ Ouvriers entretien atelier (2)
+ Conducteurs d'autocars (34)

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Annexe 2 : Évolution des effectifs moyens de 2009 à 2012

Postes	2009	2010	2011	2012
Encadrement	**4**	**4**	**4**	**5**
Directeurs généraux	1	1	1	1
Responsables exploitation	2	2	2	2
Responsable gestion des parcs	0	0	0	1
DRH	1	1	1	1
Personnel administratif	**12**	**16**	**18**	**22**
Commerciaux	5	6	6	7
Assistance et secrétariat	3	4	5	6
Agents d'exploitation	3	4	5	7
comptabilité	1	2	2	2
Conducteurs	**98**	**110**	**121**	**132**
Temps plein	73	80	87	96
Temps partiel	25	30	34	36
Ateliers	**6**	**7**	**7**	**8**
Mécaniciens	4	4	5	5
Carrossiers	2	2	2	2
Contrat professionnel. mécanique	0	1	0	1
Total	**120**	**137**	**150**	**167**

Annexe 3 : Répartition de l'effectif total par statut professionnel en 2012



Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Annexe 4 : Fiche métier du conducteur routier – transport voyageurs (source Onisep)

Nature du travail

Du scolaire au tourisme

Le transport collectif de personnes sur le réseau routier urbain ou interurbain est le cœur du métier. Mais il recouvre nombre d'activités différentes : transport scolaire (souvent à temps partiel), lignes régulières urbaines ou interurbaines, conduite de véhicules spécialisés ou d'autocars de (grand) tourisme.

Courtoisie et prudence

Dans tous les cas, courtoisie, bonne présentation et professionnalisme sont de rigueur. Le conducteur assure en toute sécurité le transport des voyageurs. Mais pas seulement. Il les accueille, les assiste, les conseille et les informe, anticipe et gère au mieux les incidents de parcours.

Électronique, mécanique...

Le conducteur dispose d'une panoplie d'outils : chronotachygraphe (compteur de temps et de kilomètres parcourus), téléphone mobile, système de guidage par satellite... Il diagnostique les pannes de son véhicule, informe et réagit en temps réel face à des situations inattendues ou d'urgence. Il administre aussi les gestes de premiers secours.

Compétences requises

Bonne santé indispensable

Il ne s'agit pas de s'endormir au volant ou de mal évaluer les distances. Une acuité visuelle d'au moins 15/10, une audition correcte et l'absence d'antécédent cardiaque sont contrôlés régulièrement par un examen médical. Un solide équilibre nerveux, une grande capacité d'attention et des réflexes sont essentiels.

Les employeurs recrutent aussi bien des filles que des garçons. Leur choix se porte prioritairement sur un candidat ponctuel, courtois, qui présente bien et ayant le goût du contact. C'est un métier pour de jeunes adultes qui aiment bouger et qui ont le sens des responsabilités.

Pour exercer, **il faut posséder le permis D** (permis de transport en commun) qui est subordonné à l'obtention du permis B (véhicules légers). Le conducteur doit également savoir effectuer des formalités administratives et maîtriser les nouvelles technologies (guidage par satellite). **Autres connaissances** : la mécanique et la pratique d'une langue étrangère surtout dans le secteur du tourisme.

Intégrer le marché du travail

Les besoins en conducteurs se font, plus que jamais, sentir dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Deux phénomènes expliquent l'accroissement des débouchés : l'évolution des besoins des voyageurs et la nécessaire compensation des nombreux départs à la retraite.

Malgré cette demande, les employeurs ont des difficultés à embaucher à cause des contraintes horaires et de l'impact sur la vie familiale.

Accès au métier

Il faut savoir que posséder le permis D ne suffit pas. Il est impératif d'avoir au moins une formation initiale minimale obligatoire (appelée FIMO).

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Annexe 5 : Départs des conducteurs de 2009 à 2012

Motifs des départs des conducteurs à l'initiative de salarié et de l'employeur

Année	**Initiative du salarié**	Démission	Fin d'essai salarié	Fin CDD salarié	**Initiative de l'employeur**	Licenciement	Fin essai employeur	Fin CDD employeur	**Total S+E**
2009	**15**	11	0	4	**11**	5	5	1	26
2010	**13**	10	1	2	**10**	5	3	2	23
2011	**16**	11	2	3	**12**	9	2	1	28
2012	**15**	12	1	2	**9**	4	3	2	24
Cumul	**59**	44	4	11	42	23	13	6	101

Ces données prennent en compte les conducteurs exerçant à temps plein et à temps partiel.
Les départs à la retraite, les impossibilités de renouvellement des CDD et les départs pour inaptitude au travail sont exclus des départs analysés : en effet les premiers sont prévisibles et les derniers doivent être traités à part du fait de leur nature spécifique.
Les fins de CDD pour remplacement absence sont exclues en raison de leur caractère ponctuel et marginal.

Départs des conducteurs par tranche d'ancienneté dans le poste

Année	**0 - 12 mois**	**12 - 24 mois**	**2 - 5 ans**	**5 - 10 ans**	**> 10 ans**	**Total**
2009	18	2	2	4	0	**26**
2010	10	6	3	3	1	**23**
2011	11	7	4	4	2	**28**
2012	12	6	5	1	0	**24**
Cumul	51	21	14	12	3	**101**

Annexe 6 : Recrutement annuel de conducteurs de 2009 à 2012

Année	Recrutements (temps plein et temps partiel)
2009	46
2010	43
2011	35
2012	32

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Annexe 7 : Analyse des départs des conducteurs

- Indicateur 1 = nombre de départs annuels / effectif moyen de l'année

(Taux qui permet de mesurer l'ampleur du renouvellement de la main d'œuvre au sein d'une entreprise)

- Indicateur 2 = (nombre d'embauches de l'année – nombre de départs de l'année) / nombre d'embauches la même année

(Taux qui permet de mesurer l'ampleur du recrutement)

- Indicateur 3 = (nombre d'embauches de l'année - nombre de départs *parmi* ces embauches) / nombre d'embauches de l'année

(Taux qui permet de mesurer l'efficacité du recrutement)

Ces indicateurs sont à appliquer aux seuls conducteurs qu'ils exercent à temps plein ou à temps partiel.

Annexe 8 : Propos recueillis auprès des salariés

Les conducteurs d'autocars :

- *« … il n'est pas facile d'apprendre sur le tas ; quand on arrive dans l'entreprise, on manque de repères » ;*
- *« Comprendre le fonctionnement de l'entreprise, les procédures, tout cela demande du temps » ;*
- *« On est confronté aux plaintes de certains clients et on ne sait pas toujours y faire face, la relation avec les clients est de plus en plus difficile à gérer » ;*
- *«… il est vrai que certains de nos véhicules sont un peu anciens et donc peu confortables pour les usagers et le chauffeur » ;*
- *« C'était vraiment trop dur, je me suis retrouvée seule tout de suite » ;*
- *« Il est difficile de concilier la vie professionnelle et la vie familiale quand on commence très tôt le matin, que l'on termine tard le soir avec des coupures dans la journée ; en plus notre planning change trop souvent » ;*
- *« Je suis chauffeur sur les grandes lignes de tourisme, même si nous sommes deux chauffeurs, on est sollicité 24h sur 24h, le salaire n'est pas à la hauteur de nos responsabilités » ;*
- *« Il faudrait toujours pouvoir joindre le service exploitation en cas de problème ou de décision à prendre en urgence. Et ce n'est pas le cas ! ».*

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Les deux responsables d'exploitation :

- *« Établir les plannings des conducteurs, gérer leur emploi du temps est un véritable casse-tête : il faut tenir compte des absences, des véhicules immobilisés en ateliers ; nous nous efforçons d'établir un planning hebdomadaire mais celui-ci est souvent modifié » ;*
- *« Il est vrai que l'âge moyen de notre parc de véhicules atteint bientôt les 10 ans » ;*
- *« Les nouveaux embauchés connaissent peu les exigences et les contraintes du métier de conducteur » ;*
- *« Tous ces problèmes sont source de conflits entre nous et les conducteurs et entre conducteurs. » ;*
- *« Il semblerait que nous n'accordons pas beaucoup d'importance à la motivation lors de l'entretien d'embauche ».*

Le responsable des ressources humaines :

- *« Nous recrutons trop souvent dans l'urgence, il nous faut sans cesse trouver de nouveaux conducteurs, nos recrutements ne sont pas assez sélectifs, l'intégration est d'autant plus difficile ; nous manquons d'outils »;*
- *« Tout ceci cache des coûts socio-économiques et humains qu'il faudrait évaluer. Nous n'avons jamais mesuré précisément ce turnover et ses conséquences, mais on peut évaluer le coût du recrutement d'un conducteur à 2 000 € en moyenne » ;*
- *« Dans la revue RH, j'ai lu une pratique intéressante de parcours d'intégration. Elle prévoit que pendant les premières semaines, le nouvel embauché est accompagné par son manager direct, son responsable RH et son manager de niveau n+2. Il suit une formation d'accueil ; c'est l'occasion de nouer des premiers contacts.*
  Six mois après l'embauche, un point est organisé. Le nouveau collaborateur rencontre de nouveau son manager direct, son responsable RH ainsi que son manager n+2. Au cours de cet échange, le nouveau collaborateur fait part de ses observations et interrogations. Des points d'amélioration sont proposés.
  Entre 6 et 12 mois après l'embauche, le nouveau collaborateur participe éventuellement à une formation avant l'entretien annuel ».
- *« Il est difficile pour nos conducteurs à temps partiel d'évoluer vers un poste à temps complet » ;*
- *« Il est vrai que les salaires de la profession ne sont pas très élevés mais nous appliquons les conventions collectives, les salaires sont attribués selon des normes bien précises, il n'y a pas de surprise lorsque les conducteurs reçoivent leur rémunération en fin de mois » ;*
- *« D'une manière générale, le parcours professionnel des conducteurs manque de lisibilité : le plan de carrière n'est pas défini, nous pourrions proposer des évolutions professionnelles possibles ».*

Base Nationale des sujets d'Examens de l'enseignement professionnel Réseau SCEREN

Annexe 9 – Fiches techniques GPS

GPS Poids Lourds D5060

Conçu pour les routiers, le D5060 possède un écran large 5,5 pouces, une carte routière qui prend en compte les gros gabarits, un haut-parleur puissant et une entrée vidéo externe pour connecter une caméra de recul.

Prix : 356 € HT
Garantie : 2 ans

Un GPS conçu pour les professionnels de la route

Grâce à ses cartes détaillées et à ses instructions vocales d'une grande précision, le D5060 indique des itinéraires spécifiques élaborés en fonction des restrictions appliquées aux poids lourds en Europe (données personnalisables selon la hauteur, le poids, la longueur, la largeur du véhicule et les matières dangereuses transportées). Il vous suffit d'entrer les dimensions et les restrictions de charge, puis de laisser le D5060 vous guider selon vos besoins. Le planificateur de trajets permet de créer des itinéraires à étapes et de planifier et enregistrer les voyages.
Le D5060 possède des points d'intérêt spécifiques aux poids lourds, il vous permet de rechercher les services à proximité des sorties d'autoroutes comme les relais routiers, les restaurants, les aires de repos et les stations de pesage. Lorsque vous trouvez un relais routier, vous pouvez consulter la liste des services proposés, tels que les douches et le pesage des poids lourd.

Appels mains libres

Pour les appels mains libres, le D5060 associe la technologie sans fil de communication à un microphone et à un haut-parleur intégrés. Couplez-le à votre téléphone Bluetooth compatible pour parler en mode mains libres via le D5060, tout en restant concentré sur la route.

Fonctions

Calcul automatique d'un nouvel itinéraire (calcul rapide des trajets à vol d'oiseau et des détours): oui
Choix de configuration de l'itinéraire (temps le plus court, distance la plus courte, vol d'oiseau): oui
Indication des limitations de vitesse (affiche les limitations de vitesse pour les routes principales d'Europe) : oui
Où suis-je ? (trouver rapidement les hôpitaux, postes de police, stations-service les plus proches.): oui
Horloge universelle, convertisseur de devises et de mesures, calculatrice: oui
Visionneuse JPEG: oui
Lecteur MP3: oui
Lecteur MP4 : oui
Lecteur de livres audio: non
Émetteur FM: non
Prise casque/sortie audio: non
Support ventouse : oui
Câble allume cigares 12/24V : oui
Prise secteur 220V : oui
Notice en français : oui
Câble connexion USB : oui

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

GPS Camion XT9000

PRIX : 526 € HT

Une vraie solution de navigation dédiée aux transporteurs !

Le chauffeur entrera les dimensions et le poids du véhicule, et XT9000 calculera un itinéraire adapté avec exclusion automatique des routes non accessibles à ce type de véhicule. Ce logiciel intelligent prendra en considération le gabarit du véhicule et les matières transportées, pour vous guider par l'itinéraire le plus économique.

Fonctions uniques du XT9000 :

- Prise en compte du gabarit et des matières transportées lors du guidage
- Informations complémentaires de sécurité pendant la navigation PL (route étroite, pente ascendante, virages dangereux, vents violents)
- Fonction d'organisation automatique de tournées
- Contient les points d'intérêt PL (station-service, aire de repos, restaurant routier, parking PL…)
- Alerte de forçage vers une route non adaptée

Caractéristiques :

- Écran large 7" tactile (17 cm de diagonale)
- Mises à jour de la cartographie détaillée France ou Europe incluses pendant 2 ans
- Info Trafic en direct (abonnement TMC Premium inclus dans le pack)
- Alerte des radars fixes et mobiles avec mises à jour gratuites illimitées
- Planifiez et mémorisez vos itinéraires à plusieurs étapes (jusqu'à 16 destinations individuelles)
- Kit mains-libres Bluetooth
- Tuner TNT
- Touche d'ajout de points personnels
- Options de route : Itinéraire le plus économique, le plus rapide, le plus court, éviter les autoroutes...
- Mémorisation de vos 100 contacts et des 250 dernières destinations
- Technologie d'alerte d'écartement de l'itinéraire adapté
- Entrée vidéo pour caméra de recul
- Pré-chargé et prêt à l'emploi
- Hotline non surtaxée, assistance illimitée
- Garantie 2 ans constructeur
- Haut-parleur puissant
- Support ventouse
- Câble allume cigares 12/24V

Base Nationale des sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

GPS Camion V5000

Prix : 399 € HT

- Guidage en fonction du gabarit
- Moteur de recherche par ZI
- Contient les points d'intérêt spécifiques routiers
- Kit Main libre Bluetooth
- Lecteur MP3 et Photo
- Support ventouse
- Câble allume cigares 12/24V
- Prise secteur 220V
- Notice en français
- Câble connexion USB

GARANTIE 1 AN

Assistance et aide illimitées

Le GPS conçu par et pour les transporteurs

Le V5000 intègre toutes les fonctions de la gamme poids lourds sur un écran 5 pouces. Son design ultra plat et son écran haute définition rendent la navigation facile et donne un confort de lecture très agréable. Vous pourrez profiter des fonctions multimédia du V5000 pour regarder vos films directement sur le GPS.

Notre marque est l'inventeur du GPS Poids Lourd et a commercialisé son premier modèle en 2006. Dès sa sortie, notre technologie de prise en compte du gabarit remporte le Prix de l'innovation !

Un produit né d'une collaboration avec les professionnels de la route

C'est grâce aux remarques et suggestions de nos nombreux utilisateurs que nous avons pu développer des fonctionnalités spécifiques pour les transporteurs. Nous comprenons que le métier de routier est difficile et que les chauffeurs sont de plus en plus sollicités. C'est donc en collaboration avec les chauffeurs que nos équipes ont travaillé pour recenser une à une toutes les zones industrielles de France et tous les points d'intérêt spécifiques au métier de chauffeur routier. L'assistance illimitée reste la plus professionnelle avec des techniciens joignables sur la hotline non-surtaxée. A la demande des chauffeurs, nous sommes maintenant disponibles le samedi. Notre équipe se relaie pour assurer une permanence téléphonique sans interruption.

Une navigation GPS sur mesure

Évitez les embouteillages

Recevez des alertes sur les problèmes de circulation et les travaux signalés sur votre itinéraire. Il vous suffit de toucher l'écran du V5000 pour afficher des informations sur le trafic ou contourner les ralentissements.

Prise en compte du gabarit et du type de matières transportées

Durant la navigation PL, vous serez informés à l'avance des dangers potentiels (route rétrécie, virage serré, pente ascendante...).

Recensement des stations-service et points d'intérêt

V5000 a aussi recensé pour vous plus de 120 000 points d'intérêts tels que les restaurants routiers, les stations de lavage Poids lourds, les aires de repos Poids lourds, les parkings sécurisés Poids lourds, ainsi que les concessionnaires Poids lourds par marque.

Sécurité et sérénité sur la route

V5000 est même équipé d'un logiciel de gestion de temps de conduite paramétrable pour vous alerter à l'avance qu'il faudra bientôt faire une pause. Vous pouvez planifier tranquillement votre prochain arrêt. Enfin, vous bénéficiez d'une alerte d'écartement de l'itinéraire adapté.

Banque Nationale des sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV© avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV©, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV© se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV© avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV©, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV© se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.