

# Vers une politique de gestion de la mobilité



## Objectifs du kit

- ❖ Comprendre les enjeux d'une politique de mobilité.
- ❖ Savoir conduire et pérenniser une démarche globale de mobilité.
- ❖ Trouver les ressources nécessaires à une démarche de mobilité.



## Utilisation du kit

- ❖ Connaissance personnelle.
- ❖ Animation d'une démarche de mobilité.
- ❖ Rédaction d'un cahier des charges pour l'accompagnement d'une démarche de mobilité.
- ❖ Rédaction d'une fiche de poste de chef de projet PDE.



## Outils

- ❖ Vers une politique de gestion de la mobilité : manuel de l'utilisateur/formateur
- ❖ Guide de rédaction d'un cahier des charges PDE
- ❖ Guide de rédaction de la fiche de poste d'un chef de projet PDE

## 1. Présentation du contexte

Le trafic routier ne cesse de progresser, les voies de circulation sont de plus en plus engorgées, le stationnement et l'accès pour les clients et fournisseurs deviennent compliqués. Ces difficultés de mobilité engendrent des pertes d'efficacité et contribuent à une augmentation du stress dans l'entreprise.

Les démarches de mobilité ont pour objectif de résoudre ces problèmes. Et quand il n'existe pas de mission développement durable dans l'entreprise, c'est souvent sur la fonction Qualité/Sécurité/Environnement (QSE) qu'elles s'appuient.

Après avoir consacré plusieurs kits à l'élaboration, au diagnostic et au suivi d'une démarche de type PDE<sup>1</sup> (plan de déplacement d'entreprise), nous nous intéresserons ici à la démarche globale, à la nécessaire coordination entre les actions d'amélioration, ainsi qu'au maintien de la démarche dans le temps.

## 2. Qu'est-ce qu'une démarche de mobilité ?

Le principe d'une démarche de mobilité est de construire une offre globale et cohérente pour faciliter les déplacements des salariés, clients, visiteurs et fournisseurs. Il s'agit de concilier simplicité, économie et respect de l'environnement (en réduisant au minimum les impacts environnementaux). Ce sont donc souvent les modes de déplacement alternatifs qui sont privilégiés en remplacement de la voiture individuelle : marche, vélo, transports en commun urbains et interurbains, covoiturage, autopartage, etc.

Mais il faut également interroger d'autres problématiques qui peuvent entraver ou au contraire faciliter la mise en place de démarches de

1. Voir les kits IV-40 à IV-43 du classeur.

mobilité, telles que le télétravail, les services aux salariés (restauration, crèche, etc.), la modularité des horaires de travail, etc.

### 3. Pourquoi se lancer dans une démarche de mobilité ?

Pour engager une démarche de mobilité, il faut une vraie motivation de la part des différents acteurs de l'entreprise. Les raisons les plus couramment invoquées par les entreprises qui mettent en place ce type de démarche sont les suivantes :

- problématiques de stationnement ;
- volonté de s'engager de manière plus globale sur les questions environnementales (réponse à l'obligation d'effectuer un bilan gaz à effet de serre, notamment), voire de développement durable ;
- volonté d'exemplarité ;
- besoin de communication<sup>2</sup> ;
- recherche d'économies financières pour l'entreprise, notamment sur les déplacements professionnels et fournisseurs ;
- sentiment qu'un PDE peut être vecteur de bien-être social (il peut répondre à certains problèmes concrets des salariés) : moins de frais de déplacement, plus de sécurité, moins de stress, augmentation du temps utile, etc.

S'il est indispensable de partir d'une bonne motivation pour réussir sa démarche de mobilité, les freins sont nombreux et parfois difficiles à lever. Les contraintes les plus fréquemment citées par les entreprises sont les suivantes<sup>3</sup> :

- manque d'engagement de la part des dirigeants de l'entreprise ;
- équipes trop petites ;

2. Attention néanmoins à ne pas tomber dans le *greenwashing*.

3. Source : enquête sur les PDE réalisée pour l'ADEME par alter-éc(h)o conseil, 2015.

- absence d'alternatives crédibles à la voiture individuelle (en zone rurale en particulier) ;
- offre de transports en commun non appropriée (desserte insuffisante ou horaires non adaptés, en particulier pour les salariés en travail posté, c'est-à-dire qui ont des horaires décalés) ;
- absence de parcours cyclables sécurisés aux abords de l'entreprise ;
- mise en avant indirecte de la voiture individuelle (utilisation des voitures de fonction pour les déplacements domicile-travail par exemple) ;
- absence de relais mobilité clairement identifié (personne ressource) au sein de l'entreprise ;
- horaires de travail trop variables au sein d'une même structure ;
- horaires de travail non identiques entre entreprises d'une même zone (difficulté à faire du covoiturage interentreprises ou à peser sur les opérateurs de transports en commun) ;
- résistance au changement chez les salariés : la voiture individuelle et les facilités de stationnement sur le lieu de travail (parking dédié) sont perçues comme un confort ; au-delà de la difficile remise en question des habitudes, les alternatives à la voiture peuvent faire ressortir des craintes (peur du vélo, peur du covoiturage « avec des inconnus », manque de lisibilité des transports en commun, etc.) ;
- difficultés à maintenir une dynamique dans le temps.

Au-delà de ces difficultés clairement identifiables, il existe un autre facteur d'échec non négligeable, lié à la façon même dont le projet est mené, et qui se résume parfois à des propositions d'actions limitées et non coordonnées. Par exemple, il ne suffira pas de proposer une formule de covoiturage aux salariés pour espérer résoudre de manière crédible leurs difficultés de déplacement...

Il faut donc tenir compte des spécificités des besoins et des contraintes de chacun et proposer un bouquet de solutions.