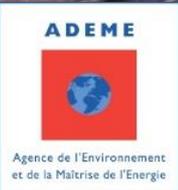


Membre
de la communauté



Membres APCC :



RENCONTRES REGIONALES DE LA MOBILITE AU TRAVAIL

Amiens

Judi 12 Mars 2020

9h00 - 13h00

Accompagner vos collaborateurs dans leurs déplacements, quelles solutions et bénéfices pour une mobilité durable ?

RESTITUTION



Lieu :

Espace Dewailly
3 place Louis Dewailly
80 000 Amiens

contact@apc-climat.fr

www.apc-climat.fr



Sommaire :

Sommaire :.....	2
Introduction	3
Programme de la demi-journée.....	7
Table 1 : Quels Facteurs clés de succès pour le covoiturage domicile-travail ?.....	8
Table 2 : Marcher, pédaler pour se rendre au travail ?.....	14
Table 3 ; Déplacements professionnels et déplacements professionnels : comment les réduire et les organiser ?.....	20
Table 4 : Changer les comportements de mobilité au travail : comment s'y prendre?.....	33
Qu'est-ce que l'APCC ?.....	40

Ce document est à la fois le support préparatoire et le support de restitution de l'événement. Sur ce document vous trouverez pour chaque atelier :

- Les éléments théoriques, chiffres, constats, introduction au sujet.
- Les éléments du retour d'expérience présentés sur l'atelier.
- La prise de note de la synthèse des échanges qui ont eu lieu.
- Des liens vers des ressources locales et nationales sur le sujet.

Merci à tous d'avoir participé et contribué à la richesse des ateliers !



Introduction

Aujourd'hui, un Français émet, en moyenne 9 tonnes de CO2 par an. Nos déplacements qu'ils aient lieu dans le cadre du travail ou des loisirs et dont les distances ne cessent de s'allonger contribuent tous, plus ou moins, à accentuer le dérèglement du climat qui nous affecte déjà.

Quelques chiffres :

En 2017, les transports sont responsables de 30% des émissions de GES en France.

En 2015, la route représente plus de 80 % des consommations du transport routier, suivi de l'aérien (15 %), du ferroviaire (~2 %) et de la navigation intérieure (0,4 %).

Les voitures représentent plus de 61 % des consommations de ce secteur, devant les véhicules utilitaires légers (20 %), les camions (14 %), les bus et autocars (4 %) et les deux-roues (1,5 %).

La longueur totale des réseaux routier et ferroviaire est quasi stable, celle des tramways est en expansion dans les grandes villes.

Entre 2007 et 2017, le parc des métros, RER et tramways a augmenté de 24 % en France, porté par l'expansion du réseau de tramways et le parc de matériel ferroviaire s'est accru en moyenne de 2,4 % par an, alors que dans le même temps le parc de wagons de marchandises a diminué de 1,6 % par an en moyenne.

Depuis 1997, la longueur totale du réseau routier (hors DOM) s'est accrue de 12,6 %, celle des autoroutes de 31,1 % et celle des routes communales de 20,9 %.

Sources :

- ADEME - Chiffres clés - Mis à jour le 09/04/2018 <https://www.ademe.fr/expertises/mobilite-transport/chiffres-cles-observations/chiffres-cles>
- MTES - Chiffres clés du transport - Édition 2019 <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/chiffres-cles-du-transport-edition-2019>

La Stratégie Nationale Bas-Carbone :

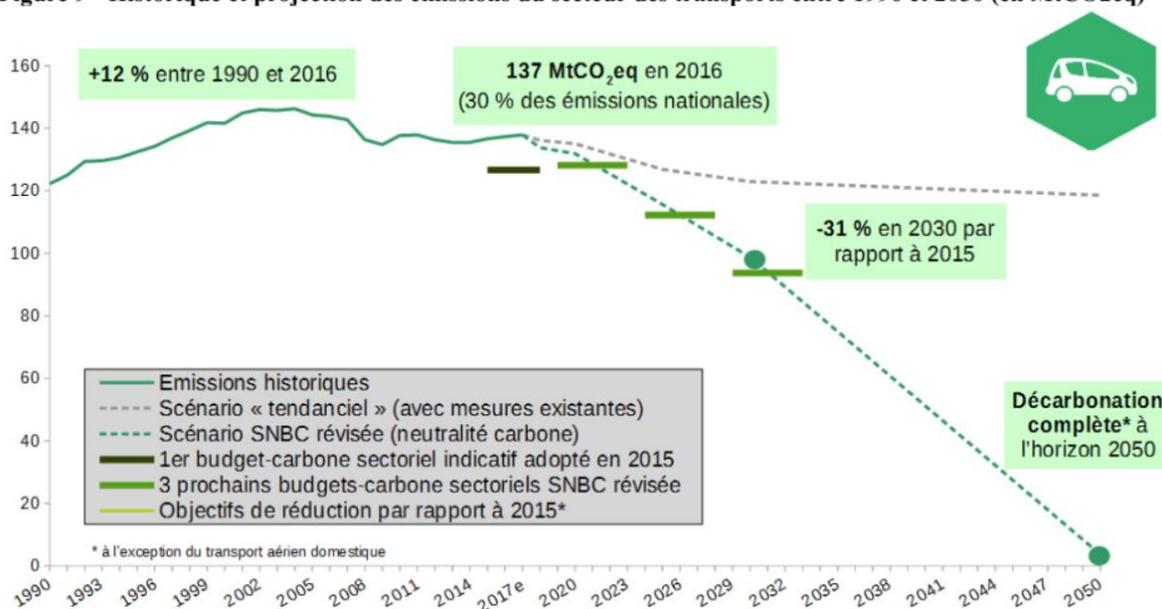
En signant l'[Accord de Paris](#), les pays se sont engagés à limiter l'augmentation de la température moyenne à 2°C, et si possible 1,5°C. Pour cela, ils se sont engagés, conformément aux recommandations du [GIEC](#), à atteindre la neutralité carbone au cours de la deuxième moitié du 21ème siècle au niveau mondial. Les pays développés sont appelés à atteindre la neutralité le plus rapidement possible. La France s'est engagée, avec la première Stratégie Nationale Bas-

Carbone adoptée en 2015, à réduire de 75 % ses émissions GES à l'horizon 2050 par rapport à 1990 (le Facteur 4).

Le Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire a rendu public le 6 décembre 2018 le projet de Stratégie nationale bas-carbone (SNBC) révisée. Elle dessine le chemin de la transition écologique et solidaire vers la neutralité carbone en 2050. Ce principe de neutralité carbone impose de ne pas émettre plus de gaz à effet de serre que notre territoire peut en absorber via notamment les forêts ou les sols. Ce projet sera transmis à l'Autorité environnementale et fera l'objet d'une consultation publique. Son adoption est prévue au deuxième trimestre 2019.

Concernant le secteur des transports, les émissions de gaz à effet de serre doivent baisser de 31% en 2030 par rapport à 2015 et atteindre la décarbonation complète en 2050

Figure 9 - Historique et projection des émissions du secteur des transports entre 1990 et 2050 (en MtCO₂eq)



Deux des principaux leviers d'actions identifiés par le projet de la SNBC révisée sont les suivants :

- Maîtriser la croissance de la demande pour le transport de voyageurs et de marchandises notamment en favorisant le télétravail, le covoiturage et les circuits courts. Cela passe par une optimisation de l'utilisation des véhicules.
- Engager un report modal vers les modes de transport les plus économes en énergie et les moins émetteurs comme le train ou les transports en commun et soutenir les modes actifs, comme le vélo (avec un objectif de 12 % de part modale en 2030), qui peuvent également améliorer la santé par la pratique d'une activité physique régulière.

Source :

- MTES - Stratégie Nationale Bas Carbone - <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/strategie-nationale-bas-carbone-snbc>

Sans changements importants dès à présent, nous aggravons chaque jour un peu plus les conditions de vies des générations futures et si chacun de nous ne cherche pas à limiter très sensiblement les déplacements n'ayant pas la meilleure efficacité énergétique, les objectifs nationaux visant à limiter le changement climatique et les impacts induits sur la santé et notre environnement ne pourront être tenus.

Les enjeux climatiques nécessitent des actions urgentes et significatives, avec la mobilisation de chacun d'entre nous et dans tous les aspects de nos vies.

Le Plan De Mobilité

Ces Rencontres Régionales de la Mobilité au travail s'intéressent particulièrement aux déplacements des collaborateurs. L'outil phare de l'employeur dans ces questionnements est le Plan de Mobilité.

La loi d'orientation des mobilités, promulguée le 24 décembre 2019, porte une attention particulière sur la mobilité au travail à travers une obligation à évoquer ce sujet dans le cadre des instances (NAO) dans toute structure de plus de 50 salariés.

Des accords devront être trouvés sur la manière dont les employeurs s'engagent pour faciliter les trajets de leurs salariés : aménagements d'horaire ou d'équipe, télétravail, facilitation de l'usage du vélo ou du covoiturage, prise en charge d'une partie des frais... Cet accompagnement pourra prendre la forme d'un titre-mobilité, sur le modèle du ticket restaurant.

La création du forfait mobilité durable : jusqu'à 400€/an pour aller au travail en covoiturage ou en vélo. Tous les employeurs privés et publics pourront contribuer aux frais de déplacement domicile-travail en covoiturage ou en vélo de leurs salariés, ainsi qu'avec d'autres services de mobilité partagés. Ce forfait pourra s'élever jusqu'à 400 €/an en franchise d'impôt et de cotisations sociales. Il remplacera l'indemnité kilométrique vélo mise en place jusqu'à ce jour, mais dont la mise en œuvre est restée limitée car trop complexe. Ce forfait répond à une demande des employeurs de disposer d'un outil souple pour soutenir ces modes vertueux. L'État généralisera la mise en place du forfait mobilité durable pour le vélo et le covoiturage pour tous ses agents d'ici 2020, à hauteur de 200 €/an. Ce forfait sera cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun, dans une limite de 400 €/an.

https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/lom_mesures_cles_2019_v2.pdf

Au-delà de l'obligation légale, les intérêts que représentent la réalisation d'un plan de mobilité sont nombreux et cumulables, ce peut être la réduction des coûts et/ou de l'empreinte environnementale, les gains d'image, une attractivité accrue, une évolution des modes de travail



et du bien-être salarié, une diminution de l'absentéisme et du turnover, un enjeu territorial, un enjeu social, une aide à la décision en cas de déménagement, un atout dans le cadre d'une certification, un enjeu de sécurité routière et de santé publique...

L'objectif des rencontres régionales de la mobilité au travail est d'accompagner les employeurs publics et privés pour qu'ils agissent sur les déplacements quotidiens pour une mobilité plus inclusive et soutenable tant d'un point de vue écologique qu'économique.

Les ateliers proposés sont ainsi l'occasion de partager des retours d'expériences et d'échanger sur les meilleures pratiques de mobilité, pour convaincre et impulser le passage à l'action.

Ressources

- Webconf APCC : Loi d'orientation des mobilités : quelles obligations et quelles opportunités pour les employeurs ? : http://apc-climat.fr/portfolio_page/webconf-apcc-loi-orientation-mobilite-obligations-opportunités-employeurs/
- Infographie ADEME La mobilité de demain ? : <http://multimedia.ademe.fr/infographies/infographie-la-mobilite-ademe/>
- Infographie ADEME Comment se déplacer autrement et moins cher ? : <https://www.ademe.fr/comment-deplacer-autrement-moins-cher>
- Témoignages de mobilité Bougez autrement : <https://www.ademe.fr/particuliers-eco-citoyens/deplacements/dossier/deplacer-autrement/temoignages-mobilite>

Programme de la demi-journée

- 09h00 - Accueil café
- 09h30 - Introduction
- 09h45 – Première session d’ateliers 1 & 4
- 11h00 - Pause
- 11h15 - Deuxième session d’ateliers 2 & 3
- 12h30 – Restitution des échanges
- 13h00 – Buffet de clôture

Liste des ateliers	Animé par :	Avec le retour d’expérience de :
1. Quels facteurs clés de succès pour le covoiturage domicile-travail ?	Mathieu Chassignet, ADEME	CGI Finance (Loïc Pinchard)
2. Marcher, pédaler pour se rendre au travail ?	Ismaël Eychenne, ITER	Secrétariat Général des Affaires Régionales de Hauts de France (Louis Mariotti, chargé de mission Transports et Infrastructures)
3. Déplacements domicile-travail et déplacements professionnels : comment les réduire et les organiser ?	Lucile Janssoone, Réseaux Alliances - Déclic Mobilité	Rabot Dutilleul (Françoise Hamadi)
4. Changer les comportements de mobilité au travail : comment s’y prendre ?	Guillemette Pinaroli, Inddigo	Amiens Métropole (Nassera Ouzrara)

Table 1 : Quels Facteurs clés de succès pour le covoiturage domicile-travail ?

Animateur : Mathieu Chassignet, ADEME

mathieu.chassignet@ademe.fr



Constat

La fin du XXème siècle a été marquée par une mutation de la mobilité des Français. La dispersion de l'habitat et des activités est allée de paire avec l'usage généralisé de la voiture amenant à l'allongement des distances domicile-travail. L'utilisation massive de ce mode de déplacement n'a pas été sans conséquence. Il a entraîné de nombreux problèmes de congestion aux abords et dans les agglomérations ainsi qu'une dégradation de la qualité de l'air dans les zones urbaines à cause des polluants rejetés.

Le record d'embouteillage a été battu en juin 2018 en Île-de-France lors d'une journée banale (ni d'intempéries, ni de grèves). 588 kilomètres de bouchon ont été observés, soit la distance Paris-Brest. Et parmi elles, selon l'enquête nationale transport déplacement de 2008, 80% des voitures ne transportent qu'une seule personne.

En Île-de-France, les procédures d'alerte ou d'information à cause d'un pic de pollution ont été déclenchées 14 fois au cours de 2018. Dans les autres agglomérations françaises, les pics de pollution sont moins nombreux, mais elles souffrent pour la plupart d'une pollution chronique, les critères de qualité de l'air sont dépassés chaque année. En 2016, la valeur limite fixée par la norme pour l'ozone a été dépassée dans 26 agglomérations. Ces particules ont un impact direct sur notre santé, en effet, la pollution de l'air est la troisième cause de mortalité évitable avec près de 48 000 décès par an (derrière l'alcool et le tabac).

Le secteur des transports est le premier responsable des émissions de GES en France avec près de 29% des émissions et 70% d'entre eux seraient liés à la mobilité quotidienne, largement dominée par la voiture (70% des trajets).

Et enfin d'un point de vue individuel, l'utilisation d'une voiture particulière représente un coût important pour chacun. Les transports sont la deuxième source de dépense des ménages. Le budget moyen d'une voiture particulière en France s'élève à 4000 € environ. Il comprend l'entretien du véhicule, l'assurance, le carburant et son amortissement.

Depuis plusieurs années, la collectivité cherche à réduire les conséquences des déplacements sur l'environnement et les hommes. A court terme, la solution est de miser sur les modes transports alternatifs à la voiture individuelle et le changement des pratiques. Le covoiturage est l'une des préconisations et à l'avantage de pouvoir être mis en place dans les situations où les transports en commun et les modes actifs (vélo, marche) ne peuvent fonctionner (zones périurbaines et rurales, lieux de résidence trop éloignés, pas de ligne de transport en commun ...).



Le covoiturage existe de manière informelle depuis très longtemps. Lors de la crise pétrolière de 1973, il a pris aux États-Unis une envergure tout autre. De nombreuses associations de promotion sont créées et parallèlement les collectivités ont accompagné le mouvement avec la mise en place de voies réservées aux véhicules transportant plusieurs personnes (High Occupancy Vehicles lanes). En France, les premières traces de covoiturage remontent à l'association Allostop au cours des années 1960. Un standard téléphonique pouvait être appelé par les abonnés, il se chargeait ensuite de constituer les équipages. Les collectivités se sont saisies plus tardivement de la question du covoiturage.

Au tournant des années 2000, quelques sites internet émergent afin d'offrir une plateforme de mise en relation aux automobilistes et passagers. L'exemple le plus parlant est BlaBlaCar, née en 2006 et leader dans le covoiturage en France aujourd'hui. A ce moment, le covoiturage organisé est majoritairement bâti pour les longues distances et les déplacements occasionnels. Plusieurs tentatives se sont succédé pour calquer ce modèle de covoiturage aux déplacements domicile-travail. Certains opérateurs du covoiturage se tournent vers les entreprises et les collectivités leur proposant des pages internet de mise en relation pour leurs salariés ou habitants. Cependant, elles fonctionnent en communauté fermée et peinent à obtenir assez de monde pour assurer un service confortable et régulier.

Depuis les années 2010, tant du côté des organisations publiques ou privées et de l'État de nouvelles propositions tentent de mettre au point le modèle du covoiturage quotidien. Ainsi de nouveaux services testent un modèle de mise en relation basé sur les smartphones, l'actualisation en temps réel et une communauté ouverte. Depuis 2015, la loi de transition énergétique pour la croissance verte (TECV) oblige les autorités organisatrices de la mobilité (AOM) à construire un Schéma de développement des aires de covoiturage afin de faciliter la création et la rencontre d'équipage ainsi que pour encourager la pratique. La loi d'orientation des mobilités (LOM) en cours d'examen poursuit le chantier de renouveau des usages de la voiture et devrait proposer un forfait mobilité durable permettant de verser une incitation financière aux salariés pratiquant le covoiturage.

Mais un outil de mise en relation ne constitue pas à lui-seul une politique de covoiturage. Au contraire, le succès du covoiturage dépend essentiellement des modalités d'animation et de communication au sein même de l'entreprise, comme l'a montré le guide ADEME Développement du covoiturage régulier de courte et moyenne distance. De nombreuses actions sont possibles : diffusion d'information en interne, envoi de mails, organisation de petits déjeuners du covoiturage, participation au challenge de la mobilité Hauts-de-France, etc. ;

Comment profiter du climat d'aide au développement du covoiturage pour l'implanter dans son organisation ? Quels systèmes doit-on utiliser et comment réussir à faire adopter cette pratique aux collaborateurs de son organisation ?

REX :

Loïc Pinchart, Responsable RSE de CGI Finance



Contexte (présentation de l'entreprise, site, nombre de salarié)

CGI FINANCE est une filiale du Groupe Société Générale dont le siège se trouve à Marcq en Baroeul. Nous faisons du crédit auto, du crédit bateau et du rachat de crédits.

Il y a 1000 salariés dont 800 au siège et 200 répartis dans 16 agences sur toute la France.

Le siège de Marcq en Baroeul est bien desservi par les transports en commun et possède un parking de 350 places.

Actions mises en place sur la mobilité

Depuis 2016, nous travaillons sur un Plan de Déplacement Entreprise pour rendre plus doux nos trajets domicile travail.

Nous avons commencé par un audit qui a démontré que 75% de nos salariés étaient autosoliste-thermique, mais que dans le même temps une majorité étaient prêts à tester d'autres modes de transport.

Nous avons constitué des groupes de réflexion avec les salariés pour imaginer des solutions mobilités à mettre en place rapidement.

Très vite 12 propositions ont été remontées au COMEX qui en a validé 10 pour mise en place immédiate.

Nous avons donc travaillé sur une série d'actions concrètes pour arriver aujourd'hui à :

- Un parc de 35 Vélos à Assistance Electrique,
- Tous les véhicules de service sont maintenant électrique (3),
- 35 places de co-voiturage réservées pour un pool de 80 covoitureurs,
- La mise à disposition de 10 trottinettes en libre service,
- L'achat groupé de 45 SMART EQ (électriques) et de 40 Zoé pour nos salariés (LOA),
- L'équipement de 40 bornes de recharge électriques de notre parking,
- Des actions incentives régulières : lavage des voitures des covoitureurs sur le parking, semaine de la mobilité, test des dernières nouveautés en matière de mobilité électrique etc.

Actions plus spécifiques sur le co-voiturage

Le co-voiturage a été l'une des premières actions mise en place. Nous y sommes allés progressivement. Nous avons constitué des équipages d'abord et avant tout par de la com, en faisant en sorte de sensibiliser les salariés puis faire qu'ils se rencontrent. Nous avons d'abord réservé 10 places sur le parking (devant l'accueil), puis 20, puis 30, puis 35.

Voici de notre point de vue les clefs du succès pour CGI FINANCE :

- Le parking était trop petit à la base : 350 places pour des pics à 500 véhicules donc les salariés avaient la contrainte de devoir se garer à l'extérieur.
- Il est important de ne pas créer un décalage trop important entre le nombre de place de co-voiturage disponibles et le nombre d'équipages de covoitureurs pour ne pas créer de « jalousie ».
- L'important n'est pas de disposer d'un outil technique de co-voiturage mais de sensibiliser les salariés, de communiquer, et de les mettre en relation.
- Il faut le faire régulièrement sinon l'action rechute.
- Il faut sanctionner les personnes qui se garent sur ces places sans en respecter la règle (pose de sabot par exemple).
- Il faut améliorer la vie des covoitureurs pour les inciter : places réservées devant l'accueil etc.

Résultats (évolution parts modales, autres bénéfices identifiés liés au bien-être, esprit d'équipe, etc.)

Nous sommes passés de 600 tonnes de CO2 rejetés par an pour les trajets domicile-travail en 2015 à 350 tonnes en 2019. Nous avons maintenant une minorité de salariés autosoliste-thermiques contre 75% en 2015.

Conclusion : facteurs clés de succès, écueils à éviter

Il faut imaginer les solutions avec les salariés et organiser régulièrement des actions : sensibilisation, communication, test etc.

Il faut privilégier les bons comportements...quitte à créer des inégalités : réserver les meilleurs places de parking pour les déplacements doux par exemple.

Il faut faire des choses simples avec un minimum de technologie.

Il faut rendre la vie meilleure (moins chère, plus facile etc.) pour les salariés qui font l'effort de changer leurs habitudes de déplacement.

Prise de notes / Synthèse des échanges

Constats freins sur le sujet :

Intervention de La Poste : 200 employés sur site avec des horaires allant de 3h30 le matin à 21h30 le soir -> Éparpillement des salariés concernant les horaires donc très difficile de mettre le covoiturage en place.

Pour les participant, l'un des principaux freins est que les employés voient le covoiturage comme une contrainte, une dépendance à quelqu'un d'autre. En effet, comment faire si le covoitureur ne peut pas assurer le déplacement ? On reste bloqué au bureau ?

Problématique du prix pour les employeurs pour développer des places de parking pour le covoiturage.

Problème des données relatives aux adresses des collaborateurs qui, pour des soucis de RGPD, ne sont pas toujours accessibles et/ou communicables.

Solutions REX qui ont marché :

Plateforme Pass pass covoiturage

Exemple de l'université d'Amiens : 1000 agents à déménager et 3 ans pour le faire.

Conseil : les gens doivent se sentir accompagnés et écoutés, c'est à ce moment là qu'ils ont envie de s'impliquer. Pour cela, il faut du temps.

Coercition entre les gens qui veulent faire du covoiturage

Rassurer les collaborateurs, exemple CGI : Si problème avec un covoitureur, l'entreprise assure le prêt d'un véhicule ou alors rembourse les frais de VTC. Cependant, ce n'est jamais arrivé à la CGI, seulement pour rassurer.

Un déménagement est le meilleur moment pour changer les comportements et mettre en place des actions positives en faveur de l'écomobilité.

Pour répondre aux problèmes de RGPD : Croiser les informations anonymisées de géolocalisation des collaborateurs et faire une animation autour d'une carte qui affiche avec des points rouges les habitations des collaborateurs (sans afficher les noms)

Préconisations ? Solutions imaginées ensemble



Pour répondre au besoin de La Poste : Prendre contact avec les organisations aux alentours du site puis créer une plateforme sur laquelle l'ensemble des personnes qui sont prêtes à covoiturer puissent échanger. + communication sur ce système. Il faut créer un outil pour toute la zone pas seulement pour l'entreprise. -> Création d'une communauté de covoiturers à plus grande échelle.

L'éducation au covoiturage est également très importante : sensibiliser, rassurer et encadrer.
1ère étape à mettre en place : Challenge de la mobilité est un bonne première incitation -> les collaborateurs peuvent essayer le covoiturage et autres nouveaux modes de déplacements.

- + Animations autour de stands, de journées de la mobilité.

Un point a-t-il plus particulièrement focalisé l'attention

L'importance de la communication et des animations. Ne pas directement mettre en place une plateforme de covoiturage car cela ne suffit pas. 80% du travail = animations/communication. Il faut susciter l'attention et donner envie aux collaborateurs de changer leurs habitudes.

Le forfait mobilité durable a été abordé également et est considéré par les participants comme un réel levier d'action pour les entreprises et pour les salariés en ce qui concerne la mobilité.

Ressources :

- <http://www.passpasscovoiturage.fr> - animation : Margot Lelong, chargée d'animation et de marketing - 06 67 21 76 99 / animation.passpasscovoiturage@mobicoop.org
- www.decllic-mobilites.org/bonnes-pratiques

Dossier Covoiturage : <https://www.ademe.fr/developpement-covoiturage-regulier-courte-moyenne-distance>

- Développement du covoiturage régulier de courte et moyenne distance - Guide méthodologique et Synthèse : <https://www.ademe.fr/collectivites-secteur-public/integrer-lenvironnement-domaines-dintervention/mobilite-transports/dossier/faciliter-usages-partages-voiture/covoiturage>
- Covoiturage courte-distance : 20 expériences exemplaires : <http://www.auvergnerhonealpes-ee.fr/fr/publications/publications-2016-2019.html#MOBILITE>

Table 2 : Marcher, pédaler pour se rendre au travail ?

Animateur : *Ismaël Eychenne, ITER*
ismael.eychenne@iternet.org



Constat :

Développer la pratique des modes actifs, du vélo et de la marche pour les déplacements domicile - travail, mais également pour les déplacements professionnels, présente de nombreux bénéfices pour tous :

- **Pour vous, employeurs** : améliore la productivité grâce à une pratique sportive régulière de vos salariés/agents, facilite l'accès au site d'emploi pour tous, que vos salariés/agents soient motorisés ou non (plus égalitaire), enrichit votre politique interne en faveur du développement durable (RSE, ISO 14 001...), valorise votre image d'entreprise jeune et "in", etc.
- **Pour vos salariés / agents** : répond à leurs demandes croissantes, limite les dépenses liées aux déplacements, réduit la fatigue et le stress au travail par une pratique sportive régulière, etc.
- **Pour la collectivité, l'intérêt général** : réduit la pollution atmosphérique, diminue la consommation d'énergie fossile, limite le bruit dans l'environnement urbain, limite l'emprise de la voiture sur le foncier disponible, limite les dépenses de santé et les frais de déplacement, valorise l'offre de transports alternatifs, etc.

Les établissements publics comme privés ont donc tout à gagner à développer la pratique du vélo et de la marche via leurs Plans de Mobilité, d'autant plus que la plupart des actions à mettre en place sont facilement réalisables, pour des coûts réduits. De plus, les actions autour des modes actifs (journée tous à vélo, atelier de réparation, essai de vélos électriques...) sont souvent des actions conviviales, appréciées par les salariés/agents.

La pratique des modes actifs présente de nombreux avantages, alors comment la développer davantage ? Quels sont les freins à lever ? Quelles sont les opportunités à saisir ? Quelles sont les actions à mener ?

REX :

*Louis Mariotti, Secrétariat Général des Affaires Régionales
Hauts de France.*



I- Élaboration et mise en place du plan d'action du PDA de la Préfecture du Nord :

- En amont de l'élaboration : action de sensibilisation sur les enjeux d'une mobilité plus douce et plus respectueuse de l'environnement et test de vélos à assistance électrique
- Lors des travaux de préparation du plan d'action du PDA un atelier de concertation en associant des agents a été organisé afin de recueillir des témoignages, avis et ressentis sur les trajets domicile – travail avec notamment une thématique « Comment faciliter la pratique du vélo et de la marche ».
- Le plan d'action du PDA prévoit la promotion d'alternatives à la voiture thermique individuelle avec par exemple :
 - l'aménagement du parking à vélo
 - acquisition d'une flotte de vélo et de trottinettes pour les déplacements professionnels
 - élaboration de fiches pratiques pour rejoindre les administrations à moins de 5km
 - animation d'un stand vélo
- proposer des douches et un vestiaire

II- Événements ponctuels :

- Challenge métropolitain du vélo de la Métropole Européenne de Lille (MEL) :

L'objectif est de parcourir un maximum de kilomètres à vélo sur le territoire pour des trajets du quotidien durant un mois. Par trajets du quotidien, s'entendent notamment les déplacements pour se rendre à l'école ou au travail. Chacun peut participer : collègues, particuliers, étudiants, familles, à la seule condition de constituer ou d'intégrer une équipe dans l'une des 4 catégories suivantes :

- Entreprises ;
- Associations ou autres ;
- Écoles (du primaire à l'université) ;
- Institutions publiques.

Une équipe Préfecture a été constituée. À la suite du challenge, qui dure tout au long du mois de mai, a eu lieu une petite cérémonie de remise de prix (lot de goodies fourni par la MEL) à destination des participants de la préfecture. Cet événement informel a permis de créer de la convivialité.



- Journée de convivialité des agents de la Préfecture du Nord (sous-préfectures y compris) :
Lors de cette journée, il était proposé une activité de balade à vélo d'une vingtaine de kilomètres le long de la Deûle.

Pour la prochaine édition il pourrait être proposé par exemple un atelier de réparation cyclable.

- Balade inter-administrations :

Dans le cadre de la semaine européenne de la mobilité (du 16 au 22 septembre en 2019), la DDTM 59, la DREAL, la Préfecture du Nord, la Préfecture de Région Hauts-de-France, le CEREMA et le Tribunal administratif, se sont associés pour proposer aux agents une balade urbaine à vélo (environ 40 min) dans Lille suivi d'un pique-nique inter-administrations au Parc Jean-Baptiste Lebas.

Le trajet des agents de la Préfecture du Nord a permis, via les infrastructures cyclables, de joindre les différentes administrations de l'État et des collectivités territoriales.

Prise de notes / Synthèse des échanges

Enjeu de santé, d'accessibilité, économique, bien-être (bonnes dispositions physiques et mentales), amélioration qualité air, bruit, consommation espaces...

Constats Freins sur le sujet

Actions de sensibilisation sur le vélo (balades, atelier de réparation, etc.) = difficulté car les participants aux actions de sensibilisation sont souvent déjà des personnes convaincues qui sont présentes

- **Comment capter des nouveaux usagers sur ces actions de sensibilisation ?**

Stationnement vélo au sein de l'entreprise

- **Le choix des équipements est très important** pour répondre aux attentes des cyclistes
- **Le choix de l'emplacement du parking vélo** (éclairage, proche des entrées piétonnes, abrité, sécurisé?, etc.)

Problématique des **douches** (qui peut servir également pour les personnes souhaitant faire du sport sur le temps du midi), est-ce du temps qui est pris sur le temps du travail ou pas ?

Manque d'infrastructures cyclables : manque de continuité des itinéraires

- Mais il est possible de changer les comportements sans toucher à l'infrastructure cyclable. Juste avec des incitations (IKV, Forfait mobilité), des actions de sensibilisation il peut déjà y avoir un changement de comportement

Solutions REX qui ont marché

Louis MARIOTTI – Préfecture de la Somme

Elaboration du PDA des Affaires régionales Hauts de France en concertation avec les agents

LORS DE LA MISE EN PLACE DU PDA : Actions de sensibilisation des agents, mise en place d'un questionnaire et recueil de témoignages.

ACTIONS MISES EN PLACE ET PREVUES : tests de VAE, aménagements parking vélo, acquisition flotte de trottinettes et vélos pour déplacements pro, élaboration fiches technique pour accompagner déplacement entre sites, mise en place de douches et vestiaires,

PARTICIPATION A DES EVENEMENTS PONCTUELS : challenge métropolitain du vélo organisé par la MEL avec remise de prix (goodies remis par la Préfecture = moment convivial et récompense des agents), journée de convivialité de la Préfecture du Nord avec une balade à vélo de 20 km le long de la Deule (= balade de remise en selle de façon ludique et en douceur), atelier de réparation de vélo (apprendre à changer une chambre à air), balade urbaine à vélo inter administration et pique-nique pour montrer les itinéraires vélo

- Souvent ce sont les personnes déjà convaincues qui participent aux actions.

Préconisations ? solutions imaginées ensemble

Créer du stationnement vélo pour amener de la demande.

Offrir le service de stationnement (mobilier vélo) avant d'attendre la demande

« Groupe de travail, **collectif de cyclistes au sein de l'entreprise** à mobiliser pour parler vélo et trouver des solutions ensemble au sein de l'entreprise, et faire remonter les améliorations à porter auprès de l'employeur

IKV, Forfait mobilité : vigilance sur le niveau d'engagement demandé aux salariés (2 jours par semaine est déjà un engagement fort, demander plus aux salariés peut constituer un frein pour les salariés qui pourraient s'engager dans la démarche)

Via les démarches de **Plan Mobilité Employeurs inter entreprise**, les entreprises peuvent plus facilement solliciter l'AOM pour du conseil en mobilité, l'amélioration de la desserte en transports en commun ou pour la réalisation d'aménagements cyclables (plus de poids si on a un regroupement de plusieurs entreprises)

Pistes pour amener les salariés à vélo :

- DEPLACEMENT PRO : **s'appuyer sur les services existants** de location de vélo et mettre à disposition des cartes pour donner l'accès pour les déplacements pro (ex. vélos en libre-service, etc.), mettre en place une **flotte de vélo de service** (ex. Amiens Métropole : système de réservation et de refacturation en interne qui est de 1€ de l'heure pour les vélos et 7€ pour les automobiles pour inciter les salariés à prendre le vélo plutôt que la voiture)
- DEPLACEMENT DOMICILE/TRAVAIL : faire venir un vélociste ou association pour animer des **ateliers de réparation de vélo** pour remettre à niveau les vélos des salariés, **séances de remise en selle**, **essais de VAE**, valoriser le vélo (ex. donner les meilleures places de stationnement)

Communication importante à faire auprès des salariés sur les économies réalisées. Remettre en perspective le coût de l'automobile, du bus, du vélo, etc. (cout du stationnement, amortissement voiture, assurance, etc.)

Ressources

- www.declic-mobilites.org/bonnes-pratiques
- Association Droit Au Vélo : Judicaël Potonnec : 03 20 52 97 58 / judicael.potonnec@droitauvelo.org
- AU5V : Thierry Roch : contact@au5v.fr / 06 29 43 71 31
- [https://www.declic-mobilites.org/outils-de-la-mobilite/annuaire-entreprises/entreprises?modes-actifs\[\]=velo](https://www.declic-mobilites.org/outils-de-la-mobilite/annuaire-entreprises/entreprises?modes-actifs[]=velo)
- Écomobilité : on accélère - Conseils aux particuliers : <https://www.ademe.fr/ecomobilite-accelere>
- Ressources - Privilégier les modes actifs de déplacement : <https://www.ademe.fr/collectivites-secteur-public/integrer-lenvironnement-domaines-dintervention/mobilite-transport/privilegier-modes-actifs-deplacement>
- Programme AVELO : <https://www.ademe.fr/expertises/mobilite-transport/passer-a-laction/dossier/programme-avelo/contexte-programme-avelo>
- Etude ADEME d'évaluation sur les services vélo : <https://www.ademe.fr/etude-devaluation-services-velos>
- et infographies sur les services vélo : https://www.ademe.fr/sites/default/files/assets/documents/infographies_par_service-services_velos_ademe_v2.pdf
- Guide du cycliste urbain de la FUB : <https://www.ademe.fr/guide-cycliste-urbain>
- Guide animation association vélo de la FUB : <https://www.fub.fr/fub/actualites/publication-guide-fub-creer-animer-association-pro-velo>
- Programme ALVEOLE pour les stationnements vélo : <https://www.fub.fr/alveole>

- Programme Vélogistique : <https://www.unionsportcycle.com/filieresport/industrie-et-commerce/2019-02-26/l-usc-va-aider-les-entreprises-adopter-une-logistique-durable>
- <https://www.rozo.fr/fr/actualites/velogistique-laureat-de-lappel-a-programmes/>
- Prime vélo à assistance électrique : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34014>
- Cahier ressources ADEME Développer les modes actifs sur les territoires : <https://www.ademe.fr/developper-modes-actifs-territoires-etape-etape>
- Plaquette Vélo et santé : tandem gagnant : <https://www.ademe.fr/velo-sante-tandem-gagnant>
- Etude ADEME sur les impacts des vélos en freefloating : <https://www.ademe.fr/etude-impacts-services-velos-free-floating-mobilites-actives>
- Etude ADEME/6T sur les trottinettes électriques en freefloating : <https://www.ademe.fr/usages-usagers-trottinettes-electriques-free-floating-france>
- Evaluation ADEME / INDDIGO sur l'IKV : <https://www.ademe.fr/evaluation-mise-oeuvre-experimentale-lindemnite-kilometrique-velo-evaluation-a-an>
- Forum de La Fabrique des Mobilités : Vélos et mobilités actives : <https://forum.fabmob.io/>
- Lauréats de l'Appel à Projets ADEME Vélos et territoires (dont 32 en Occitanie) : <https://www.francemobilites.fr/cartographie-laureats>

Table 3 ; Déplacements professionnels et déplacements professionnels : comment les réduire et les organiser ?

Lucile Janssoone, Réseaux Alliances - Déclic Mobilité
ljanssoone@reseau-alliances.org



Constat

Lorsqu'on aborde la mobilité, on imagine souvent un report modal: le passage de l'usage d'un mode de transport (bien souvent la voiture solo) à un autre, plus durable. Or le management de la mobilité va au-delà et s'intéresse à tous les déplacements occasionnés par l'activité d'une entreprise ou organisation : déplacements domicile-travail, déplacements professionnels, visites et logistique des fournisseurs.

La cible principale restant le collaborateur, on s'intéresse ici à ses usages, sur le trajet domicile-travail et les déplacements pro.

Outre le report modal, le référent mobilité peut également réduire le nombre de déplacements réalisés en proposant plusieurs actions comme le **télétravail** (qui n'est plus exclusivement une action liée aux ressources humaines), la **visioconférence** qui permet d'éviter certains déplacements professionnels (que ça soit à l'aide d'outils individuels de type casque + logiciel ou l'aménagement de salles dédiées à la visioconférence). Si les mentalités évoluent en faveur de ces deux mesures, une troisième peine à émerger : la **rationalisation** des déplacements, et leur organisation en mode "tourné" par exemple, plus difficile à mettre en place car relevant de l'individuel autant que de l'organisation pure de l'entreprise.

Bien sûr, ces trois actions **réduisent le nombre de kilomètres parcourus** (quel quel soit le mode de transport prévu initialement) et donc les **énergies** consommées et les **gaz à effet de serre et polluants** qui y sont liés, ainsi que le **coût** lié à tout déplacement.

Mais elles permettent également de :

- réduire le temps passé dans les transports et donc :
 - d'augmenter la **productivité** des collaborateurs dans leur journée,
 - de **rééquilibrer les deux temps** de la journée d'un collaborateur : vie pro et vie perso.
- **réduire le stress** qui peut être lié à ces déplacements (donc augmenter la **qualité de vie au travail**, facteur indéniable d'attractivité de l'emploi)
- réfléchir à **l'organisation** du travail, pour une meilleure fluidité, flexibilité, voire une **innovation** dans les process.

Ces mesures, même si elles ne peuvent concerner tous les métiers au quotidien, **permettent de proposer des actions de mobilité durable à des collaborateurs ne pouvant pas forcément utiliser**

d'alternative à la voiture dans leurs déplacements : ceux dont le domicile ou le lieu de travail n'est pas desservi par les transports en commun, ceux qui transportent des charges importantes, ceux qui ont des difficultés à se déplacer, ceux qui régulièrement doivent réaliser des conduites d'enfants, ceux à qui on demande de travailler sur des plages horaires variables, etc.

Si la visioconférence et la rationalisation des déplacements peuvent être imposées à travers une politique de déplacements décidée en interne, **le télétravail se négocie auprès de chaque collaborateur**. On ne peut en aucun cas l'imposer, et il doit être encadré par des règles : qui peut télétravailler ? dans quelles conditions (lieu, fréquence, horaires de joignabilité, équipement fourni, ...) et avec quel processus de validation ? Ces aspects doivent être, depuis les lois Travail de 2017, décidées collectivement.

REX :

Françoise Hammadi, Rabot Dutilleul



Le management de la mobilité au sein de Rabot Dutilleul

Le groupe Rabot Dutilleul est expert en promotion immobilière, de la construction des bâtiments, de leur conception à leur exploitation. C'est un groupe familial de 1500 personnes en France et à l'étranger.

Le sujet du Management de la mobilité est essentiel pour notre Groupe, dans sa volonté non seulement de réduire ses émissions de gaz à effet de serre et de contribuer de manière positive au développement durable, mais également d'offrir à ses collaborateurs l'opportunité de travailler différemment et avec davantage de flexibilité.

Le groupe a été précurseur dans des projets de mobilité durable, sous l'impulsion de la Direction Innovation et Développement Durable, mais sans toutefois obtenir la réussite sur toutes les mesures mises en œuvre. En voici une liste :

Depuis 2010, Rabot Dutilleul a élaboré un outil de mobilité partagée des compagnons de chantier. Il s'agit d'affecter les compagnons sur les chantiers au plus près de leurs domiciles. Cet outil intègre le calcul des émissions de carbone.

2012, Rabot Dutilleul a loué 2 **vélos de service** pour les rdv en ville. Cette mesure n'a pas remporté de succès.

Covoiturage pratiqué surtout par les compagnons et intégré dans **l'outil de mobilité partagée géré par les RH.**

Mais pas de succès pour le système de covoiturage interentreprises mis en place en 2015 avec idVroom pour les collaborateurs sédentaires.

Depuis 2013 : **Autopartage** => 2 voitures électriques en service réservables via une application **d'Ubeeqo**. Les salariés peuvent également les utiliser en dehors des heures de bureau moyennant petite participation financière.

Malheureusement, les collaborateurs n'ont pas abandonné leurs véhicules personnels et très peu utilisent les voitures en libre-service.

Visio-conférence et TEAMS d'Office 365 dont tous les ordinateurs sont équipés

2015 : **Crédit Mobilité avec Ubeeqo** : possibilité pour le cadre de choisir une voiture de fonction de gamme inférieure, voire de l'abandonner complètement et de bénéficier d'un crédit mobilité. Ce porte-monnaie électronique est crédité de l'argent auquel le collaborateur a renoncé. Il est utilisable pour des déplacements en France (taxis, billets de train, location d'un véhicule), y compris pour des déplacements privés => seules 2 femmes ont demandé à en bénéficier mesure abandonnée en 2018

Trajets domicile-travail :

- **En transport en commun** : remboursement de 50 % du titre d'abonnement
- **Transport en vélo** : IKV - remboursement de 0,25 € du km dans la limite de 200 euros par an, cumulable avec le remboursement de l'abonnement aux transports en commun dans le cas où le salarié est obligé d'employer son vélo personnel en plus des transports en commun. Les autres moyens à 1 ou 2 roues ne sont pas concernés par ce remboursement.

Fin 2018 : mise en place du **télétravail** chez RABOT DUTILLEUL selon certains critères d'éligibilité (cf. fiche jointe) et diffusion d'un guide des bonnes pratiques (cf. fiche jointe)

- **Charte** du télétravail à respecter
- Signature d'un **avenant au contrat de travail** valable 1 an
- **Période d'essai** de 3 mois
- **1 jour fixe** par semaine

Bilan Groupe fin 2019 en France :

- 24 / 212 collaborateurs chez NACARAT
- 15 / 743 collaborateurs chez Rabot Dutilleul Construction
- 9 / 52 collaborateurs chez Rabot Dutilleul CORP

En 2020, Rabot Dutilleul relance des mesures de mobilité durable auprès de ses collaborateurs.

PUIS-JE PRÉTENDRE AU TÉLÉTRAVAIL ?

A l'attention des collaborateurs du groupe Rabot Dutilleul.



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Nacarat - Rabot Dutilleul Construction - Rabot Dutilleul Partenariats - Demouy - Gérin - Rabot Dutilleul Investissement - AGS

LE TÉLÉTRAVAIL, C'EST QUOI ?

Le télétravail « désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié, hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Les critères d'éligibilité liés AU POSTE DE TRAVAIL ET À SON ENVIRONNEMENT



Période d'essai validée
(sauf exception à l'initiative de l'employeur)



Poste ne nécessitant pas une présence permanente sur le lieu de travail



Utilisation quotidienne des Technologies de l'Information et de la Communication



Temps de travail à 80% minimum



Espace personnel de travail adapté
(concentration, débit internet, assurance multirisques, installation électrique conforme)


Maîtrise du poste de travail


Capacité à réaliser ses objectifs


Bon usage et maîtrise des outils informatiques


Toute demande liée à un contexte de santé, reconnue par la médecine du travail, sera traitée avec une attention particulière.



Autonomie: Capacité à travailler à distance sans une présence permanente de ses collègues ou manager



Bonne gestion du temps / organisation



Capacité à adapter sa présence en fonction des besoins du service

Les critères d'éligibilité liés AUX COMPÉTENCES DU COLLABORATEUR





Télétravail

LE GUIDE DES BONNES PRATIQUES

*Nacarat - Rabot Dutilleul Construction - Rabot Dutilleul Partenariats - Demouy - Gérin -
Rabot Dutilleul Investissement - AGS*

TÉLÉTRAVAIL : LE GUIDE DE BONNES PRATIQUES

1 - Le cadre du télétravail

Disponibilité du salarié

Il est rappelé que les temps de repos et la durée maximum du travail sont des dispositions impératives qui s'imposent tant aux managers qu'aux salariés à savoir :



*Repos quotidien :
minimum 11 heures consécutif*



*Travail quotidien :
maximum 10 heures*

Le salarié peut néanmoins organiser librement son temps de travail à domicile, sous réserve de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que s'il était présent dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravailleur doit par conséquent être joignable dans le cadre de ses « plages horaires habituelles » de travail, à savoir :

- Salarié en forfait jours : journée de travail habituelle ;
- Autre salarié : horaire collectif appliqué dans l'entreprise, pour sa catégorie.

DANS SES PLAGES DE DISPONIBILITÉ, LE COLLABORATEUR S'ENGAGE À :

*Répondre à toute sollicitation interne ou externe
en lien avec son activité*

*Rester en contact avec le reste de son équipe ou
son manager en cas de besoin*

*Rester connecté par un outil de communication
électronique (mail, Skype, ...)*

Réaliser les objectifs fixés par son manager

*Être flexible dans son organisation en télétravail
afin de répondre aux priorités/urgences du
service*



*Nacarat - Rabot Dutilleul Construction - Rabot Dutilleul Partenariats - Demouy - Gérin -
Rabot Dutilleul Investissement - AGS*

TÉLÉTRAVAIL : LE GUIDE DE BONNES PRATIQUES

Le droit à la déconnexion



Téléphone



Ordinateur



Mail
électronique



Messagerie
Instantanée
Visio

Si ces nouvelles technologies présentent des bénéfices indéniables tant elles facilitent les échanges professionnels, elles peuvent aussi entraîner une sur sollicitation numérique qui met à mal la santé de certains salariés : difficultés de concentration, sentiment d'être dépassé, fatigue et/ou stress devant des demandes souvent perçues comme urgentes, frontière moins claire entre vie privée et vie professionnelle, diminution des temps de repos...

L'utilisation professionnelle des outils numériques, hors temps de travail habituel, est laissée à la libre initiative de chacun et doit rester marginale.

Ainsi, sauf circonstance particulière, urgence avérée, aucun salarié n'est ainsi tenu de répondre à toute sollicitation, sous quelque forme que ce soit, en dehors de son temps de travail habituel (congés payés, jours de RTT, jours de repos, soirées...)

CHAQUE SALARIÉ ET MANAGER, SONT DONC INCITÉS À :

1

Eviter de contacter ses collègues en dehors du temps de travail habituel

2

Laisser un message vocal à son correspondant afin d'être rappelé ultérieurement

3

Ne pas solliciter de réponse immédiate si la demande n'a pas de caractère urgent

5

Différer l'envoi des mails afin qu'ils parviennent à l'interlocuteur pendant son temps de travail habituel

4

Paramétrer le gestionnaire d'absence de la messagerie électronique en indiquant les coordonnées d'un collègue en cas d'urgence

TÉLÉTRAVAIL : LE GUIDE DE BONNES PRATIQUES

1 - Sensibilisation en matière de postures de travail



Les troubles musculo-squelettiques (TMS)

affectent principalement les muscles, les tendons, et les nerfs. Ils s'expriment par de la douleur, de la raideur, de la maladresse, ou une perte de force. Quelle que soit leur localisation, les TMS peuvent devenir irréversibles et entraîner un handicap durable.

Les risques visuels



concernent le mécanisme d'accommodation permanent, assuré par le cristallin et les muscles des yeux, qui permet le réglage de la mise au point de l'image sur la rétine. Les défauts de l'œil (myopie, hypermétropie, astigmatisme, troubles de la convergence, presbytie) rendent l'effort oculaire plus important. Par ailleurs, les mauvaises conditions d'éclairage (reflets sur les écrans, éblouissement direct...), un poste peu ergonomique, aggravent la fatigue visuelle. Cette fatigue des muscles oculaires se traduit par une vue de plus en plus trouble au fur et à mesure de l'effort, des picotements et rougeurs oculaires, des larmoiements, des clignements intempestifs des paupières, des maux de tête...



*Nacarat - Rabot Dutilleul Construction - Rabot Dutilleul Partenariats - Demouy - Gérin -
Rabot Dutilleul Investissement - AGS*

TÉLÉTRAVAIL : LE GUIDE DE BONNES PRATIQUES

QUELQUES CONSEILS :

Placez les objets que vous utilisez le plus souvent à proximité de vous.

Dégagez le dessous du bureau de tout matériel encombrant.

Pour prévenir les TMS, prenez le temps d'aménager votre poste de travail. Votre interlocuteur RH est à l'écoute de vos éventuels besoins particuliers.

Conservez un espace suffisant autour du bureau pour faire pivoter la chaise, l'avancer ou la reculer.

Évitez les flexions et les torsions du tronc ainsi que le soulèvement des charges en position assise.

Optimisez la luminosité en évitant les sources de reflets dans l'écran et en privilégiant la lumière naturelle.

La posture à adopter en télétravail :



Prise de notes / Synthèse des échanges

Les freins identifiés :

Télétravail :

- Le télétravail doit être accompagné de bons outils numériques et d'une réflexion sur la sécurité des données
- Tous les collaborateurs doivent avoir le même niveau d'informations et doivent être capable de communiquer de la même façon que les collaborateurs étant présents au bureau
- Nécessité d'accompagner le système d'information pour le télétravail
- Nécessité de former au télétravail
- Problématique des collaborateurs absents du bureau avec lesquels on peut parfois difficilement communiquer

Les solutions des REX :

- Bons outils de visioconférence
- Outils skype/teams
- Télétravail libre ou 1 jour fixe par semaine
- Logiciel qui cible les adresses des collaborateurs et qui leur permet d'être affectés sur les sites les plus proches de leur domicile (Rabot Tilleul)

Télétravail :

- Mettre en place une charte télétravail
- Demande d'un ordinateur portable sécurisé
- Période d'essai

Préconisations, solutions trouvées ensemble :

- Flexibilité et souplesse pour le télétravail -> Faire confiance à ses collaborateurs
- Accompagner la mise en place d'outils qui permettent de :
 - > Prévenir les autres collaborateurs lors des journées de télétravail afin de leur faire savoir qu'on est toujours disponible
 - > Permettre aux collaborateurs en télétravail de participer aux réunions à distance
 - > Former aux outils numériques afin de partager à tous les mêmes informations. Pour cela mettre en place des bons canaux de communication (ex : slack)
- Les étapes d'une bonne mise en place du télétravail :
 - 1) identifier les métiers qui peuvent télétravailler

- 
- 2) Poser un cadre horaire en télétravail afin que le collaborateur soit joignable quand cela est nécessaire
 - 3) Faut-il surveiller les collaborateurs en télétravail? Il faut trouver le juste milieu entre la confiance totale et la surveillance. Les employeurs ont besoin de savoir que leurs collaborateurs sont efficaces en télétravail.
 - 4) Identifier les personnes en télétravail et leur permettre d'avoir accès à toutes les informations.
- Il faut encadrer le télétravail : Former, mettre en place des règles qui sont les mêmes pour tous.
 - Image du télétravail est à améliorer auprès des employeurs

Ce qui a suscité le plus de débat et d'émotions, de curiosité :

Le télétravail et la confiance accordée aux salariés + la surveillance dont on peut être victime lorsqu'on est en télétravail.

Conclusion :

Ce qu'il faut retenir : c'est un gain pour toutes les parties d'un point de vue économique, écologique et en terme de QVT. Les entreprises qui autorisent le télétravail ont des salariés qui sont plus efficaces et productifs. Il suffit de faire confiance à ses collaborateurs. De plus, le télétravail développe le sentiment d'appartenance des collaborateurs à leur entreprise.

Ressources :

- Le cadre juridique du télétravail : <https://www.decllic-mobilites.org/ressources-documentaires/cadre-reglementaire/270-nouveau-cadre-juridique-du-teletravail-des-avancees-significatives>
- Site du Ministère de la Transition Écologique et Solidaire sur le Management de la mobilité : <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/management-mobilite>
- Ressources du CEREMA : <https://www.cerema.fr/fr/activites/mobilite-transport/planification-gouvernance-organisation-mobilites/maitrise-demande-mobilite>
- Flotte Auto - Résultats de l'étude menée en octobre 2019
<https://www.flotauto.com/mobilite-durable-deplacements-professionnels-20200124.html>
- ADEME : <https://www.ademe.fr/particuliers-eco-citoyens/bureau/repenser-deplacements>
- Bonnes pratiques sur la réduction / l'optimisation des déplacements (télétravail inclus)
<https://www.decllic-mobilites.org/bonnes-pratiques/reduire-et-optimiser-les-deplacements>

- 
- Le retour d'expérience de la MEL : <https://www.declic-mobilites.org/actualites/34-retour-sur/327-retours-sur-l-atelier-d-echange-de-bonnes-pratiques-du-8-11-18-mettre-en-place-le-teletravail-dans-sa-structure>

Table 4 : Changer les comportements de mobilité au travail : comment s'y prendre?

Guillemette Pinaroli, Inddigo

g.pinaroli@inddigo.com



Constat

Les questions de mobilité et de climat ne peuvent plus être déconnectées des questions relatives à la qualité de l'Air et des incidences sur la santé. Dans le cadre des approches R.S.E de plus en plus adoptées notamment par les grandes entreprises, ces problématiques sont lacunaires.

Dans un Plan de Mobilité, il y a deux types d'actions : d'une part, les actions en faveur du développement des modes de déplacements alternatifs à la voiture individuelle, et d'autre part, les actions d'accompagnement aux changements de comportement.

Lorsque l'on cherche à développer la pratique des modes de déplacements alternatifs, on pense de suite à des solutions d'infrastructures ou de services : créer un parking vélo, mettre en place une navette pour ses salariés, mettre en place une plateforme de covoiturage... ces actions sont certes essentielles mais insuffisantes, voir non efficaces si elles ne s'accompagnent pas d'actions d'information, de communication, de promotion et d'accompagnement. Ces actions moins visibles passent souvent au second plan, elles sont pourtant indispensables pour parvenir à un report modal significatif et durable.

L'accompagnement au changement peut se faire de façon individuelle "marketing individualisé" ou collective "challenge, groupe de travail" mais dans tous les cas, il se fait étape par étape :

- Permettre les conditions à la remise en question de l'autosoliste,
- Informer et conseiller le salarié/l'agent qui s'interroge sur ses déplacements,
- Accompagner le salarié/l'agent qui veut expérimenter de nouveaux modes de déplacements,
- Conforter le salarié/l'agent dans ses choix.

L'accompagnement aux changements vous semble-t-il pertinent dans votre structure ? Comment la mettre en œuvre ? Quels sont les freins à lever ?

PROFILS DES SALARIES FACE AU CHANGEMENT DE COMPORTEMENT

Des tests gratuits : prêt de VAE, tickets de transports gratuits...
Des accompagnements personnalisés ou en groupe
Des speed dating covoiturage
...

Accompagner

le salarié qui expérimente
pour pérenniser ses choix



Conforter

le salarié alternatif convaincu

Un kit sécurité vélo
Le forfait mobilités durables
Des challenges
...

Des affiches
Des enquêtes
Des stands
Des évènements
...

Remettre en question

l'Autosoliste convaincu
pour réfléchir à ses habitudes de mobilité



Informier

le salarié qui s'interroge
pour expérimenter

Un conseil individualisé
Des séances collectives
...



REX :

Nassera Ouzrara Amiens Métropole



Le plan de Mobilité Employeurs d'Amiens Métropole a été mis en place avec l'aide d'un bureau d'étude. La démarche a d'abord été de convaincre les élus locaux avant de convaincre les agents de la collectivité. Une fois les enjeux et objectifs démontrés, nous avons lancé le Plan de Mobilité Employeurs (anciennement Plan de Déplacement Administration ou PDA) en associant au maximum les agents dans sa réalisation.

La 1ère étape et difficulté était de **travailler de concert avec de nombreux services**, dont notamment les RH pour le recueil de données spécifiques et parfois confidentielles.

Il passe également par une **communication importante à chaque étape du projet** via tous les canaux de communication.

Sur la base du diagnostic d'accessibilité et de l'enquête mobilité réalisés par le bureau d'études nous avons pu recueillir des données utiles permettant :

- une prise de conscience de notre hiérarchie mais également des élus locaux sur les usages actuels des déplacements domicile-travail : **9% des agents utilisateurs du vélo** et 52% utilisateurs de la voiture (motorisation diesel)
- de réaliser et acter un plan d'action lors de comités techniques en présence des Organisations représentatives du personnel, DG, etc. :

Un panel d'actions mises en place :

- DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL :
 - Vélo : Mise en place de l'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) et distribution de kits vélo (casque, gilet, brassards, écarteur de danger) pour tous les inscrits, mise en place de consignes à vélos, rénovation et amélioration du stationnement vélo pour les agents.
 - Transports en commun et vélo : Prise en charge employeurs des 50% pour les abonnements train, bus, car, location de vélos.
 - Covoiturage : création de stationnement covoiturage et réflexion pour la mise en place d'une solution covoiturage pour les agents.
 - Coworking et télétravail : Mise en place d'un espace de coworking / tiers lieux.
- DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS
 - Vélo : Mise en place d'une flotte de vélo de service (1er local de 14 VAE ouvert le 12 mars)
 - Transport en commun : Mise à disposition dans les services de cartes de bus et de train pour les déplacements professionnels
 - Eco-conduite : stage d'éco-conduite
- ANIMATION ET COMMUNICATION :

- Communication régulière : journal interne, communication de terrain à la rencontre des agents, fiche de paie et mails .
- Accompagnement des agents et mise en place du Conseil individualisé :
 - Permettre les conditions à la remise en question de l'auto soliste,
 - Informer et conseiller le salarié/l'agent qui s'interroge sur ses déplacements,
 - Accompagner le salarié/l'agent qui veut expérimenter de nouveaux modes de déplacements,
 - Conforter le salarié/l'agent dans ses choix.
- Une participation active de terrain avec notamment des évènements réguliers (printemps de la sécurité routière, **challenge mobilité**, semaine du DD)

ZOOM sur le challenge mobilité des Hauts de France :

- 1 MOIS D' ACTIONS POUR INCITER LES AGENTS À SE DÉPLACER AUTREMENT...
 - Test de VAE et de voiture électrique
 - Prêt de VAE pendant 1 mois gratuit pour 20 agents pour tester même pour leurs déplacements personnels
 - Balade à vélo – remise en selle en milieu ouvert
 - Ateliers de réparation et mécanique vélo
 - Visite du dépôt de bus
 - Stands et sensibilisation en direct dans les services
- ...POUR DES RÉSULTATS TRÈS ENCOURAGEANTS !

En 2019, 490 agents inscrits (contre 259 en 2018) : +154% !

Ce challenge est l'occasion de **valoriser les bonnes pratiques existantes** (45% des agents participants viennent déjà travailler habituellement en modes actifs (marche à pieds, vélo, etc.), 21% en transport en commun, 13% en covoiturage) et **inciter au changement de comportement** (Les automobilistes se sont reportés essentiellement sur les modes actifs (43%) ou le covoiturage (42%)).

Une incitation avec des **lots à gagner par tirage au sort** et des **lots remis à tous les agents participants**.

2 défis supplémentaires mis en place : 1 **défi déplacement professionnel** (205 agents dont 10 855 km parcourus à vélo) et 1 **défi temps du midi** (402 agents) !

Prise de notes / Synthèse des échanges

Les freins identifiés

Chez Rabot Dutilleuil, un des freins identifié porte sur les salariés qui bénéficient d'une voiture de fonction. Cela leur donne le sentiment d'avoir un statut. De plus, des places de parkings sont



louées par l'employeur et mises à disposition des salariés : pourquoi délaissier sa voiture alors que les salariés disposent d'une place de parking?

Ce n'est pas un problème de desserte, car le site est bien desservi par les transports en commun : proximité des deux gares de Lille, tramway, présence de pistes cyclables à proximité....

Il faut parvenir à changer les mentalités et modifier l'idée reçue que la voiture donne un statut : on se démarque de ceux qui prennent les transports en commun.

Les employés ont du mal à sauter le pas, pour changer de mode de déplacement, malgré les nombreuses actions mises en place pour les encourager à changer de mode.

La part de la voiture reste importante.

Des mesures financières incitatives ont été mises en place : un crédit mobilité pour les agents qui abandonnaient leur véhicule de fonction et leur permettait de financer les trajets avec d'autres modes de déplacement. Seuls 2 salariés sur 1000 ont joué le jeu.

Le constat qui a été fait est qu'ils ont voulu proposer trop rapidement des solutions innovantes, alors que les salariés n'étaient pas prêts et donc n'ont pas adhéré à la démarche.

Lors de la mise en place de leur plan de mobilité, Amiens Métropole a également été confronté au fait que certains agents ne veulent pas changer, malgré les actions proposées pour les faire essayer autre chose. Les utilisateurs de la voiture calculent dans leurs frais de déplacement souvent uniquement les frais liés aux dépenses de carburant. Ils n'incluent pas les frais d'assurance, de stationnement, d'entretiens. Ainsi, quand ils comparent aux autres modes, la voiture leur apparaît souvent comme étant plus économique, alors qu'il n'en est rien.

Les leviers pour encourager les changements de comportements

- La communication

Le rôle de la communication est importante, mais il faut savoir communiquer aux salariés : avoir un discours qui va permettre d'entrer en conversation avec eux. Le choix de la sémantique est important. Par exemple, certaines entreprises préfèrent parler de plan de déplacement, plutôt que de plan de mobilité, car la mobilité peut renvoyer à la mutation.

Il peut y avoir un travail en commun avec des groupes de salariés pour adopter un discours à utiliser pour faire adhérer les salariés à la démarche.

- Aller à la rencontre des salariés

En complément de la communication, il faut aller sur le terrain à la rencontre des salariés, pour les rassurer et leur expliquer la démarche.

Le contact est important, mais sa limite est le temps à y consacrer, car c'est très chronophage.

- L'animation

Faire tester les salariés donne de bons résultats. Les salariés deviennent acteurs du changement.

Amiens Métropole a proposé plusieurs types d'animations aux agents :

- des jeux pour sensibiliser les agents, notamment sur la question des coûts des déplacements,
- Le prêt de 18 vélos à assistance pendant 1 mois aux agents qui avaient envie de tester. Ils en disposaient 24h sur 24. Cela a plutôt fonctionné car la moitié des agents a changé ses pratiques de déplacements et ont décidé de poursuivre la pratique en prenant des abonnements longue durée de vélos électriques. Il s'agit d'un premier pas, car ces personnes vont être relais auprès de leurs collègues et peuvent rassurer ceux qui n'ont pas osé essayer.

Les actions qui permettent de faire tester les salariés participent au changement de comportement / pratique.

- Valoriser les salariés qui ont changé de pratique / s'appuyer sur des ambassadeurs

Les exemples qui ont fonctionné sont fondamentaux et sont à valoriser par la communication. Ce sont des exemples concrets pour les autres salariés qui doutent ou ont des freins.

- Le conseil individualisé

La démarche permet aux salariés qui sont prêts à tester un autre mode d'être accompagné quand ils ne savent pas comment faire, et les faire tester un ou plusieurs modes quand c'est possible. Le conseil individualisé donne de bons résultats.

- Réduire le stationnement

Tant que l'offre de stationnement n'est pas réduite, le changement de comportement est difficilement engageable. C'est un parti pris de la Direction, qui décide de réduire l'offre, voire de dédier des places au covoiturage.

- La gouvernance

convaincre la hiérarchie est important, l'adhésion de la gouvernance est nécessaire voire cruciale pour la réussite de la démarche. La direction donne les moyens financiers et les ressources humaines, sans cela, la réussite peut être rapidement compromise. L'exemplarité de la hiérarchie est également un facteur important dans l'engagement vers le changement.

- Le diagnostic

La bonne connaissance du site est un autre élément important, via la réalisation d'un diagnostic pour savoir à minima où habitent les salariés, ce qui permet d'adapter les actions et la communication. il faut savoir à qui s'adresser.

Le mot de la fin des participants

- Le changement de comportement c'est du travail de longue haleine.
- L'expérimentation.
- avoir une action phare : ex, le challenge mobilité qui permet un moment et donne les moyens de mettre en place pas mal d'actions. Faire essayer permet le changement de



pratique, c'est ce qui fonctionne. Il faut aussi mettre des actions qui concernent le déplacement pro. (formation pour conduire les véhicules électrique).

- Gouvernance convaincue et diagnostic individualisé
- Importance du Management de la mobilité et ne pas mettre en concurrence les modes de déplacement. Y aller doucement
- Ne pas attendre de la personne de la faire changer sur tous ces déplacements, déjà de manière occasionnel. Si on change 1 jour, c'est 20% des déplacements
- Importance d'un diagnostic pertinent
- Conseil individualisé
- Accompagner le changement
- Problématique sur les parkings
- Embarquer la direction qui donne les moyens et les ressources.
- Incarner le plan de mobilité et aller au plus proches des collaborateurs
- l'exemplarité de la direction et importance des douches (PDM et la question de la santé par le sport), disposer d'un budget RSE

Ressources :

- Changer les comportements, faire évoluer les pratiques sociales vers plus de durabilité - L'apport des sciences humaines et sociales pour comprendre et agir : <https://www.ademe.fr/changer-comportements-faire-evoluer-pratiques-sociales-vers-plus-durabilite>
- Vidéo Changer les comportements pour un mode de vie plus durable : <https://www.youtube.com/watch?v=RAhEoxPf8f4>
- Dossier - Ça s'est passé pendant la COP21 : <https://www.ademe.fr/expertises/changement-climatique-energie/conference-paris-climat-2015-cop21/dossier/ca-sest-passe-pendant-cop21/changer-comportements>

Qu'est-ce que l'APCC ?

L'APCC, Association des Professionnels en Conseil Climat Énergie et Environnement est une association créée en 2010 à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901.

L'association a pour objet de :

- Représenter les entreprises qui accompagnent et conseillent au quotidien les entreprises, collectivités et établissements publics sur les sujets liés à la transition énergétique*
- Inscrire ses membres dans une démarche d'échange et d'amélioration continue
- Informer, expliquer, donner des clés et diffuser les bonnes pratiques aux organisations sur les thématiques liées à la transition énergétique

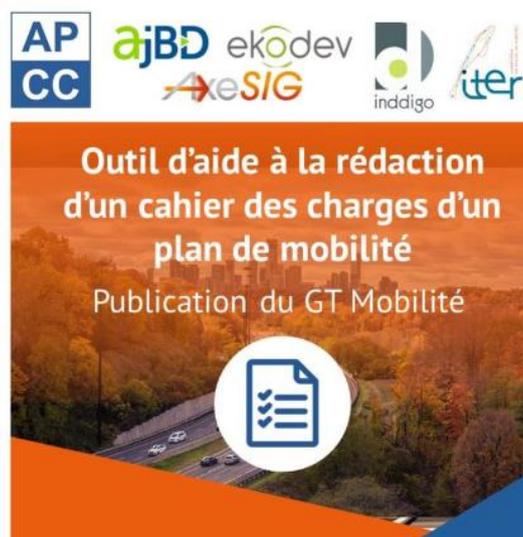
L'APCC participe activement aux politiques afin d'agir pour la transition vers une économie décarbonée et la préservation des ressources naturelles. Elle est consultée ou intervient dans le cadre des évolutions réglementaires et méthodologiques.

L'APCC dispose de groupes de travail, d'échange et de réflexion sur les enjeux prédominants du secteur, elle produit des livrables divers et variés tels que des notes de positionnement et participe à des travaux avec ses parties prenantes (ADEME, AMORCE, AFT...). Elle organise régulièrement des événements, présentiel et virtuel tout au long de l'année

Site APCC - page du GT mobilité - <http://apc-climat.fr/mobilite/>

Annuaire des membres de l'APCC pour trouver son prestataire : <http://apc-climat.fr/qui-sommes-nous/annuaire-des-membres/>

Outils d'aide à la rédaction d'un plan de mobilité : http://apc-climat.fr/portfolio_page/outil-daide-a-la-redaction-dun-cahier-des-charges-dun-plan-de-mobilite/





Membres APCC :



ekodev



Déclic *Mobilités*

