

MARS 2023

LES PROFESSIONNELS SONT-ILS PRETS AU RATIONNEMENT DES MOBILITES CARBONEES ?

Résumé de l'atelier de
recherche des étudiants du
Master 2 Transport et
Mobilité

ÉCOLE
D'URBANISME
DE
PARIS



Commanditaire

Le Forum Vies Mobiles est un *think-tank* qui travaille sur la question des alternatives de mobilité, en conciliant à la fois confort des passagers, réponse écologique, justice sociale et soutenabilité.

Objet de la commande

L'objectif de cette étude est de mieux comprendre la participation des entreprises et des administrations à l'effort pour la diminution des émissions de gaz à effet de serre, notamment celles qui concernent les mobilités des salarié-es pour leurs déplacements domicile-travail ainsi que leurs déplacements professionnels.

Ce travail s'inscrit dans une recherche plus large sur le rationnement des mobilités.

Notre étude s'articule en 4 grandes parties:

1. Un cadrage théorique sur le rationnement appliqué aux déplacements ;
2. Les plans de déplacements employeur : un outil au service des entreprises pour optimiser leurs mobilités ;
3. Les différents leviers par lesquels celles-ci peuvent agir (changer les pratiques, report modal, réduire les déplacements et rapprocher le lieu de travail et de résidence ;
4. La mise en œuvre de ces leviers.

Problématique

Dans quelle mesure le rationnement des mobilités domicile-travail et des déplacements professionnels exigerait-il une reconfiguration des déplacements, des organisations dans les entreprises et un changement de regard des salarié-es ?

Les structures étudiées (franciliennes exclusivement)



SOCIÉTÉ A

Maison d'édition

50 salarié-es

(privée)

Paris



MAIRIE B

Municipalité

1200 salarié-es

(publique)

Première couronne



UNIVERSITÉ C

Établissement
d'enseignement
supérieur et de recherche

6000 salarié-es

(publique)

Deuxième couronne



SOCIÉTÉ D

Entreprise financière
d'un groupe industriel
automobile

750 salarié-es

(privée)

Première couronne



SOCIÉTÉ E

Structure de
maîtrise d'ouvrage
dans les transports

+1000 salarié-es

(publique)

Première couronne

Méthodologie



19

Personnes
interrogées



2

Méthodes d'entretiens
déployées

→ Saisir le niveau de connaissance des structures quant à la mobilité de leurs salarié-es ainsi que leur capacité à agir dessus.

- Directrices
- DDRS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale)
- Ressources humaines

→ Saisir le positionnement des salarié-es par rapport à la mesure de rationnement ainsi que leur capacité au changement.

- Salarié-es
- Expert-es : Région, Autorité Organisatrice des Mobilités



6 Visites de
terrain



Traitement
documentaire

- Documentations des structures étudiées (Plans de déplacements employeur et administration, etc.)
- Recherches bibliographiques comprenant les travaux précédemment réalisés pour le Forum Vies Mobiles par les masters AIED et TRADD-VET, respectivement en 2021 et 2022

Le cadrage théorique

Le rationnement : De quoi parle-t-on ?

Rationner c'est rapporter les objectifs nationaux de réduction des émissions polluantes en limites d'émissions individuelles (quotas). Ces limites se matérialisent par un seuil d'émissions maximal individuel - éventuellement en tCO2/an - que nul ne peut légalement dépasser.

Pourquoi contraindre plutôt que dissuader ou inciter ?

Des outils réglementaires incitant à adopter des comportements plus vertueux existent déjà en France comme par exemple la fiscalité environnementale. Celle-ci consiste à imposer des taxes ou des redevances sur les activités économiques qui ont un impact négatif sur l'environnement, afin d'encourager les comportements écologiques. Elle vise à créer des incitations économiques pour les entreprises et les particuliers afin qu'ils adoptent des pratiques plus respectueuses de l'environnement.

Lorsque l'on impose une taxe, il est possible de prévoir avec précision son impact sur le prix. Cependant, il est difficile de prévoir son impact exact sur la réduction des émissions polluantes.

Par ailleurs, comme l'a montré la tentative de 2018 et les mouvements sociaux qui ont suivi (gilets jaunes), une mesure de type taxe carbone semble aujourd'hui inenvisageable politiquement.

À l'inverse, une limitation stricte et obligatoire ne se base pas sur un principe dissuasif, mais s'adresse directement à la finalité de la mesure, soit la réduction des émissions.

Les plans de déplacements employeur : un outil au service des entreprises pour optimiser leurs mobilités

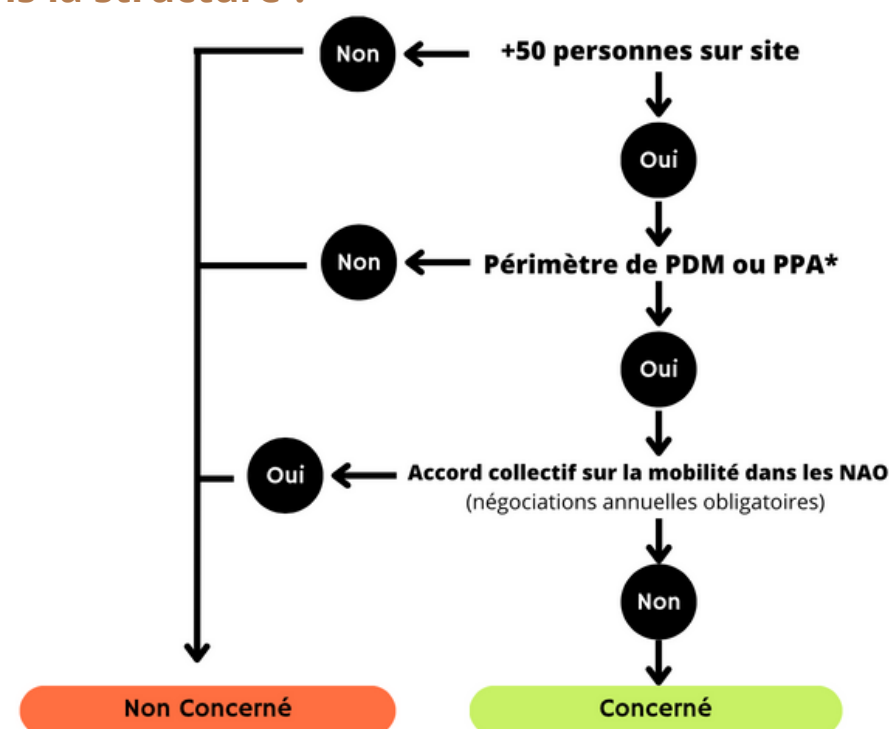
Mais peu utilisés et peu pertinents

Qu'est ce que c'est ?

Le plan de mobilité (PDM) est « un projet interne mis en place par une ou plusieurs structures (ou groupement de structures) privées, publiques ou associatives. C'est une démarche globale qui vise à optimiser et rationaliser tout ou partie des déplacements générés par l'activité des établissements (domicile-travail, professionnels, visiteurs...) » (GART, 2017)

À qui s'applique-t-il ?

Quelle obligation pour faire un plan de mobilité dans la structure ?



Si la rédaction de ce document était obligatoire au dessus du seuil de 50 salarié-es sur un même site (bien qu'aucune sanction ne soit prévue en cas de non respect), cela n'est plus le cas depuis 2019. En effet, la Loi d'Orientation de la Mobilité, donne la possibilité pour les entreprises d'aborder le sujet des mobilités lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) entre l'employeurs et les salarié-es permettant la non-réalisation d'un PDM.

Quels avantages pour les entreprises ?

- Gain de temps
- Bien-être pour les salarié-es
- Diminution des coûts
- Responsabilité sociétale et environnementale : image et attractivité
- Baisse des émissions

Quelles actions ?

- 🕒 Aménager les horaires et permettre le télétravail
- 🚆 Inciter à prendre les transports en communs
- 🚲 Flotte de vélo et indemnités
- ✈️ Interdire l'avion
- 📦 Mutualiser les livraisons
- 👤 Animer, challenger, accompagner le changement

Quels résultats ?

8%

Des entreprises en conformité

(janvier 2019, ADEME)

Ce qui peut expliquer ce faible taux de réalisation de PDM :

- Aucune sanction n'est prévue
- Pas connaissance de l'obligation
- Plan et actions qui représentent des coûts
- Région finance uniquement les plans inter-employeurs

Une faible exploitation par les autorités organisatrice

« Quand on les reçoit, nous ne les ouvrons pas, nous n'avons pas le temps de le faire. »

« Avec les NAO, on avait espoir que les entreprises se saisissent des missions sur lesquels elles avaient la main. »

— Entretien Autorité Organisatrice

Les leviers d'action et discussion

Dans un contexte de transition énergétique et écologique, les entreprises et les déplacements qu'elles induisent (déplacements domicile-travail comme professionnels) représentent un poste clé afin de repenser les mobilités dans l'optique de la mise en place d'un rationnement carbone.

Nous cherchons dans ce travail à comprendre la manière dont les mesures portées par les employeurs peuvent engendrer une transformation des déplacements à motifs professionnels de leurs salariés.

L'analyse s'articule autour des trois thématiques suivantes :



Faisabilité

Disposition des structures à s'adapter aux politiques de rationnement (outils et leviers nécessaires pour y faire face)



Équité

Possibilité d'un traitement juste des choses, tenant compte de la pluralité de métiers et de missions, avec un respect absolu de ce qui est dû à chacun.



Désirabilité

Capacité des individus et des structures à s'adapter au rationnement, mais surtout à le vouloir, le désirer.

A) Changer les pratiques de déplacement professionnel

Faire évoluer les valeurs associées aux déplacements professionnels

« Se sentir en confiance, arriver à avoir un flux de relations. Donc oui, théoriquement, d'un point de vue matériel, là, c'est possible. On a fait des rencontres, par exemple entre lecteur et écrivain, en présentation de livre pendant toute la période du Covid, par zoom, Facebook. Donc, on peut faire ça au lieu de déplacer tout le monde vers une librairie, mais pour autant, il y a une perte. Alors, il y a une *perte de substance dans le plaisir, l'engagement qu'on peut avoir à rencontrer les gens en vrai.* »

— Émilie, Directrice, Société A.



B) Favoriser le report modal

Agir sur la vélonomie

« Et on a laissé une souplesse aux collaborateurs de pouvoir changer une fois par an son mode. En gros, l'idée, c'était en hiver, il va prendre le métro, en été le vélo.

Et donc, du coup, il y a des campagnes d'informations. Je crois que c'est en octobre et en avril, où on demande aux collaborateurs et on leur dit si vous voulez changer et ne plus être remboursés sur le pass Navigo, vous pouvez refaire une attestation. Et donc ça c'est une attestation qui se trouve sur notre intranet RH et après ils l'envoient au pôle RH. »



— Manon, RH, Société E.

Réduire l'offre de stationnement motorisé

"Oui j'arrive toujours à trouver des places. Je ne suis pas du tout une traumatisée du fait de se garer dans Paris [rire]"

— Émilie, Directrice, Société A



Transformer de manière équitable les pratiques de déplacements professionnels

« Alors, du coup, ce qui va y avoir [en termes de déplacements professionnels], ça va être les déplacements sur chantier. [...] ils vont au moins une fois par semaine sur leurs gares pour rencontrer nos prestataires, la maîtrise d'œuvre. Et donc, si on fait des métros, c'est qu'il n'y en a pas. Donc c'est compliqué d'y avoir accès, hormis quelques gares qui sont accessibles par RER, par tramway ou par bus. Et ça, c'est par voiture, ils y vont donc surtout par voiture. »

— Manon, RH, Société E.



- Part prépondérante des véhicules de société au sein des flottes, ce qui encourage les déplacements motorisés
- Pluralité de métiers avec des déplacements professionnels différents qui peuvent être plus ou moins contraints et contraignants.
- La valeur associée au déplacement professionnel, lui attribue parfois, un caractère essentiel

- L'imaginaire de l'égalité limite les actions des entreprises au regard de l'urgence écologique
- Les employeurs sont peu entrepreneurs au regard de leur responsabilité dans la mobilité de leurs salarié-es
- Les normes de présentation de soi freinent l'adoption de modes de déplacement peu carbonés
- Le concept de "système" vélo et marche reste méconnu par les structures

Rendre obligatoire le Forfait Mobilité Durable

« Et du coup, j'embraye juste sur le pourquoi on a été amené à travailler sur le forfait mobilités. Je crois que courant 2020, on a dû lancer un grand questionnaire de qualité de vie au travail auprès de nos collaborateurs pour savoir où on en était, quelles étaient finalement les envies, les projections des collaborateurs sur la qualité de vie au travail, qu'est-ce qui est important pour eux et qu'est-ce qu'ils souhaitaient qu'il soit mis en place au sein de la [structure]? Donc, parmi les réponses, on a notamment eu[...] tout ce qui touchait à la mobilité. »

— Manon, RH, Société E



C) Diminuer les déplacements

- Politique de télétravail
- Usage des espaces de coworking plus proche du domicile
- Services aux salarié.es dans les entreprises (crèche, cantine, salle de sport, conciergerie...)

Métiers non télétravaillables

« j'encadre une équipe de 10 ouvriers, j'ai besoin d'être présente »

—Sandrine (Directrice d'agence BTP)

« je suis sur le terrain en permanence, je ne suis jamais dans mon bureau »

—Juan-Carlos (Agent technique)

Perte de lien et de motivation

« envie de venir au bureau, d'avoir des contacts »

—Nathalie (RH)

« une entreprise c'est une institution, un collectif, des personnes qui doivent se parler »

—Clémence (RH)

D) Optimiser la localisation des entreprises

- Politique de recrutement de proximité
- Logements d'entreprise
- Mixité fonctionnelle dans l'organisation des villes

L'entremêlement des cercles

« Croiser son patron en pantoufles à la boulangerie, bon ça doit être sympa [rires]. »

« moi j'accorde une importance à la **séparation entre ma vie personnelle et professionnelle**. Donc ça, c'est sur le mode d'organisation. »

Souhait d'avoir le choix du lieu de résidence

« Je suis bien à ma campagne. »

« la **taille de la maison**. L'extérieur, un jardin.[...]Le coût »

« [...]aller vivre en banlieue, je pense que ça serait difficile pour moi. »

E) Instaurer un rationnement

Pas de consensus sur la désirabilité

« c'est une chose à voir en tout cas ou à essayer, si on essaye pas on avancera pas. »

« Donc une forme d'incitation pourquoi pas ? Une forme d'imposition, personnellement je serais assez réticente à cette idée. »

« Me demander encore en fait des restrictions, fait chier quoi. »

- Législation obligeant le respect de quotas stricts d'émissions individuelles concernant les déplacements pro.
- Sanctions éventuelles en cas de dépassement des limites individuelles fixées

Le souhait d'une certaine souplesse

« d'abord miser sur la **pédagogie** »

« Ce qui m'interpelle c'est que je pense que c'est des questions qui doivent être prises au **cas par cas**. »

« il faut de la **souplesse** et il faut de **l'écoute** »

Conclusion et recommandations



Multiplicité des contraintes et des besoins des structures

Nécessité d'avoir des formes de rationnement diverses



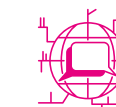
Peu d'ambition des structures et renvoi des responsabilités

Aucune n'a adopté de PDM limitant la voiture. Beaucoup arrêtent leurs efforts aux premières difficultés



Persistance de la primauté de la voiture

Les outils fiscaux restent très favorables à la voiture



Adopter une vision système vélo et marche pour la rédaction des PDM

Par le stationnement, forfait mobilités durables, réparation, vélonomie

Commanditaire : Forum Vies Mobiles
Étudiant.es : Anne-Charlotte ALAZARD, Soudsada KOULABOUTH, Pierre RODRIGUEZ et Hugo QUENOILLERE
Encadrant.es : Claire PELGRIMS, Philippe POINSOT et Antoine ROBICHET

