**Creative Lab 4F – Mutualisés, collaboratives, bottom-up… Imaginons ensemble les solutions de mobilité de demain, au service de votre entreprise et de son territoire**

**Etude de deux cas d’entreprise:**

**Cas Roquette**

**Énoncé, contexte :**

Problématique relative aux déplacements domicile-travail.

Présentation de Roquette :

* Groupe agroalimentaire au chiffre d’affaires de 3,1 milliards d’Euros
* B2B et capitaux dans la famille Roquette donc peu connu
* 7800 employés dans le monde (Europe, Asie, Inde et USA)

Que fait Roquette ? Traitement de matières premières: céréales, blé et mais. Extraction de l’amidon: dentifrice (produit qui l’empêche de durcir), glucose dans l’alimentation. Même si l’amidon fait partie du cœur de l’activité, le reste du produit est utilisé par exemple en nourriture animale. Autre fabrication à base d’amidon: papier carton et dans l’industrie diverse (produit pour rendre le plastique transparent).

L’usine est à cheval sur les deux départements et à cheval sur 3 villes. Rivière au nord de l’usine, plusieurs routes départementales. 600 camions qui viennent sur le site par jour, par les routes empruntées par les salariés (3000 sur le site).

En 2009: réflexion pour mettre en place un Plan de Déplacement d’Entreprise (PDE) sur les modes de transports des salariés. Résultat : les déplacements des salariés sont équivalents à un tour de la Terre. Suite à l’enquête, il résulte que:

* Un site de covoiturage interne existe mais il manque d’animation (pas assez vivant),
* Pas d’arrêt de transport en commun au niveau du site,
* Les communes mettent en place des voies douces pour les piétons et vélos.

**Le cas:** Etude anthropologique : on passe d’un statut familial à un statut citadin puis professionnel le matin et inversement le soir. Idée de créer un “sas de mobilité”, de décompression : un lieu physique ou virtuel avec des offres de mobilité, des rencontres.

On peut imaginer un sas de mobilité de l’entreprise qui aide les salariés à changer leurs habitudes de déplacements domicile-travail. Ce sas aurait pour mission d’accompagner les salariés dans leur changement de mode de mobilité.

**Pistes de réflexion :**

 Dans un premier temps se poser la question : Que gagnent les employés à passer par, à utiliser un “SAS de mobilité”?

* + Le SAS peut être envisagé comme un lieu de rencontre entre les collaborateurs, pour les collaborateurs et des invités, etc. Les employés pourraient y trouver des personnes qu’ils n’ont pas l’habitude de voir normalement dans la journée,
	+ Des activités, des services pourraient être proposés (crèche, conciergerie, Poste, etc.),
	+ Pourrait être une zone de repos dans la journée (penser à un aménagement qui permettrait cela).

Le SAS pourrait alors être l’acronyme de “Services Aux Salariés” ou encore “Services d’Aides aux Salariés”.

 Un réseau de bénévoles pourrait s’occuper de l’animation du SAS de mobilité.

 Roquette ne doit pas hésiter à inciter ses employés à une/des pratique(s). Par exemple, créer des places spécialisées, réservées au covoiturage, des parkings spécialement faits pour les vélos ou encore fournir un service de nettoyage deux fois par an à tous les employés pratiquant le covoiturage.

 Le SAS pourrait être situé hors du lieu de travail. Il pourrait en effet s’agir d’un tiers lieu dont l’emplacement serait défini en géolocalisant les lieux de domiciles des employés. Il se rapprocherait alors du point équidistant desdits lieux de domiciliation et du lieu de travail ou simplement des lieux de domiciliation.

 Une navette pourrait ensuite emmener les employés du « SAS de mobilité » au lieu de travail.

 Ne pas minorer la notion de sécurité. Les utilisateurs doivent être rassurés d’utiliser ce service, de laisser la voiture stationnée à un endroit toute la journée dans le cas où le SAS serait un tiers lieu (dégradation, racket, agression, etc.). Le dit tiers-lieu devrait dans l’idéal être un endroit valorisant (notamment dans le cas où des collaborateurs externes auraient à transiter par ce SAS).

 Autre idée : renforcer le covoiturage en promouvant l’auto-partage. Rendre disponible des voitures (de la société, de covoitureurs) dans la journée aux employés de Roquette pour leurs besoins personnels (courses, etc.).

**Cas Pôle Emploi**

**Énoncé, contexte :**

Problématique relative aux déplacements professionnels. Dans le Nord-Pas-de-Calais: 102 sites généralement des agences; 3368 employés. Les sièges sont à Villeneuve-d’Ascq et Arras. Mise en place de PDE pour les collaborateurs et les demandeurs d’emploi. Diminution des trajets effectués (avion, train et voiture) ont diminué entre 2010 et 2011 (-14,6%). Beaucoup de déplacements professionnels sont quantifiés mais peu de prise de conscience du coût de ces déplacements de la part des employés.

A cause du montant que cela représente, Pôle Emploi hésite à investir dans des actions Mobilité Durable. Il faut pouvoir montrer le retour sur investissement de ces PDE.

Deux limites principales : Freins à la collecte et à la sensibilisation :

* Difficulté à collecter des infos auprès des services,
* Problème de communication: manque de temps,
* Fusion ANPE-ASSEDIC encore récente: encore des formations sur les métiers de l’autre,
* Règles et process de remboursement pas toujours bien définis.

Le taux d’utilisation de la visioconférence ou audioconférence reste encore faible malgré les investissements. Et il n’y a pas de règles pour les déplacements professionnels: chacun est libre de prendre sa voiture personnelle par exemple.

**Le cas:** travailler sur la connaissance des mobilités. Trouver des outils de diagnostic. Organiser et faciliter la collecte des informations relatives aux déplacements professionnels.

**Pistes de réflexion :**

* Aucune notion des coûts des déplacements: calculer le coût réel pour l’entreprise depuis le traitement jusqu’au remboursement des frais. Il faut inclure les coûts indirects. Il faut faire prendre conscience aux salariés du coût réel de l’utilisation de leur voiture (coûts directs comme essence mais également coûts indirects comme le coût du traitement de l’information). Pôle Emploi sait que les déplacements professionnels représentent 50% de leur bilan carbone.
* Communication plus ciblée avec des chiffres marquants pour une prise de conscience par exemple lors d’événements comme la semaine de la Mobilité.
* Peu de réceptivité aux mails, journal internes, note de direction,…
* La RSE doit enrichir le capital humain mais on ne donne pas la possibilité aux employés de s’enrichir. Manque de communication managériale qui peut venir d’un manque de volonté de la direction. Il faut un affichage de la direction que ce soit sur la traçabilité des coûts mais également sur sa volonté de mettre en place des solutions mobilité.
* Mettre en place des réunions dédiées
* Le coût est plus ou moins connu mais on ne sait pas vraiment ce qu’on veut en faire: le diminuer ou rien?
* Essayer de rendre des agences exemplaires pour inciter les autres à suivre (agences ≠ siège). Mettre en avant plutôt les agences (rivalité entre siège et agence)
* Il faut également impliquer les représentants du personnel qui ont leur rôle à jouer
* Apporter l’info aux salariés pour qu’ils fassent leur choix (transport en commun difficile à choisir dans un quartier difficile).
* Lier les déplacements professionnels aux déplacements domiciles travail puisque si le salarié utilise sa voiture personnelle pour venir et est remboursé pour son déplacement il y aura un manque d’incitation.
* Pour les sites proches d’autres entreprises mettre en place un PDIE (Plan de Déplacement Inter-Entreprise) pour mutualiser les coûts vu que Pôle Emploi manque de budget.
* Investissement dans la vidéoconférence mais manque d’utilisation car manque de communication et d’accompagnement. Une solution pourrait être de se dire: est-il légitime de se déplacer ou la réunion peut se faire via téléphone ou visio?
* Dès qu’une économie RSE est réalisée pourquoi ne pas réinvestir une partie du gain dans une autre action pour engendrer un cercle vertueux.
* Recueillir plus d’informations auprès des salariés via des incitations
* Intégrer la participation des managers dans la RSE dans leur évaluation RH annuelle.