

PLAN DE MOBILITÉ

1. POURQUOI METTRE EN ŒUVRE UN PLAN DE MOBILITÉ ?

a. Les avantages pour l'entreprise

Grâce à son plan de mobilité, l'entreprise va pouvoir :

- diminuer les besoins en stationnement ;
- améliorer l'accessibilité du site pour ses salariés/salariées, mais également pour l'ensemble de ses partenaires (clients/clientes, fournisseurs, etc.) ;
- être moins tributaire des conditions de circulation routière en ce qui concerne la ponctualité des collaborateurs/collaboratrices ;
- optimiser les coûts des déplacements professionnels ;
- développer l'esprit d'équipe et la culture d'entreprise à la lumière d'un engagement commun ;
- affirmer son projet de management environnemental (démarche qualité, etc.) et valoriser l'image de l'entreprise grâce à une approche durable des déplacements.

b. Les avantages pour les salariés/salariées

- Avoir un choix plus large et sans contrainte de son mode de déplacement ;
- réduire les frais occasionnés par les déplacements domicile-travail ;
- diminuer le stress par un plus grand confort des déplacements ;
- diminuer la perte de temps en valorisant son temps de déplacement ;
- accéder à son lieu de travail sans être tributaire des restrictions de circulation et de stationnement ;
- se maintenir en meilleure forme physiquement ;
- participer individuellement à une action destinée à relever le défi du développement durable.

c. Les avantages pour la collectivité

La collectivité va, elle aussi, largement bénéficier des effets des plans de mobilité. Elle va pouvoir :

- réduire la congestion du trafic urbain et ses nuisances (pollution de l'air, pollution sonore, etc.) ;
- soutenir l'économie locale ;
- mieux intégrer les entreprises dans la mise en œuvre des projets de mobilité ;
- participer à l'amélioration de la sécurité et donc à la réduction des accidents de la route ;
- mieux répondre aux préoccupations de ses citoyens.

2. COMMENT METTRE EN ŒUVRE UN PLAN DE MOBILITÉ ?

Un plan de mobilité peut être mis en place pour une entreprise, ou pour plusieurs entreprises géographiquement proches. L'association de plusieurs entreprises permet en effet d'élargir l'éventail des possibilités : une entreprise de quelques employés/employées ne pourra pas offrir une cantine, une navette ou une offre de covoiturage, alors qu'en s'associant avec les entreprises voisines cela deviendra possible.

La mise en œuvre d'un plan de mobilité peut se faire en interne ou avec l'aide de consultants extérieurs spécialisés. Elle se fait en quatre grandes étapes :

- **Première étape : établir le diagnostic et définir les objectifs**

Il s'agit de faire un bilan des déplacements domicile-travail et des besoins en déplacements professionnels des collaborateurs/collaboratrices ainsi que des offres de mobilité (offre et tarifs des transports publics, accessibilité routière, offre et tarifs du stationnement, etc.) et, sur cette base, concevoir les méthodes et moyens nécessaires à l'optimisation qualitative, voire quantitative, des déplacements du personnel.

- **Deuxième étape : choix de mesures**

Le plan de mobilité passe par l'élaboration d'un catalogue d'actions et de mesures, assorti d'un budget et d'un calendrier. Il s'agit d'un projet à moyen terme, qui nécessite une réflexion itérative et un choix de mesures cohérentes entre elles.

- **Troisième étape : la mise en œuvre du plan**

La réussite d'un plan de mobilité passe notamment par la communication et la concertation, afin de convaincre chacun/chacune de l'intérêt de la démarche et des solutions proposées, et ainsi pérenniser les actions dans un processus d'évolution continue ; il est notamment important de nommer une personne coordonnant le projet et assurant son suivi, et qui évaluera la perception par les salariés/salariées de la mise en œuvre du plan de mobilité.

- **Quatrième étape : suivi et évaluation**

L'évaluation des mesures mises en œuvre et l'actualisation du diagnostic des déplacements domicile-travail et professionnels est essentielle : il s'agit de mesurer l'usage des actions mises en place et leur impact sur la mobilité des collaborateurs/collaboratrices à travers la comparaison du nouveau diagnostic et du diagnostic initial. Cela permet notamment de cerner les éventuels besoins d'ajustement et les possibilités d'extension de certaines actions.

3. QUELQUES PISTES D'ACTION

Les actions possibles peuvent être regroupées selon deux grandes catégories : les actions qualitatives et les actions quantitatives. Les actions qualitatives auront pour objectif principal le report modal (participation financière à l'achat d'un abonnement de transports publics, intégration à une plateforme de covoiturage, modification des horaires de travail, etc.), tandis que les actions quantitatives viseront plutôt la diminution du nombre de déplacements (garderie pour les enfants des salariés/salariées, coin-repas ou cantine, travail ou séance à distance, etc.).

Les actions ci-dessous sont des pistes de réflexion ; elles ne sont pas universelles et certaines ne sont tout simplement pas possibles à mettre en place par certaines entreprises, tandis que d'autres leur conviennent parfaitement : une usine située en dehors des centres urbains aura plus recours au covoiturage, tandis qu'un bureau situé à proximité des transports publics pourra proposer une modification ou une flexibilisation des horaires de travail. C'est pourquoi il est essentiel de commencer par un état des lieux avant d'étudier les actions possibles. Il est important d'autre part d'étudier la complémentarité entre les actions, ou au contraire leur opposition : le covoiturage s'accommode mieux d'horaires fixes, tandis que des horaires flexibles tendent à favoriser les transports publics. L'étude en amont de l'offre en transport située à proximité est donc indispensable.

a. Encouragement à l'utilisation des transports publics

Pour encourager le personnel à aller travailler en transports publics, des dispositions incitatives peuvent être envisagées par l'entreprise :

- Élaborer un kit d'information avec l'offre située à proximité, la localisation des P+R et leurs conditions d'utilisation, le lien vers la communauté tarifaire et vers un site permettant la simulation d'itinéraires en transports publics (cff.ch par exemple), à distribuer à chaque nouvelle embauche et à laisser à disposition de l'ensemble du personnel. Ce guide permettra notamment d'inciter les salariés/salariées à se renseigner sur les subventions en faveur des transports publics existant dans leur commune de résidence. La ville de Neuchâtel offre par exemple des réductions à ses résidents/résidentes sur les abonnements Onde Verte et les abonnements généraux CFF ; plusieurs autres communes du canton de Neuchâtel proposent des actions similaires.
- Fixer les horaires du personnel, ainsi que les horaires de séances, en fonction de ceux des transports publics, ou laisser aux employés/employées la possibilité de venir et partir dans une fourchette horaire plutôt qu'à une heure fixe.
- Participer à l'achat d'abonnements de transports publics :
 - L'abonnement «Job Abo» des transports publics régionaux de la [Communauté tarifaire Onde Verte](#) permet aux entreprises de cofinancer des abonnements de manière à en réduire le coût pour ses collaborateurs/collaboratrices. Ces abonnements couvrent le canton et les régions limitrophes.
 - CFF offrent aussi des avantages aux entreprises s'inscrivant à son offre [CFF Businesstravel](#). Cela permet de gérer plus facilement les déplacements professionnels. CFF permet aussi aux entreprises de cofinancer les déplacements domicile-travail en délivrant des Rail Check, des e-bons ou des codes promotionnels.

b. Encouragement au covoiturage

Le covoiturage permet d'optimiser l'usage des routes en améliorant le taux de remplissage des véhicules : il consiste en effet en l'utilisation d'une seule voiture par plusieurs pendulaires. Il représente donc une solution pertinente pour les collaborateurs/collaboratrices qui réalisent partiellement ou intégralement le même trajet domicile-travail ; cela leur permet de réduire leurs frais de déplacement et de stationnement (ou le coût du stationnement pour l'entreprise le cas échéant). L'entreprise peut jouer un rôle primordial en mettant en contact les collaborateurs/collaboratrices qui ont les mêmes horaires et habitent dans une même région. Il peut cependant être nécessaire d'agrandir le bassin de recherche, soit en s'associant au sein d'un plan de mobilité inter-entreprises, soit en rejoignant une plateforme existante.

L'association arcjurassien.ch, associée à des partenaires suisses et français, propose aux salariés/salariées d'une centaine d'entreprises une plateforme téléphonique de [covoiturage](#) qui met en relation les personnes en fonction de leurs besoins. D'autres plateformes existent et proposent des actions semblables.

c. Encouragement à la mobilité douce

La mobilité la plus durable est celle qui ne nécessite aucune énergie autre que celle de la personne qui se déplace. Il s'agit de la mobilité douce : déplacements à pied, sur roues ou roulettes.

L'entreprise peut favoriser ce mode de déplacement en adaptant et sécurisant l'accès pour les piétons et les cyclistes, ainsi que le stationnement pour ces derniers. Les mobilités douces sont particulièrement adaptées aux déplacements urbains ; le vélo est l'un des moyens de transport le plus rapide pour les déplacements de moins de 5 km – hors difficultés topographiques. La mobilité douce est une mobilité non polluante et à ce titre doublement avantageuse (pour la personne qui fait un exercice physique et pour les autres qui font face à moins de pollution atmosphérique et sonore) en termes de santé publique.

Les actions relatives à la mobilité douce se divisent en deux catégories ; les actions de promotion, et les actions visant à favoriser son usage. Elles sont complémentaires et peuvent être combinées de manière à favoriser leur réussite. Les mesures de promotion suivantes peuvent être envisagées :

- organisation d'événements ponctuels : par exemple, la participation à l'action nationale [Bike to work](#). Durant le mois de juin, quelques 50'000 pendulaires parcourent au moins une partie du trajet domicile-travail à vélo ;
- proposition de réductions sur le prix d'achat des vélos et sur les services d'entretien.

Les actions visant à favoriser la mobilité douce sont notamment :

- aménagement d'espaces pour les vélos : places de parc pour vélos abritées et sécurisées, emplacement pour les réparations, outils de dépannage ;
- mise à disposition de vestiaires, casiers et éventuellement, de douches ;
- participation au financement d'une station velospot à proximité de l'entreprise ; [velospot](#) est un système automatique de vélos en libre-service disponible 7j/7 et 24h/24, présent dans différentes villes suisses, y compris Neuchâtel, La Chaux-de-Fonds et le Locle ; des informations sont également disponibles sur www.neuchatelroule.ch ;
- Pour les déplacements professionnels de faible distance, mise en service d'une flotte de deux-roues (électriques ou non).

d. Gestion et optimisation du stationnement

Les parkings prennent de l'espace et génèrent des coûts. De ce fait, il est important de prioriser l'accès aux places de stationnement et d'optimiser leur taux d'occupation.

Lorsque des alternatives existent, par exemple si l'entreprise est située à proximité des transports publics et que les horaires de travail sont compatibles, il est possible d'introduire des critères pour restreindre l'accès au stationnement.

Des places doivent être mises à disposition prioritairement aux collaborateurs et collaboratrices pour lesquels les besoins sont avérés :

- personnes à mobilité réduite ;
- véhicules servant au covoiturage ;
- collaborateurs/collaboratrices ayant besoin d'un véhicule dans le cadre de leur activité professionnelle.

Les critères d'adjudication des places restantes peuvent reposer sur les éléments suivants :

- différence trop importante du temps de parcours entre la voiture et les transports publics entre le domicile de l'employé-e et l'entreprise ;
- impossibilité de covoiturer en raison d'horaires de travail particuliers ou de lieu de résidence trop isolé ;
- impossibilité de covoiturer ou d'utiliser les transports publics en raison d'obligations personnelles.

4. CONCLUSION

Il n'existe pas de solution qui à elle seule permette d'améliorer sensiblement les conditions de mobilité. Ce sont au contraire plusieurs mesures qui doivent être proposées, qui permettront à chacun de trouver l'outil qui lui convient le mieux. Pour cela, le plan de mobilité doit être adapté aux particularités et aux besoins de l'entreprise, afin de refléter au mieux les caractéristiques d'accessibilité du site ainsi que les attentes des employés/employées. Sa mise en place est un processus dynamique qui s'ajuste en permanence ; cela permet notamment une gradation dans les objectifs visés.