

Fiche méthodologique : Plan de mobilité Employeur

S'il n'y a pas eu d'accord au niveau des Négociations Annuelles Obligatoires (Cf. Loi d'Orientation des Mobilités) le plan de mobilité employeur est alors obligatoire. Une fois validé par le comité de pilotage, il doit être envoyé à l'Autorité Organisatrice de la Mobilité (AOM).

5 étapes principales sont nécessaires pour élaborer un Plan de Mobilité Employeur (PDMe) ou Plan de Mobilité Employeur Inter-Entreprises. Elles s'étalent en général, sur une période de 6 à 18 mois entre le lancement et la mise en œuvre du plan d'actions.

Etape 1

Préparation de la démarche : présenter l'intérêt des différents partenaires à s'engager dans cette démarche et leur capacité à s'investir dans le projet.

Le plan de Mobilité Employeur est doté d'un budget et de moyens humains. Il peut être inscrit dans une démarche RSE ou environnementale.

Un chef de projet ou référent mobilité doit être nommé en interne. Il pilotera l'élaboration de la démarche, et animera un groupe de travail ou comité technique constitué des représentants du personnel, des chefs de services, de partenaires externes (collectivité, réseaux de transport, acteurs de la mobilité).

Prendre contact avec le conseiller en mobilité de la métropole Toulon Provence Méditerranée.

Etape 2

Diagnostic : un recensement de l'offre de transport vers et autour du site est à réaliser avec entre autres :

- Un état des lieux de l'existant (offre de transport, infrastructures, services à la mobilité) présenté sous la forme de fiches d'accessibilité,
- Une enquête mobilité faite auprès des employés, qui renseigne sur les comportements de mobilité des salariés et recense leurs besoins.
- L'analyse du fichier RH non nominatif (dans les règles du RGPD) est essentielle également pour connaître les caractéristiques globales des employés (domicile, horaires, temps méridiens, âges, etc.)

Sur cette base, il est possible alors de concevoir les méthodes et moyens nécessaires pour optimiser les déplacements des salariés.

Etape 3

Plan d'actions : son élaboration basée sur les résultats du diagnostic, présente pour chaque action, les cibles visées, les objectifs, les délais, les résultats attendus. Le plan d'action doit être planifié sur une période de 3 ans, pour être ensuite évalué et réajusté.

Le PDME passe par une série d'actions et mesures rattachées à un budget et une programmation, et chaque action doit être budgétisée, planifiée et comprendre des indicateurs qualitatifs et quantitatifs de mesure.

Il se déploie sur plusieurs années en priorisant les actions. Ces dernières doivent être construites selon des axes stratégiques et thématiques, comme par exemple :

- Favoriser l'usage des modes actifs,
- Sensibiliser et aider à l'usage des transports en commun,
- Mettre en place des mesures pour développer le covoiturage,
- Aménager les temps méridiens,
- Mettre à disposition une flotte de véhicules de services (voitures, vélos et VAE, cyclomoteurs, etc.)
- Organiser et aménager le temps de travail (télétravail, coworking, adaptation des horaires),
- Optimiser les Déplacements professionnels,
- Améliorer les infrastructures internes à l'établissement (parkings vélo, douches, vestiaires, places réservées au covoiturage, etc.) et aménagements des abords du site en lien avec les collectivités,
- Animer, sensibiliser et communiquer,
- Etc.

Etape 4

Mise en œuvre : accompagner la mise en œuvre du PDME par une **communication** constante et une animation à chaque nouvelle étape, afin de mobiliser le plus grand nombre de salariés sur l'intérêt de la démarche. La phase de mise en œuvre est la plus importante, car elle doit emporter la validation d'une grande majorité des employés et dynamiser la démarche.

La communication et l'animation sont les éléments majeurs de la mise en œuvre du Plan de mobilité employeur. Elles doivent être continues, incitatives et encourageantes. Un PDME est vivant et planifié sur la durée. Il évolue dans le temps.

Outre l'édition de flyers, d'affiches, ou autres outils de communication, pour faire vivre le PDME la **participation à des événements ponctuels** comme la semaine européenne de la mobilité (septembre) avec des challenge mobilité ou défis mobilité, la semaine du développement durable (septembre), la fête du Vélo (juin), Mai à vélo (mai), journée nationale de la sécurité routière (octobre), sont autant d'occasions pour dynamiser et valoriser le plan d'actions et mobiliser le plus possible les salariés.

De même, l'**équipe projet** doit être pérenne pour pouvoir mesurer, suivre et initier les actions, Il est important de contacter et travailler avec le **Conseiller en mobilité** de la collectivité qui est un partenaire incontournable dans les contacts avec les politiques de mobilité et les aménagements urbains.

Etape 5

Evaluation : La phase d'évaluation est lancée après de 3 ans de mise en œuvre. Pour que le plan de mobilité employeur soit efficace, la phase d'évaluation et d'analyse des actions mises en place est essentielle pour valider sa pertinence. Elle permet de réajuster et d'améliorer les actions en fonction des résultats. (Indicateurs de mesure, critères d'évaluation). Il peut y avoir une nécessité de réorientation des actions.

L'évaluation sert à améliorer et ajuster le plan d'actions dans le temps en fonction des besoins, mais aussi à élaborer de nouvelles actions et à faire vivre le PDMe dans la durée.

L'analyse des indicateurs de mesure, permet de connaître l'évolution dans le temps des pratiques de mobilité des salariés.

Le plan de mobilité employeur est une démarche pérenne qui s'étale dans la durée. Il nécessite d'être suivi pour évoluer au sein de l'entreprise et de son environnement.

En conclusion, bien appréhendé, le Plan de Mobilité Employeur peut être un véritable outil de management au service de l'amélioration de la qualité de vie au travail et de la réduction des coûts, mais aussi de **l'empreinte carbone de l'établissement**.

Plus d'infos : <https://www.ademe.fr/expertises/mobilite-transport/passera-laction/plan-mobilite-employeur>