

Changer les comportements pour les déplacements liés au travail

Un plan de mobilité est une démarche de mise en cohérence de mesures simples et économiques de promotion durable des moyens de transports alternatifs à la voiture individuelle dans les déplacements domicile-travail, mesures pouvant s'étendre à certains déplacements professionnels. Elles peuvent également bénéficier aux usagers et clients des organismes concernés. L'objectif principal est double : réduire l'utilisation individuelle de la voiture et développer l'usage des modes alternatifs.

Ces mesures s'adressent simultanément aux employeurs et à leurs employés. Elles peuvent porter sur la contrainte (réduction de l'offre de stationnement des voitures particulières), sur la sensibilisation (information sur les coûts d'usage et ceux supportés par la collectivité, pollutions, ...), sur la promotion (tarifs réduits pour l'usage des TC, ...), sur l'aménagements d'équipements (garages à vélos, douches, ...) ou de services (bourse de covoiturage, ...). Des résultats significatifs et durables sur le « transfert modal », de l'ordre de 5 à 10 % sont possibles.

Les expériences françaises sont encore rares – une douzaine d'agglomérations – sur ce nouveau champ. Pourquoi ? Les raisons sont multiples : des acteurs de la société civile moins présents sur les sujets de l'organisation de la ville, des préoccupations davantage centrées sur les infrastructures de transports que sur les pratiques sociales, une connaissance scientifique et technique insuffisante...

Sur Nîmes, le développement de plans de mobilité concerne une douzaine de services publics représentant environ 10 000 salariés. Cette démarche confirme clairement les conditions de réussite : existence d'un « conseiller en mobilité » au niveau de l'autorité organisatrice et volontarisme de celle-ci ; dans chaque organisme, « correspondant en mobilité » et implication des dirigeants.

Cette réflexion permet l'interrelation de quatre acteurs de la chaîne des déplacements (autorité organisatrice – exploitants – employeurs – employés) et relève l'importance du levier économique.

Cette mise en responsabilité citoyenne des employeurs doit bénéficier aux démarches de planification. À Nîmes, par exemple, on préconise la prise en compte d'un schéma directeur des établissements générant des déplacements pour le schéma de cohérence territoriale de l'agglomération nîmoise (1).

Les pratiques de déplacements sont une expression des modes de vie. C'est donc par l'intermédiaire des modes de vie, et ici, dans la sphère du travail, qu'il est pertinent d'aborder les pratiques modales.

Les plans de mobilité démontrent comment avec des mesures simples, on peut réduire l'écart entre les logiques d'action de l'usager-salarié et la manière dont celles-ci sont intégrées aux politiques d'aménagement et de transport.

La loi « solidarité et renouvellement urbains » reconnaît l'intérêt de ces démarches et préconise leur développement : les plans de mobilité (article 96-6), les services de conseil en mobilité, les « centrales de mobilité », les comptes « déplacements » (article 113), les aides financières mises en place par les employeurs en faveur de leurs salariés (article 109).

Les institutions proposent maintenant les aides attendues : l'État (35 % des études), l'ADEME et certains conseils régionaux.

Bernard Castets
DDE du Gard

(1) Informations détaillées sur le site internet : www.gard.equipement.gouv.fr