



**HAL**  
open science

**Plans de déplacements entreprise et inter-entreprises,  
des dispositifs efficaces pour faire changer les  
comportements de mobilité? Freins et facteurs de  
succès. Évaluation des démarches entreprises au sein de  
l'agglomération lyonnaise**

Claire Tissot

► **To cite this version:**

Claire Tissot. Plans de déplacements entreprise et inter-entreprises, des dispositifs efficaces pour faire changer les comportements de mobilité? Freins et facteurs de succès. Évaluation des démarches entreprises au sein de l'agglomération lyonnaise. Gestion et management. 2011. dumas-00793100

**HAL Id: dumas-00793100**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00793100v1>**

Submitted on 21 Feb 2013

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Ecole Nationale des Travaux Publics de l'Etat**

**Université Lumière Lyon 2**

*Faculté de Sciences Economiques et de Gestion*

**PLANS DE DEPLACEMENTS ENTREPRISE ET INTER  
ENTREPRISES, DES DISPOSITIFS EFFICACES POUR FAIRE CHANGER  
LES COMPORTEMENTS DE MOBILITE ? FREINS ET FACTEURS DE  
SUCCES**

**Evaluation des démarches entreprises  
au sein de l'agglomération lyonnaise**

**MASTER Professionnel**

**Transports Urbains et Régionaux de Personnes**

**19<sup>ème</sup> promotion**

Période de stage : de avril à juillet 2011

**Présenté par :**

*Claire TISSOT*

**Sous la direction de :**

*Président de jury : Pascal POCHE, LET, ENTPE*

*Laurence BARBERIA, SYTRAL*

*Lucie VERCHERE-TORTEL, Grand Lyon*

*Louafi BOUZOUINA, LET, ENTPE*

**Septembre 2011**

---







## PUBLICATION DATA FORM

<b>[Entitled of Diploma]</b> Master Degree Diploma in Urban and Regional Passenger Transport Studies		
<b>[Supervision by authorities]</b> - University Lumière Lyon 2 - National School of Public Works (ENTPE)		
<b>[Title]</b> The Mobility Management Plans in Companies, are they efficient plans to change the mobility behaviour ? Which are their bridles and their success factors ?		
<b>[Subtitle]</b> Assessment of plans initiate on Lyons ans its suburbs		
<b>[Author]</b> Claire TISSOT		
<b>[Members of the Jury (name and affiliation)]</b> Pascal Pochet (Transport Economics Laboratory – National School of Public Works) Louafi Bouzouina (Transport Economics Laboratory – National School of Public Works) Laurence Barberia (SYTRAL, Public Transport Authority of Lyon) Lucie Verchère-Tortel (Greater Lyon, the Lyon Urban Community)		
<b>[Place of training]</b> <u>SYTRAL</u> : 21 Boulevard Vivier Merle BP 3044 69399 Lyon cedex 03, France <u>Greater Lyon</u> : Grand Lyon Direction de la prospective et du dialogue public 3 rue des Cuirassiers, 69003 Lyon, France		
<b>[Summary]</b> The Company Mobility Plans and Inter-Companies Mobility Plans are incentive tools for the mobility management. Their main aim is to reduce the use of private car for home-work journeys. The authorities support these plans by means and grants. But are these plans efficient tools to change the mobility behaviours ? Which are the bridles and the success factors of the Inter-Companies Mobility Plans? Based on quantitative and qualitative assessments of company and inter-companies mobility plans on Lyons and its suburbs, this report aims to assess the governance and to provide a part of the answer about the efficiency of these plans.		
<b>[Key Words]</b> Home-work journeys Mobility management Company Mobility Plan Inter-Company Mobility Plan Assessment Surveys Business park		<b>Distribution statement :</b> - Paper : [yes / <del>no</del> ] <sup>*</sup> - Electronic : [yes / <del>no</del> ] <sup>*</sup> (* Scratch the useless mention)  <b>Declassification date : the end of September 2012</b>
<b>[Publication date]</b> August 2011	<b>[Nb of pages]</b>	<b>[Bibliography]</b> 41



---

## REMERCIEMENTS

Ce mémoire est le fruit d'un travail réalisé conjointement pour le SYTRAL et le Grand Lyon. Ce travail n'aurait pu aboutir sans l'accueil que ces deux structures m'ont réservé. En particulier, j'adresse mes plus vifs remerciements à :

- Laurence Barberia du SYTRAL,
- Lucie Verchère-Tortel du Grand Lyon,

qui ont accepté de suivre le sujet de mon stage en binôme et m'ont fourni des conseils et des critiques constructives sur le travail réalisé,

- Michel Fourot du Grand Lyon, qui a été un précieux support pour le recueil d'informations et le lancement des diverses enquêtes réalisées auprès des entreprises,
- Fanny Martin, étudiante à l'IEP, qui m'a autorisée à utiliser certaines des interviews qu'elle a réalisées et avec laquelle un échange fructueux d'idées a eu lieu.

Je tiens également à remercier :

- Raymond Deschamps et Valérie Guillou, qui m'ont permis d'intégrer la Direction de l'Exploitation du SYTRAL pour réaliser ce stage,
- Les développeurs économiques du Grand Lyon, les animateurs PDIE, les présidents d'associations d'entreprises, l'ADEME, la Région qui ont bien voulu consacrer du temps et répondre à mes questions,
- Fabienne Bardin pour ses conseils,
- Toute l'équipe de la Direction de l'Exploitation du SYTRAL qui m'a réservé un accueil très sympathique.



---

## Sommaire

<b>FICHE BIBLIOGRAPHIQUE .....</b>	<b>2</b>
<b>PUBLICATION DATA FORM .....</b>	<b>4</b>
<b>REMERCIEMENTS .....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>12</b>
<b>1. CONTEXTE ET PROBLEMATIQUE .....</b>	<b>14</b>
1.1. Les déplacements domicile/travail : un contexte en pleine évolution .....	14
1.1.1. Des déplacements domicile/travail de plus en plus longs .....	14
1.1.2. Une forte utilisation de la voiture dans les déplacements domicile/travail .....	14
1.1.3. Des engagements de réduction de gaz à effet de serre .....	17
1.2. Le contexte réglementaire .....	18
1.3. Les Plans de Déplacement .....	19
1.3.1. Le PDE/le PDIE .....	19
1.3.2. Les objectifs .....	20
1.3.3. Les différentes étapes d'un PDE/PDIE .....	21
1.3.4. Les actions pouvant être mises en place .....	22
1.4. La déclinaison dans le contexte lyonnais .....	22
1.4.1. Le Plan de Déplacement Urbain de Lyon .....	22
1.4.2. Les PDE de l'agglomération lyonnaise .....	23
1.4.3. Les PDIE de l'agglomération lyonnaise .....	24
1.4.3.1. La gouvernance, le rôle des différents acteurs .....	27
1.4.3.2. Le financement .....	29
1.5. Problématique retenue .....	31
<b>2. METHODOLOGIE .....</b>	<b>32</b>
2.1. Méthodes et outils .....	32
2.1.1. Les composantes de l'évaluation .....	32
2.1.2. Les indicateurs .....	34
2.1.3. Les outils existants .....	35
2.2. Des exemples de réalisations d'évaluation .....	38
2.3. Méthodologie retenue pour l'évaluation des PDE .....	38
2.3.1. Le bilan général .....	40
2.3.2. L'évaluation précise de quelques entreprises .....	40
2.4. Méthodologie retenue pour l'évaluation des PDIE .....	44
2.4.1. Interviews des différents acteurs .....	46
2.4.2. L'enquête auprès des référents PDIE .....	47
2.4.3. L'enquête auprès des salariés .....	48
2.5. Limites à l'évaluation .....	49
<b>3. EVALUATION QUANTITATIVE DES PDE/PDIE .....</b>	<b>50</b>
3.1. Evaluation des PDE .....	50
3.1.1. Des entreprises partiellement impliquées dans la démarche .....	50
3.1.2. Un ralentissement des signatures de PDE .....	51

3.1.3.	Des structures publiques qui continuent à être moteurs .....	52
3.1.4.	Un dispositif qui touche un nombre sans cesse croissant de salariés.....	52
3.1.5.	Une croissance des recettes et des déplacements .....	54
3.1.6.	Des PDE qui ont apporté des changements inégaux selon la localisation de la structure	55
3.1.7.	Des changements symboliques lorsque le stationnement n'est pas contraint ...	57
3.2.	L'évaluation des PDIE .....	58
3.2.1.	Des entreprises inégalement impliquées .....	58
3.2.2.	Une connaissance modérée des PDIE .....	59
3.2.3.	Une utilisation de la voiture qui reste très prononcée .....	59
3.2.4.	Une évolution du type de transport utilisé à confirmer.....	62
<b>4.</b>	<b>EVALUATION QUALITATIVE DES PDIE .....</b>	<b>66</b>
4.1.	L'impulsion managériale .....	66
4.1.1.	Les attentes initiales des entreprises .....	66
4.1.2.	Le rôle de la Direction dans le choix des référents .....	67
4.1.3.	Le temps consacré à la mission de référent PDIE.....	68
4.1.4.	Un besoin de concertation en interne.....	69
4.2.	L'association d'entreprises : un rôle clé pour maintenir l'intérêt dans le PDIE .....	69
4.3.	L'animation.....	70
4.3.1.	L'animateur PDIE : un poste indispensable mais pas suffisant pour le bon fonctionnement d'un PDIE	70
4.3.2.	L'animation propre à chaque entreprise .....	73
4.4.	L'implication des pouvoirs publics et les attentes par rapport aux AOT, aux exploitants, au Grand Lyon, aux collectivités publiques.....	74
4.4.1.	Le Grand Lyon .....	74
4.4.2.	Le SYTRAL.....	75
4.4.3.	Les exploitants des transports en commun.....	75
4.4.4.	Les chambres consulaires, la Chambre de Commerces et d'Industrie .....	76
4.4.5.	Les collectivités locales .....	77
4.4.6.	La Région.....	77
4.4.7.	L'ADEME .....	77
4.4.8.	La CARSAT Rhône Alpes .....	78
4.5.	Suivi et évaluation de la démarche .....	78
4.5.1.	Une continuité de la démarche indispensable .....	78
4.5.2.	Des objectifs quantifiés nécessaires .....	78
4.5.3.	Faire un suivi et une évaluation réguliers reposant sur une méthode et des outils communs	79
4.6.	La communication .....	81
4.6.1.	Une communication interne à l'entreprise nécessaire mais pas suffisante .....	81
4.6.2.	Développer des actions visibles et le faire savoir.....	81
4.7.	Favoriser une meilleure concertation entre les différents acteurs .....	82
4.8.	Une taille critique de PDIE à définir .....	82
4.9.	De l'importance du choix des actions .....	83
<b>5.</b>	<b>LIMITES ET PERSPECTIVES .....</b>	<b>85</b>
5.1.	Limites de l'étude .....	85

---

5.2. Propositions de réflexions pour la poursuite des PDE/PDIE .....	85
5.2.1. Les PDE.....	85
<i>Instaurer un suivi systématique conditionnant le renouvellement de la convention.....</i>	<i>85</i>
<i>Repenser la subvention accordée sur l’abonnement de transport en commun.....</i>	<i>86</i>
5.2.2. Les PDIE.....	86
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>88</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>89</b>
<b>SITOGRAPHIE .....</b>	<b>91</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>93</b>
<b>TABLE DES MATIERES .....</b>	<b>106</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX .....</b>	<b>109</b>
<b>LISTE DES ILLUSTRATIONS ET GRAPHIQUES.....</b>	<b>110</b>
<b>TABLE DES SIGLES ET ABREVIATIONS .....</b>	<b>111</b>



---

## INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, les politiques publiques cherchent à protéger l'environnement et en particulier à réduire les émissions de gaz à effets de serre, reconnues pour être responsables du réchauffement climatique. Cette réduction des émissions de gaz à effets de serre passe, entre autres, par l'amélioration du bilan carbone des déplacements urbains. La réduction en tant que telle de la mobilité des citoyens n'étant pas envisageable, une action directe sur la façon de se déplacer apparaît comme indispensable pour aboutir aux résultats escomptés.

Ainsi, des mesures incitatives pour changer les comportements de déplacements sont mises en place par les collectivités pour obtenir une mobilité durable. Les déplacements domicile/travail en voiture constituent un des motifs de déplacements générateurs de gaz à effets de serre. Depuis 2005, le Grand Lyon, avec le soutien de la Région Rhône Alpes et de l'ADEME, encourage la mise en place de **Plans de Déplacements Inter-Entreprises** (PDIE) sur ses territoires économiques. Ces PDIE constituent un des outils du management de la mobilité pour aider et inciter à une évolution des comportements de mobilité.

A titre individuel, dans le cadre d'une démarche de management environnemental, les entreprises peuvent mettre en place un ensemble de mesures visant à optimiser le déplacement de leurs salariés et de leurs visiteurs et clients en favorisant l'usage de modes de transport alternatifs à la voiture en solo. Cet ensemble de mesures constitue le **Plan de Déplacements Entreprise** (PDE) ou **Plan de Déplacements Administration** (PDA). Ce plan est favorisé par les autorités publiques. En particulier, depuis 2003, le SYTRAL soutient la mise en place de PDE/PDA en proposant un tarif préférentiel sur l'abonnement City Pass pour les entreprises et administrations qui s'engagent dans un plan de mobilité pour leurs salariés et visiteurs.

A ce jour, en termes de PDIE, 13 territoires, sur la région lyonnaise, sont équipés avec, pour la plupart, des plans d'actions mis en place, déclinés en mesures visant à réduire l'usage de la voiture autosoliste lors des déplacements « domicile-travail » ou professionnels. En termes de PDE, 127 entreprises ont une convention en cours avec le SYTRAL pour promouvoir l'usage des transports en commun pour les trajets domicile/travail.

Les PDE et les PDIE sont des outils désormais relativement répandus. Mais sont-ils des outils efficaces pour changer les comportements de mobilité ? Quels sont les freins et les facteurs de succès de tels dispositifs ? Les pouvoirs publics ont investi sur ces dispositifs, en subventionnant par exemple les diagnostics, il apparaît nécessaire d'évaluer l'impact d'un tel investissement sur le changement de comportement de mobilité. Le présent rapport a ainsi pour objectif d'évaluer l'impact de ces dispositifs dans la région lyonnaise, à la fois quantitativement et qualitativement, ainsi que d'évaluer la gouvernance en place.

---

Après une présentation du contexte et de la problématique, le présent rapport présentera les dispositifs de Plan de Déplacement Entreprises et Inter-Entreprises. Une deuxième partie détaillera la méthodologie adoptée pour évaluer ces dispositifs en termes de gouvernance et de report modal. La troisième partie présentera les résultats obtenus sur l'efficacité de ces plans sur le report modal et l'utilisation de modes alternatifs à la voiture particulière. L'impact de la gouvernance des PDIE mise en place sur la réussite de tels dispositifs sera évalué dans une quatrième partie. Enfin, le présent propos s'achèvera en exposant les limites de l'approche adoptée et en suggérant quelques prolongements envisageables.

---

# 1. CONTEXTE ET PROBLEMATIQUE

Le Protocole de Kyoto, traité international visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre, a été signé, entre autres par la France, en 1997 et est entré en vigueur en 2005. Ce protocole incite les pays signataires à améliorer leur bilan carbone, en raison de l'impact des émissions de gaz à effets de serre sur le réchauffement climatique de la planète.

De ce fait, le Développement Durable et les enjeux environnementaux sont devenus une des priorités des politiques publiques. Au niveau français, les lois telles que la Loi sur l'Air et l'Utilisation Rationnelle de l'Energie (LAURE) de 1996, bien qu'antérieure au protocole de Kyoto, et la loi de 2010 portant « engagement national pour l'environnement », dite Grenelle II, contribuent à mettre en place un contexte juridique favorisant la baisse des émissions de gaz à effet de serre.

## 1.1. Les déplacements domicile/travail : un contexte en pleine évolution

### 1.1.1. Des déplacements domicile/travail de plus en plus longs

Une étude de l'INSEE<sup>1</sup> de 2004 (cf. Ref[28]) a montré que 73 % des salariés quittaient leur commune de résidence pour se rendre sur leur lieu de travail. La périurbanisation des villes a entraîné un phénomène d'allongement des distances domicile/travail. La population réside de plus en plus loin à l'extérieur des villes alors que les emplois restent essentiellement localisés sur les pôles urbains. Cette étude de l'INSEE a montré que la distance moyenne domicile/travail est de 25,9 km pour une durée moyenne allant de 26 à 32 minutes, suivant les heures creuses ou les heures pleines

Les distances domicile-travail ne cessent de croître : entre 1999 et 2007, les trajets domicile-travail se sont allongés de 9 % en moyenne (source *INSEE*).

### 1.1.2. Une forte utilisation de la voiture dans les déplacements domicile/travail

Le taux de motorisation des ménages n'a cessé de croître au fil des années en France. En 2008, d'après les statistiques INSEE, 82,7 % des ménages sont motorisés selon la répartition suivante : 46,9 % sont monomotorisés et 30,5% bi-motorisés (cf. Figure 1). Ce taux de motorisation élevé influence bien sûr la mobilité des citoyens français et laisse une part belle au mode « véhicules particuliers ».

---

<sup>1</sup> Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques

Figure 1 : Source <http://www.insee.fr>

**Équipement automobile des ménages**

	1980	1990	2000	2008	2009 (p)
Ménages motorisés	70,8	76,8	80,3	82,7	83,2
Monomotorisés	54,3	50,5	50,7	46,9	47,5
Bimotorisés	14,8	23,0	25,4	30,5	30,5
Trimotorisés ou plus	1,7	3,3	4,2	5,3	5,2
Ménages non motorisés	29,2	23,2	19,7	17,3	16,8
Âge moyen du véhicule (en années)	nd	5,9	7,3	8,1	8,0
Durée moyenne de détention (en années)	nd	3,7	4,4	4,9	4,9
Voitures particulières d'occasion	nd	50,0	56,1	61,9	59,6

nd : donnée non disponible.

p : données provisoires.

Champ : France.

Sources : CCFA ; Sofres ; Inrets-Ademe ; Insee ; SOeS.

Même si la part modale de la voiture particulière baisse depuis quelques années, elle occupe encore une place non négligeable dans les modes de transport utilisés pour les déplacements. En particulier, elle vient en tête des modes de transport utilisés pour les déplacements domicile-travail avec 70% des déplacements domicile-travail sur le territoire français en 2006 (cf. Tableau 1).

**Tableau 1 : Parts modales de déplacements domicile-travail en 2006 en France métropolitaine selon le type d'espace**

– Source : Ref[21]

Type d'espace	Type de commune	Part modales de déplacements en 2006 (en %)			Variation entre 1999 et 2006 (en %)		
		sans transport ou marche à pied ou deux roues	voiture	transports en commun	sans transport ou marche à pied ou deux roues	voiture	transports en commun
<b>Aires urbaines</b>	<b>Ensemble</b>	<b>15,6</b>	<b>67,5</b>	<b>16,9</b>	<b>0,3</b>	<b>-2,3</b>	<b>2,0</b>
	Pôles urbains	17,0	62,6	20,4	1,0	-3,4	2,4
	Communes monopolarisées	11,1	83,5	5,4	-1,9	0,5	1,4
<b>Hors aires urbaines</b>	<b>Ensemble</b>	<b>18,5</b>	<b>79,1</b>	<b>2,4</b>	<b>-4,4</b>	<b>4,0</b>	<b>0,4</b>
	Communes multipolarisées	13,4	82,9	3,7	-3,0	2,5	0,6
	Autres communes	20,1	78,0	1,9	-4,8	4,4	0,4
<b>Ensemble métropole</b>		<b>16,3</b>	<b>70,1</b>	<b>13,7</b>	<b>-0,7</b>	<b>-0,9</b>	<b>1,6</b>

Source : Insee, recensements de population

Le transport n'est pas sans impact sur l'environnement puisqu'il contribue à hauteur de 27% (données 2005) aux émissions de gaz à effet de serre (cf. Figure 2). Et la voiture particulière contribue pour 55% (données 2005) à ces émissions dues au transport.

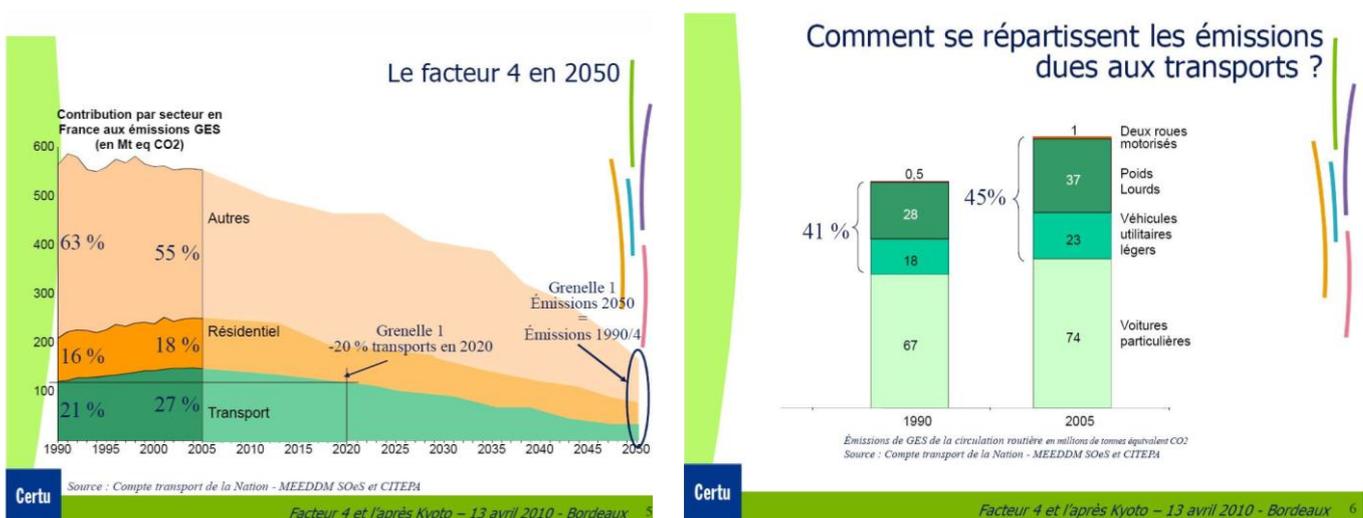


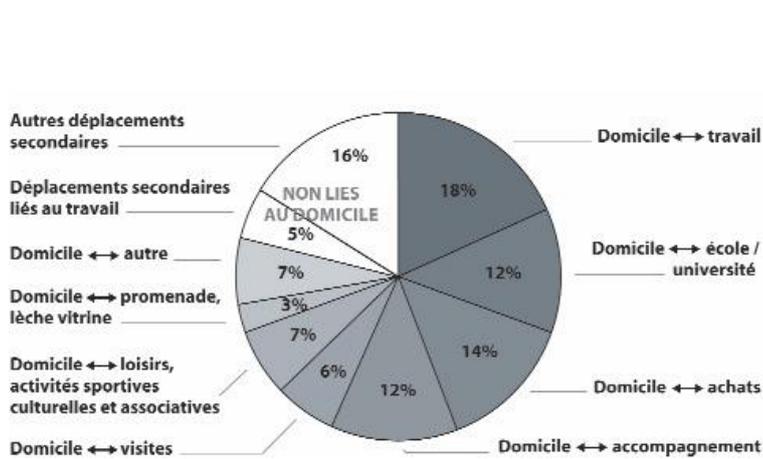
Figure 2 : Source Ref[20]

Sur la région lyonnaise, d'après l'enquête Ménages Déplacement 2006 (cf. Ref[7]), les trajets domicile/travail représentent 18% (cf. Figure 3) des déplacements des ménages de l'agglomération lyonnaise. Or, l'usage de la voiture est très important pour les déplacements domicile/travail. C'est dans ce cadre-là que les habitants de l'agglomération parcourent les distances les plus longues. A l'échelle de l'agglomération de Lyon, par exemple, d'après cette même enquête de 2006, 71% (cf. Figure 4) des actifs du Grand Lyon utilisent la voiture pour se rendre au travail avec 50% des actifs de Lyon/Villeurbanne qui l'utilisent, 76% des autres actifs du Grand Lyon et 85% pour les extérieurs au Grand Lyon (cf. Ref[7]).

De plus, le taux moyen d'occupation des voitures continue à baisser : en moyenne, trois voitures sur quatre n'ont qu'un occupant (cf. Ref[49]). Les voitures sont également utilisées pour des distances de plus en plus courtes : 60 % des déplacements effectués sur l'agglomération en voiture particulière font moins de 3 kilomètres (cf. Ref [15]).

Le développement de l'automobile a apporté la notion de liberté de déplacement. Mais une utilisation massive de la voiture individuelle conduit à une situation inverse où un nombre croissant d'utilisateurs devient prisonnier ou « captif » de ce moyen de transport et de ses désagréments que sont les congestions du trafic, la pollution et le bruit. Il apparaît que la pollution atmosphérique est en grande partie liée aux déplacements. D'après le Plan Climat du Grand Lyon (cf. Ref [15]), 63% des émissions de CO2 ont pour origine la voiture particulière (Coparly, 2006).

Figure 3 : Répartition des déplacements des ménages de l'agglomération lyonnaise par motif



Source : SYTRAL, Principaux résultats de l'Enquête Ménages Déplacement 2006, p.18, cf. Ref [7]

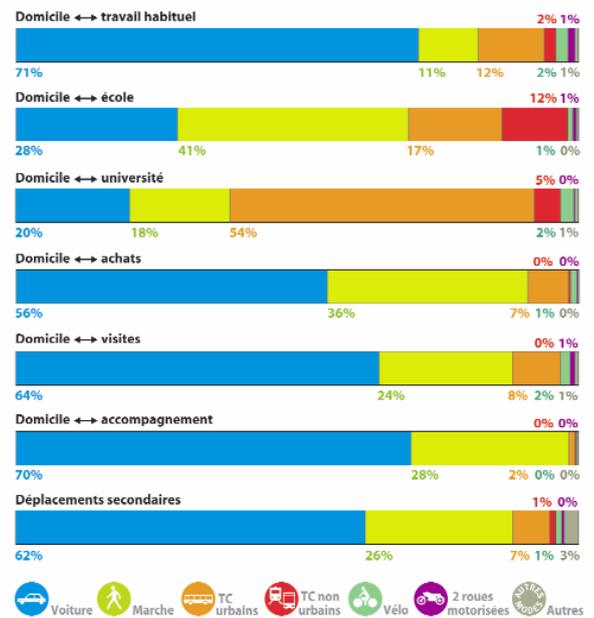


Figure 4 : Répartition des déplacements des ménages de l'agglomération lyonnaise par mode, pour différents motifs

Enfin, si l'on regarde le budget des ménages, les transports représentaient 14,9% en 2004 (cf. Ref[29]) avec une forte domination de la voiture particulière. Cette part s'est stabilisée depuis 1990 malgré la hausse des prix des carburants et des pièces détachées (cf. Ref[30]). Le coût de la voiture particulière constitue désormais un véritable enjeu économique pour les salariés qui l'utilisent pour se rendre au travail.

L'allongement des distances domicile/travail et la hausse du coût de la voiture particulière poussent à trouver des solutions de déplacement alternatives à la voiture particulière.

### 1.1.3. Des engagements de réduction de gaz à effet de serre

La conférence de Kyoto a abouti à l'élaboration d'un plan national d'amélioration de l'efficacité énergétique qui vise à la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre. Cette prise de conscience s'est traduite à travers la mise en place de projets Agenda 21 et de Plan climat, à l'échelon local.

Au niveau national, une stratégie de développement durable a été arrêtée en 2010 (cf. Ref[19]) pour proposer une cohérence entre les engagements internationaux et nationaux dans les projets de développement durable. Cette stratégie s'adresse à tous les acteurs publics et privés. Elle mentionne, entre autres, qu'un des défis à relever consiste à développer des transports et de la mobilité durables, en favorisant, en particulier, le report modal et la complémentarité des transports.

A l'échelle de l'agglomération lyonnaise, dans le cadre de son Agenda 21, le Grand Lyon s'engage à lutter contre l'effet de serre et à réduire de 20% les gaz à effet de serre d'ici 2020. La communauté urbaine a

---

défini plusieurs échelles d'intervention et agit, dans ce cadre, sur les politiques publiques ayant un impact, entre autres, sur les déplacements des personnes (extension des pistes cyclables, mise en place de mode de déplacement alternatifs, etc). Cette action sur les déplacements peut se traduire par des mesures « lourdes » (cf. Ref[5]) telles que la mise en place d'offres de transport en commun supplémentaires, la régulation légale, etc, mais également par des mesures plus « douces » telles que la communication, l'incitation et la motivation au changement de comportement modal. Les Plans de Déplacement Entreprise et Inter Entreprises entrent dans ce dernier cas de figure des mesures dites « douces ».

## 1.2. Le contexte réglementaire

La Loi d'Orientation des Transports Intérieurs (LOTI) du 30 décembre 1982 instaure les Plans de Déplacements Urbains et encourage à mettre en place des Plans de Déplacement Entreprises. L'article 28.1 de la LOTI mentionne : « *L'encouragement pour les entreprises et les collectivités publiques à établir un plan de mobilité et à favoriser le transport de leur personnel, notamment par l'utilisation des transports en commun et du covoiturage* ». La loi LOTI n'est qu'incitative et non contraignante pour la mise en place de tels plans de mobilité en entreprises.

En 1996, le PDE s'inscrit dans le cadre réglementaire de la loi sur l'air et l'utilisation rationnelle de l'énergie (Loi sur l'Air et l'Utilisation Rationnelle de l'Energie-LAURE du 30 décembre 1996). Cette loi contraint désormais les agglomérations de plus de 100 000 habitants à mettre en place des Plans de Déplacement Urbains (cf. Article 14). La loi LAURE continue à encourager les entreprises et les collectivités publiques à favoriser le transport de leur personnel.

Il faut attendre 2000, avec la loi Solidarité et Renouvellement Urbain (SRU) du 13 décembre 2000, pour que les PDU soient contraints d'encourager les PDE, il ne s'agit plus d'orientations mais d'obligations. La loi SRU favorise également la coopération entre les différentes autorités organisatrices des transports par la création de syndicats mixtes de transport. Ceci s'explique par les distances domicile/travail de plus en plus longues et donc impliquant plusieurs autorités organisatrices des transports. La loi précise que le SCOT doit prendre en compte les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Le décret du 22 décembre 2006 (cf. Ref[18]) rend obligatoire à compter de début 2009, l'élaboration d'un plan de mobilité pour les administrations situées dans le ressort d'une agglomération de plus de 100 000 habitants.

Le 30 décembre 2008, un décret (N°2008-1501) instaurant la prise en charge, par les employeurs privés, des frais de transports en commun à hauteur de 50% du coût pour le salarié entre en vigueur (cf. annexe n°1, page 93). Depuis le 1er janvier 2009, l'employeur est tenu de prendre en charge 50% du montant de l'abonnement de transport en commun de ses salariés. Le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 étend cette prise en charge du coût des abonnements de transport en commun aux Administrations et Collectivités Territoriales.

Depuis une dizaine d'années, les déplacements domicile/travail sont désormais au cœur des préoccupations des politiques publiques.

---

Les entreprises et les collectivités locales sont encouragées à établir des plans de mobilité de leur personnel en favorisant l'utilisation des transports collectifs, du covoiturage et des modes doux<sup>2</sup>.

Ce management de la mobilité pour des entreprises unitaires ou pour des zones industrielles est un véritable enjeu. Il se traduit par la mise en place de démarches de Plans de Déplacement Entreprise (PDE), Plans de Déplacement Administration (PDA), Plans de Déplacement Inter-Entreprises (PDIE), qui sont des outils au service de la mobilité durable. Ce management de la mobilité repose sur des outils principalement constitués d'information et de communication.

### **1.3. Les Plans de Déplacement**

Les Plans de déplacement Entreprise et Inter-Entreprises apparaissent comme des outils pour faire changer les comportements en matière de déplacement. Ce sont des moyens privilégiés permettant d'associer les employeurs publics et privés à des politiques publiques de management des déplacements (cf. Ref[23]).

#### **1.3.1. Le PDE/le PDIE**

Un Plan de Déplacement Entreprise ou PDE est une démarche à l'initiative d'une entreprise ou d'une administration lui permettant de favoriser l'usage des modes de déplacements alternatifs à la voiture individuelle (transports collectifs, vélo, marche à pied, covoiturage ...), et de rationaliser les déplacements liés au travail (domicile-travail, déplacements professionnels, visites ...).

Le Plan de Déplacement Inter-Entreprises ou PDIE est un plan de mobilité mutualisé pour un groupement d'entreprises. Il s'agit de compléter des démarches individuelles d'entreprises par une démarche territoriale. Un certain nombre d'entreprises se mettent d'accord pour participer à l'élaboration de ce plan et financer conjointement les frais associés à la mise en place d'un plan de déplacement (études amont, mise en œuvre d'actions, évaluation, etc).

Les PDIE peuvent rassembler des PDE d'entreprises situées sur la même zone, rassembler des entreprises d'une même zone non engagées individuellement dans un PDE, ou être un mixte de ces deux cas (cf. Ref[17]).

Les PDIE concernent en général des zones d'emploi périphériques pour lesquelles la desserte de la zone est souvent difficile. Le CREDOC (cf. Ref[23]) a montré que la desserte de ces pôles d'emploi par les transports en commun n'est bien souvent pas favorisée. Elle se fait plutôt au cas par cas, après une réflexion des employeurs sur les solutions les plus adaptées aux besoins des entreprises. Les PDIE sont donc l'occasion de réfléchir à cette desserte et d'élaborer ces solutions au cas par cas.

---

<sup>2</sup> Cf. définition en fin de rapport « Table des sigles et abréviations »

---

Un PDE/PDIE concerne potentiellement les déplacements de tous les usagers d'un site à savoir :

- Les déplacements domicile/travail des salariés
- Les déplacements professionnels des salariés
- Les déplacements des clients, visiteurs, livreurs
- Les déplacements domicile/étude/travail des stagiaires

### 1.3.2. Les objectifs

L'objectif premier d'un PDE ou PDIE est de rationaliser l'usage de la voiture particulière en incitant au report modal sur les transports collectifs, les modes doux, la marche à pied et le covoiturage. La réduction de la place de la voiture particulière se traduit par une action sur l'offre de transport (mesure lourde), une limitation des déplacements à la source et une gestion de la demande.

Dans le cas d'une zone d'activités (PDIE), cette rationalisation de l'usage de la voiture permet de réduire la place de la voiture. Cet objectif de rationalisation permet une diminution de la congestion de la zone et donc une meilleure accessibilité, une baisse du nombre de places de stationnement nécessaires et donc un aménagement de la zone moins tourné sur la voiture et un gain d'espace pouvant être réutilisé à d'autres fins.

Un PDE/PDIE se veut un outil gagnant/gagnant pour les différentes parties impliquées dans la démarche :

- Pour l'entreprise (en termes d'accessibilité et donc de plus grande facilité à recruter, de réduction des coûts de stationnement, de baisse des accidents du travail et donc d'économie de cotisations CARSAT, d'amélioration de l'image de l'entreprise)
- Pour les salariés (en termes de réduction des coûts de déplacement, de baisse du stress et de la fatigue liés aux déplacements, etc)
- Pour la collectivité (en termes de réduction de la congestion et de la pollution par une baisse de la part modale de la voiture et un report sur d'autres modes)

Un PDE/PDIE n'a pas pour objectif de « condamner » les usagers de la voiture particulière mais de les aider à faire le bon choix en termes de mode de déplacements, en les informant des modes alternatifs qui existent.

Les accidents de la circulation apparaissent comme la première cause d'accidents mortels parmi les accidents du travail et de trajet (57 %). Les entreprises engagées dans une démarche de PDE/PDIE peuvent bénéficier de la part de la CARSAT d'une ristourne trajet au titre de mesures prises en vue de diminuer les accidents de trajets (fréquence et gravité). Cette minoration porte sur la partie du taux de cotisation correspondant à la couverture des accidents du trajet (cf. Ref[54]).

Bien souvent cette dimension sécuritaire n'est pas prise en compte dans les Plans de Déplacement Entreprise ou Inter-Entreprises. L'incitation au report modal de la voiture particulière à d'autres modes de transport moins polluants (type 2 roues motorisé) peut conduire à une augmentation du nombre d'accidents du travail. Le comité de pilotage pour la prévention du risque routier professionnel a pris

---

conscience de l'exposition croissante des salariés au risque d'accidents de trajet du fait de l'augmentation de la mobilité et de l'étalement urbain. Suite à cette prise de conscience, ce comité de pilotage préconise, dans son livre blanc en cours d'élaboration (cf. Ref[16]), d'intégrer systématiquement les objectifs de santé et de sécurité dans les plans de déplacement d'entreprise (PDE et PDIE). Cette dimension devrait être monétarisée afin d'être intégrée dans le coût global d'une démarche PDE/PDIE.

En termes environnementaux, d'après l'ADEME (cf. Ref[3]), les enjeux d'un PDE/PDIE sont les suivants :

- Une économie de CO<sub>2</sub> de l'ordre de 100 à 150 kg/salarié/an
- Une baisse de la part modale de la voiture entre 10 et 15%

### 1.3.3. Les différentes étapes d'un PDE/PDIE

De nombreux guides existent sur l'élaboration d'une démarche de PDE/PDIE. Les références [2], [8], [26] entre autres pourront être consultées à cet effet. Toutes s'entendent pour scinder la démarche en cinq grandes étapes qui sont :

- Une étape de préparation du projet, ou pré-diagnostic, pour identifier les objectifs poursuivis par la démarche, et les problèmes à résoudre en priorité,
- Une étape de réalisation du diagnostic, pour recueillir et analyser les données propres au site en particulier concernant le stationnement et l'accessibilité, et pour réaliser une enquête mobilité auprès des salariés du site,
- Une étape d'élaboration du plan d'actions pour trouver des solutions de déplacement en concertation avec les différents partenaires (Autorités Organisatrices des Transports, Collectivités) et les salariés,
- Une étape de mise en œuvre des actions choisies, associées à des actions de communication et d'information,
- Une étape de suivi et d'évaluation des actions mises en œuvre, avec le choix d'indicateurs à suivre et d'objectifs à atteindre. Cette étape doit donner lieu à un recentrage des actions à mener après chaque évaluation.

Dans les guides présentant les démarches PDE/PDIE, les quatrième et cinquième étapes sont souvent regroupées. Nous avons volontairement séparé cette étape de suivi et évaluation de l'étape de mise en œuvre pour mettre en exergue son importance, la pérennisation d'une démarche de PDE/PDIE dépendant du sérieux avec lequel est menée cette dernière étape.

---

### 1.3.4. Les actions pouvant être mises en place

Les PDIE sont des projets multi-formes devant tenir compte des spécificités de chaque entreprise, tout en mutualisant les moyens. Les actions doivent être adaptées aux spécificités du territoire. Les actions pouvant être mises en œuvre dans une démarche de PDE/PDIE sont multiples. Elles peuvent favoriser (cf. Ref[24]):

- L'utilisation des transports en commun en améliorant la desserte locale ou en mettant en place des incitations financières
- La pratique du vélo, par l'installation de stationnements vélo, l'aménagement de pistes cyclables, la mise à disposition de vélos électriques
- La marche à pied en aménageant les abords d'une entreprise ou d'une zone industrielle
- La mise en place de navettes dédiées
- La restriction du stationnement automobile, soit en réduisant le nombre de places, soit en rendant payant un parking
- L'utilisation de l'autopartage
- La pratique du covoiturage, en attribuant des places de stationnement aux covoitureurs, en facilitant la mise en liaison des covoitureurs
- Le télétravail
- Etc

Elles peuvent être classées en trois catégories (cf. Ref[25]) : les mesures visant à réduire les besoins de déplacement, les mesures ayant pour objectif d'optimiser les déplacements et les mesures cherchant à transférer les déplacements de la voiture particulière vers des modes de transport alternatifs. D'après la référence [24], un PDE/PDIE ne peut être un succès que s'il recouvre une combinaison de mesures comprenant des mesures d'offre de transport (Transport en Commun, vélo, marche à pied, stationnement), des mesures incitatives de type primes, et une gestion de la demande de déplacement et de conseil à travers des plates-formes Internet type covoiturage.

## 1.4. La déclinaison dans le contexte lyonnais

### 1.4.1. Le Plan de Déplacement Urbain de Lyon

Les emplois sur le territoire du Grand Lyon sont au nombre de 471 487 (donnée UNEDIC 2006). Ces emplois génèrent donc potentiellement de nombreux déplacements domicile/travail.

Suite à la loi LAURE de 1996, en 1997, la Présidence de la Communauté Urbaine de Lyon a demandé l'élaboration d'un Plan de Déplacements Urbains (PDU). Le SYTRAL, Autorité Organisatrice des Transports en Commun sur l'agglomération a conduit cette démarche, en lien avec la Région, le Département, et le Grand Lyon. Ce plan constitue un document d'orientations sur une dizaine d'années ainsi qu'un guide pour l'action (cf. Ref[1]).

---

En 1997, un des objectifs du PDU était de renverser, à 10 ans, la tendance de répartition des déplacements entre les différents modes avec la volonté de passer en-dessous de 75% la proportion de déplacements effectués en voiture individuelle, en axant sur les déplacements domicile/travail. Ceci se traduit par le développement d'une offre attractive et compétitive pour les modes alternatifs à la voiture, tout en maîtrisant les flux automobiles (facilités de stationnement, conditions de circulation, etc). La révision du PDU de 2005 a confirmé ces axes stratégiques tout en mettant en avant la pédagogie et la communication indispensables pour un changement des pratiques de déplacement. La révision de 2005 intègre également les nouvelles préconisations de la loi Solidarité et Renouvellement Urbain de 2000, en particulier en incitant à la mise en place de Plans de Déplacements Entreprises (PDE).

La révision mentionne explicitement qu'en complément à la mise en place de lignes de transport en commun dédiées à la desserte des zones d'emploi, une réflexion plus large sera menée sur la desserte des zones d'activités, en particulier pour les zones d'activités diffuses et difficiles à desservir pour lesquels des Plans de Déplacements d'Entreprise « à vocation d'équité » seront réalisés. Dans le PDU du territoire de Lyon, les Plans de Déplacements d'Entreprise apparaissent comme un des trois objectifs pour la limitation des déplacements effectués en voiture.

Dans certaines régions françaises, le contexte réglementaire est tel que les entreprises sont dans l'obligation de réaliser un PDE. C'est le cas en Ile de France, où le Plan de Protection de l'Atmosphère (PPA) impose la mise en place par environ 150 entreprises d'un PDE (cf. arrêté inter-préfectoral du 30 octobre 2008). C'est également le cas dans les Bouches du Rhône (cf. Ref[55]), depuis 2010, pour les entreprises de plus de 250 salariés avec la mesure 7 du plan de protection de l'atmosphère des Bouches du Rhône.

Le Plan de Protection de l'Atmosphère de Lyon recommande que toutes les entreprises de plus de 100 salariés mettent en place un plan de déplacement (cf. Annexe 6). Cette recommandation n'a pas été accompagnée de l'arrêté préfectoral indispensable à sa mise en application.

#### 1.4.2. Les PDE de l'agglomération lyonnaise

Afin de favoriser la mise en place de PDE par les entreprises, le SYTRAL a, dès 2003, élaboré des conventions de partenariat avec les entreprises qui souhaitent aider leurs salariés à changer leurs habitudes de déplacement pour venir au travail. Ces conventions tripartites (l'exploitant des transports urbains de l'agglomération, Kéolis Lyon, y est aussi associé) rappellent les engagements pris par chacune des parties, à savoir :

- Pour l'entreprise, un engagement de développer et favoriser l'usage des transports collectifs par ses salariés avec en parallèle un engagement de réduction de l'accès aux places de stationnement pour ses salariés et une réduction du parc de véhicules de l'entreprise
- Pour la collectivité représentée par le SYTRAL, une subvention apportée à l'abonnement annuel de transport en commun pour les salariés (City Pass PDE/PDA) ainsi qu'une assistance technique telle que la mise en place de points d'informations transports en commun, un diagnostic personnalisé, une information, y compris multimodale et une éventuelle adaptation de l'offre de transport en commun pour tenir compte des heures d'entrée et de sortie du personnel de l'entreprise.

Ces conventions entrent dans une démarche plus large de l'entreprise, qui, à travers son PDE, peut s'être engagée à mettre en place des mesures favorisant l'utilisation des transports en commun, l'utilisation du vélo, du covoiturage et de la marche à pied.

Avant 2008, ces conventions étaient gage d'un véritable engagement de la part des structures qui se lançaient dans la démarche, puisqu'elles prenaient à leur charge, volontairement, une partie des abonnements de transports en commun urbains de leurs salariés. Le décret de 2008 obligeant les employeurs à prendre en charge 50 % des frais de transports en commun de leurs salariés a quelque peu anéanti l'intérêt que les entreprises y trouvaient, faisant passer cette démarche de volontaire à obligatoire.

Actuellement, le SYTRAL continue à subventionner une partie des abonnements domicile/travail des structures engagées dans la démarche PDE/PDA. La subvention du SYTRAL représente une aide de 4,30 €/abonnement/mois, soit actuellement 9% du coût d'un abonnement City Pass classique :

	Coût unitaire
Coût d'un abonnement City Pass classique	49,10 €
Subvention prise en charge par le SYTRAL pour un City Pass PDE/PDA	4,30 €
Coût pour l'employeur (décret du n°2008-1501)	22,40 €
Coût pour le salarié	22,40 €

### 1.4.3. Les PDIE de l'agglomération lyonnaise

Le Grand Lyon a favorisé depuis 2005 la mise en place de Plans de Déplacement Inter-Entreprises sur son territoire. A ce jour 12 PDIE ont cours sur l'agglomération lyonnaise (cf. Tableau 2 et Figure 5), un 13<sup>ème</sup> vient d'être lancé sur Villeurbanne/Tonkin.

Tableau 2 : Liste des PDIE en cours

Date de lancement	Nom du PDIE	Nombre d'entreprises engagées	Nombre de salariés
2006	Plateau Nord/PERICA	13	3707
2006	Porte des Alpes	19	3738
2007	Vallée de la Chimie	25	8334
2007	Tendance Presqu'île	47	
2007	Techlid	42	3300
2007	Commerçants du 7ème	30	450
2009	Association de service à la personne		
2009	Lyon Sud Est	27	1960
2009	Val de Saône	10	2000
2009	Meyzieu	36	3000
2009	Bron Parc du Chêne	10	1000
2010	Confluence	8	2000
2011	Tonkin	9	2 353

---

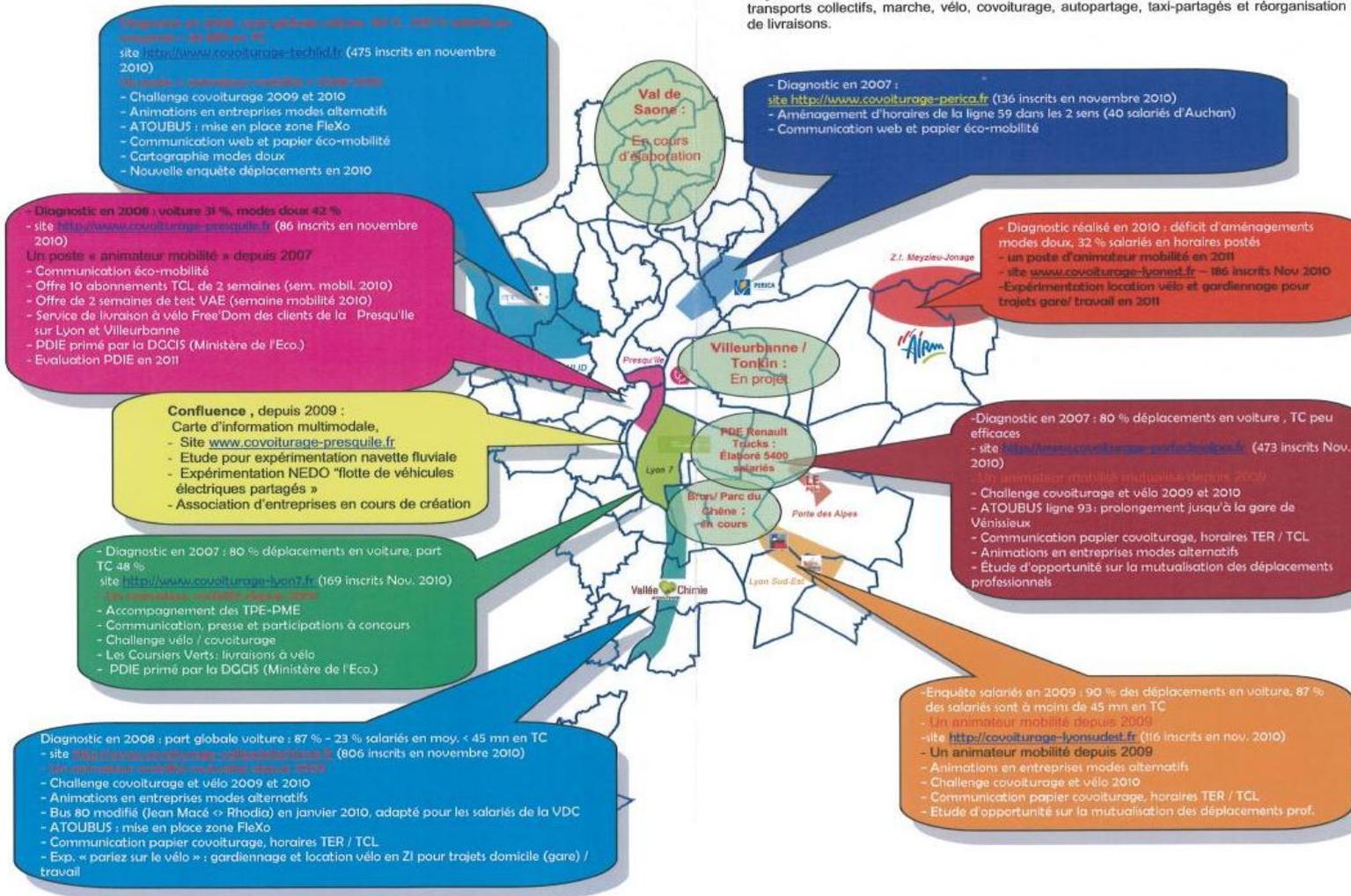
Certains de ces PDIE ont des particularités fortes :

- Composé essentiellement d'entreprises industrielles pour la Vallée de la Chimie
- Composé de commerçants essentiellement pour Tendance Presqu'île et les Commerçants du 7ème

Au global, les PDIE lancés sur le territoire lyonnais concernent potentiellement plus de 31 000 salariés et plus de 275 entreprises engagées.

Figure 5 : Les démarches PDIE sur l'agglomération lyonnaise - Source : Grand Lyon

## ACTIONS PDIE réalisées



**Plans Déplacements Interentreprises du Grand Lyon :** pilotés par le Grand Lyon, portés par les Associations d'entreprises locales.

**Objectifs :** réduire l'usage de la voiture particulière au profit de moyens de déplacements plus durables : transports collectifs, marche, vélo, covoiturage, autopartage, taxi-partagés et réorganisation des modes de livraisons.

---

### 1.4.3.1. La gouvernance, le rôle des différents acteurs

La gouvernance est définie comme étant la « manière de concevoir et d'exercer l'autorité à la tête d'une entreprise, d'une organisation, d'un État » (cf. Ref[22]) afin d'assurer le bon fonctionnement et le contrôle d'une organisation. Il est également précisé que « la gouvernance s'apprécie non seulement en tenant compte du degré d'organisation et d'efficacité, mais aussi et surtout d'après des critères tels que la transparence, la participation, et le partage des responsabilités ». La gouvernance nécessite concertation, coopération et partenariat entre les différents acteurs (cf. Ref[52]).

La gouvernance peut se décomposer en plusieurs étapes :

- L'information, claire et adaptée au plus grand nombre
- La consultation, qui consiste à recueillir les avis
- La concertation, qui permet d'améliorer et d'enrichir le projet

Un certain nombre d'acteurs (cf. Figure 6) interviennent dans la démarche des PDIE de l'agglomération lyonnaise :

- Les entreprises, désireuses de se lancer dans une démarche de management des déplacements et ayant tout à gagner à se regrouper avec d'autres entreprises pour que les actions menées aient un poids vis-à-vis, par exemple, de l'Autorité Organisatrice des Transports Urbains
- Les associations d'entreprises qui jouent le rôle d'animation sur un territoire donné et font remonter les besoins des entreprises
- Le Grand Lyon qui, sollicité par les associations d'entreprises, aide à la mise en place de la démarche PDIE, en proposant une méthodologie, des outils, des moyens humains et financiers
- La Région Rhône-Alpes qui s'est investie dans les PDIE depuis 2006. Il s'agissait au démarrage d'une politique volontaire et non obligatoire, l'objectif était de compléter la chaîne de transport dans un souci écologique. La Région s'est positionnée en accompagnement et en expertise technique pour les PDIE, elle aide les collectivités et les associations.
- L'Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME), qui s'est engagée dès 1998 dans le soutien des PDE (le premier ayant été celui de ST Microelectronics à Grenoble), et à partir de 2005-2006 dans le financement des PDIE (avec Savoie Technolac).
- Le SYTRAL qui intervient en tant qu'Autorité Organisatrice des Transports Urbains pour adapter l'offre de transport en commun aux contraintes des zones territoriales, lorsque c'est possible.
- Ponctuellement, les collectivités locales qui interviennent sur les aménagements urbains de la zone.

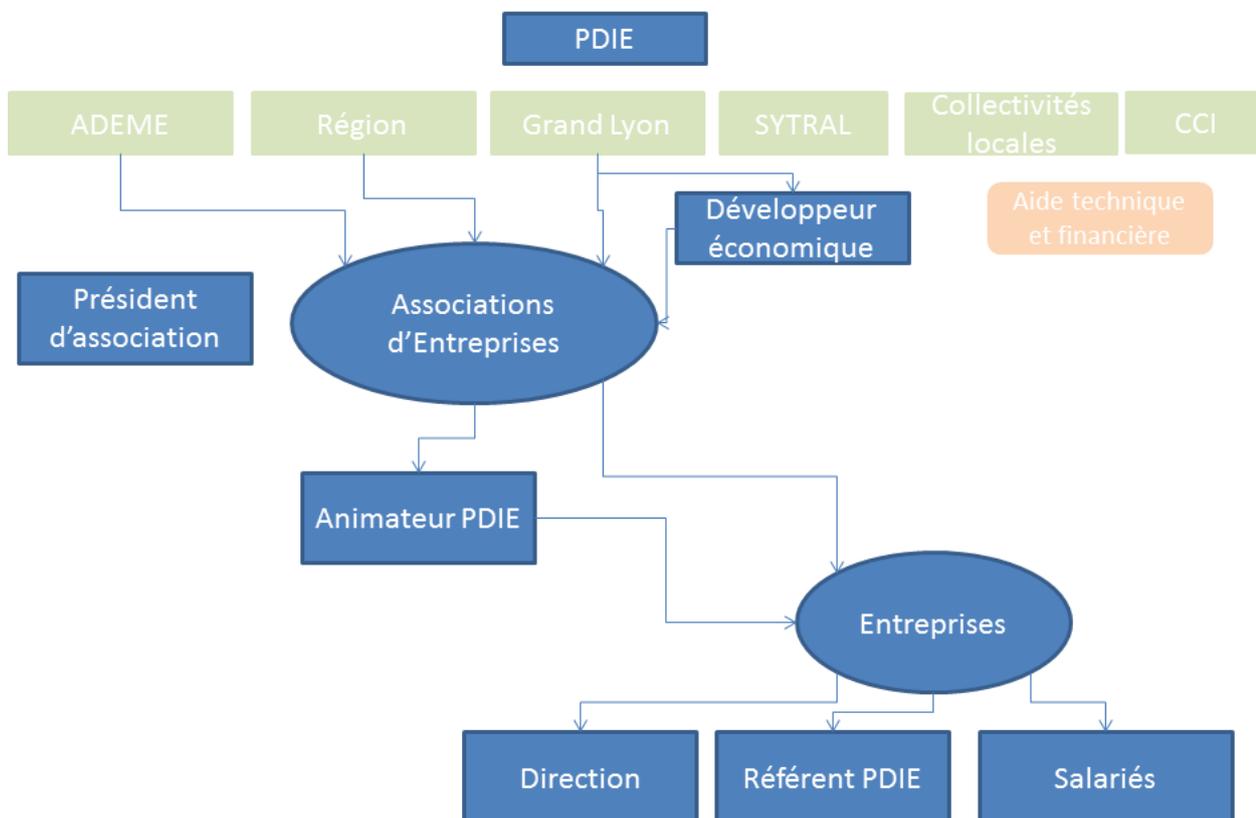
Deux autres acteurs jouent un rôle faible dans la démarche PDIE de l'agglomération lyonnaise mais pourraient y jouer un rôle plus important :

- La Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) : elle pourrait jouer un rôle de facilitateur de la mise en œuvre opérationnelle de la démarche en mettant à disposition des associations d'entreprises des outils et des moyens humains. C'est le cas, par exemple dans les Bouches du Rhône, où la CCI a sensibilisé l'association d'entreprises du Rousset à se lancer dans la démarche. Dans cette région, la CCI a réalisé certaines études de pré-diagnostic.

- La CARSAT<sup>3</sup> : elle pourrait être partie prenante d'un PDIE. Dans certaines régions françaises, la CARSAT a incité certaines zones à se lancer dans un PDIE.

Cette multiplicité d'acteurs, représentée sur la Figure 6, complexifie la gouvernance du dispositif.

Figure 6 : Les différents acteurs d'un PDIE



Le fonctionnement d'un PDIE repose sur :

- Un comité de pilotage ou de suivi, organe décisionnel, constitué :
  - Du président de l'association d'entreprises ou d'un représentant de l'association
  - de l'animateur PDIE s'il existe,
  - des référents PDIE désignés par chaque entreprise
- Des comités techniques constitués :
  - De l'animateur PDIE
  - Des référents PDIE
  - Des représentants des Autorités Organisatrices des Transports ou des collectivités locales suivant les thématiques retenues
- Des réunions de projet au sein de chaque entreprise

Les référents PDIE (cf. Ref[26]) nommés au sein de chaque entreprise sont chargés de sensibiliser l'ensemble des salariés de la structure à la démarche PDIE, de collecter les données nécessaires au diagnostic et au suivi du PDIE, d'informer et de communiquer sur les actions mises en œuvre dans le cadre du PDIE. Les référents PDIE remplissent un rôle clé dans le succès d'un PDIE.

Les comités techniques ont pour rôle de valider ce que les enquêtes diagnostic mettent en évidence.

<sup>3</sup> Cf. en fin de rapport « Table des sigles et abréviations »

### 1.4.3.2. Le financement

Un PDIE peut faire l'objet de divers financements publics et privés. Usuellement, les structures participant au financement peuvent être :

- l'ADEME :
  - avec un soutien aux études de diagnostic (50% max et 75 000 € max),
  - un soutien aux opérations exemplaires (20 à 30% et 300 000 € max), management de projet
- les collectivités locales ou leur Conseil en Mobilité en facilitant les aménagements et en améliorant l'offre de mobilité alternative,
- la Région,

Dans certaines régions françaises, la Chambre de Commerce et d'Industrie peut participer au financement des PDIE.

Pour les PDIE, sur l'agglomération lyonnaise, les entreprises qui s'engagent financent en moyenne à hauteur de 20% les études de diagnostic. Le reste est financé par des fonds publics provenant du Grand Lyon, de la Région, de l'ADEME, des collectivités locales. A titre d'exemple, le financement du diagnostic du PDIE de la Vallée de la Chimie et de celui de Meyzieu est donné en Tableau 3 et Tableau 4.

Tableau 3 : Financement du diagnostic de la Vallée de la Chimie

Aides reçues PDIE Vallée de la Chimie		
Auto-financement	12 097 €	20%
Grand Lyon	10 000 €	17%
ADEME	18 987 €	31%
Région	19 400 €	32%
<b>Total</b>	<b>60 483 €</b>	

Tableau 4 : Financement du diagnostic de Meyzieu

Aides reçues PDIE Meyzieu		
Auto-financement	6 446 €	18%
Grand Lyon	8 000 €	23%
ADEME	10 477 €	30%
Région	10 000 €	29%
<b>Total</b>	<b>34 923 €</b>	

Avec une moyenne de l'ordre de 35 K€ par diagnostic PDIE, les pouvoirs publics ont investi pas loin de 400 000 € dans les études de diagnostic, sur le territoire du Grand Lyon.

Afin de garantir la pérennité de la démarche PDIE, certaines subventions sont conditionnées par l'existence d'un animateur du PDIE. C'est le cas, par exemple de la Région. L'ADEME conditionne également sa subvention à la réalisation d'une évaluation du dispositif à l'issue de la mise en œuvre des actions.

Certaines actions peuvent être prises en charge par la collectivité. Ainsi, le Grand Lyon a pris en charge financièrement la réalisation des sites Internet de covoiturage pour faciliter la mise en relation des salariés d'une zone d'activité. Les montants estimatifs d'une telle action sont indiqués au Tableau 5.

**Tableau 5 : Montants estimatifs de l'action Covoiturage**

	Sites de covoiturage	Communication
2009	70 K€	25 K€
2010	110 K€	25 K€
2011	110 K€	25 K€
2012	180 K€	25 K€
<b>Total</b>	<b>470 K€</b>	<b>100 K€</b>

Outre la participation financière du Grand Lyon à l'étude de diagnostic, ce dernier subventionne également les sites de covoiturage, à hauteur d'environ 10 K€ par site.

L'animation d'un PDIE a également un coût qui se répartit entre des fonds publics et des fonds privés, selon le type de portage de cette animation. Ainsi, pour le PDIE de Meyzieu, l'animation (animateur et actions) s'élève à 59 151 € pour l'année 2011, répartis comme indiqué dans le Tableau 6 (cf. Ref[91]). Le Tableau 7 indique la répartition du financement de l'animation pour le PDIE Techlid.

**Tableau 6 : Coût de l'animation PDIE de Meyzieu**

Financement de l'animation du PDIE de Meyzieu, 2011		
Région	20 000 €	34 %
Auto-financement AIRM	12 151 €	20,5 %
Grand Lyon	12 000 €	20,5 %
CCEL	3 000 €	5 %
SERL	6 000 €	10 %
Ville de Meyzieu	6 000 €	10 %
<b>Total</b>	<b>59 151 €</b>	

**Tableau 7 : Coût de l'animation PDIE de Techlid**

Financement du PDIE Techlid 2010		
Auto-financement	30 000 €	18%
Grand Lyon	12 080 €	23%
ADEME	10 052 €	30%
Région	17 903 €	29%
DREAL	19 612 €	
<b>Total</b>	<b>89 647</b>	

---

## 1.5. Problématique retenue

Les collectivités publiques ont mis en place une démarche incitative auprès des entreprises pour promouvoir un changement de comportement des pratiques de mobilité. Pour soutenir la mise en place des PDIE, les collectivités publiques (Grand Lyon, Région, ADEME, etc) ont engagé un financement important pour réaliser les diagnostics PDIE (subventionnés à 80%) et/ou subventionner les postes d'animateurs mobilité créés sur certains secteurs, en charge de l'animation et de la mise en œuvre des plans d'actions. De même, le SYTRAL participe mensuellement, à hauteur de 9%, au coût de l'abonnement de transport en commun City Pass PDE. La contrepartie des entreprises consistait en un réel engagement de leur part pour promouvoir les modes de transport alternatifs à la voiture en solo auprès de leurs salariés.

Cet investissement temporel et financier des collectivités publiques nécessite d'évaluer, après un temps de fonctionnement, leur impact sur les comportements de mobilité pour répondre à la question de l'efficacité de ces mesures. Ces Plans de Déplacement Entreprises et Inter Entreprises sont-ils des dispositifs réellement efficaces pour changer les comportements de mobilité ? Les entreprises jouent-elles le jeu pour promouvoir des changements de mobilité ?

Après 5 années de mise en place des PDIE, on s'aperçoit que le management de la mobilité sur les zones d'emploi du Grand Lyon est inégal et dépend de plusieurs facteurs : implication des acteurs économiques, de chefs d'entreprises ou référents, présence d'un poste d'animation, financement, ... De plus, peu d'évaluations quantitatives ont été réalisées pour tester les évolutions de pratiques de mobilité sur ces secteurs depuis la mise en place des PDIE. Concernant les PDE, une évaluation quantitative serait également nécessaire pour avoir une vision de l'évolution des parts modales et comparer ces parts modales aux objectifs initiaux mentionnés dans les diagnostics PDE.

Des démarches qui, au démarrage, semblaient prometteuses apparaissent parfois en bout de course et n'apportant pas les résultats escomptés. En s'appuyant sur une évaluation quantitative et qualitative de quelques PDE de l'agglomération lyonnaise, et de quelques PDIE du territoire du Grand Lyon, nous verrons dans quelle mesure les dispositifs de PDE et PDIE ont fait évoluer les comportements de déplacement. Nous étudierons également quelles sont les limites, en termes de gouvernance, de tels dispositifs. Quels sont les facteurs de succès de tels dispositifs ? Quelle gouvernance du dispositif permet de pérenniser la démarche et d'obtenir des résultats tangibles en termes de changement de comportement et de report modal ? Quelles mesures permettraient de pérenniser le dispositif et d'éviter que l'intérêt initial lié à la nouveauté d'un tel dispositif ne s'essouffle ?

---

## 2. METHODOLOGIE

Le Grand Lyon compte actuellement 13 territoires qui sont engagés dans une démarche PDIE, le SYTRAL, quant à lui, compte plus de 100 entreprises ou organismes engagés dans une démarche de PDE. Une des premières étapes du stage a donc consisté à délimiter le périmètre de l'évaluation et à fixer des priorités, l'ensemble ne pouvant être réalisé, de façon réaliste, dans les quatre mois impartis. Une première étape de définition de la méthodologie adoptée a été nécessaire.

### 2.1. Méthodes et outils

#### 2.1.1. Les composantes de l'évaluation

Afin de répondre à la problématique évoquée précédemment, il nous faut définir ce que recouvre le terme d'évaluation et préciser le champ couvert par le présent rapport.

Comme il a été évoqué dans la première partie de ce rapport, les objectifs d'un PDE/PDIE sont multiples. Ces objectifs peuvent être découpés en quatre composantes, à savoir :

- La composante transport,
- La composante sociale,
- La composante environnementale,
- La composante économique.

Les impacts d'un PDE/PDIE peuvent être étudiés d'un point de vue des bénéfiques pour les salariés, pour l'entreprise ou pour la collectivité.

L'évaluation d'un projet de mobilité a pour objet de vérifier que le projet mis en œuvre a bien atteint les objectifs qu'il s'était fixé. L'évaluation des PDE/PDIE peut se baser sur l'impact qu'ont ces démarches sur l'ensemble des composantes ci-dessus, après avoir défini des critères d'évaluation de chaque composante et des objectifs quantifiés à atteindre.

Bien souvent dans les diagnostics réalisés sur les PDIE, seule la dimension transport est prise en considération. Aucun état des lieux initial n'est fait sur la composante sociale ou en termes d'accidentologie par exemple (cf. Ref[32], Ref[33], Ref [34] et Ref[35]).

Sur le plan social, l'impact des PDE/PDIE se mesure à travers :

- La baisse des accidents de trajet domicile/travail
- Le stress moins élevé des salariés, lorsqu'ils ont choisi un mode de transport autre que la voiture particulière suite à la mise en place de la démarche PDE/PDIE
- Une meilleure accessibilité à l'emploi au sein de l'entreprise

---

Ces éléments peuvent être essentiellement mesurés au sein de l'entreprise, avec des données issues du bilan social de l'entreprise. Cette dimension sociale n'a donc pas été prise en compte dans la présente évaluation.

Sur le plan économique, l'évaluation des PDE/PDIE devrait prendre en compte :

- Le coût du diagnostic PDE/PDIE (étude)
- Le coût de la mise en place des actions décidées dans le plan d'action
- Le coût de la subvention de l'Autorité Organisatrice des Transports sur les abonnements de transport en commun, ainsi que le coût des adaptations de l'offre de transport pour mieux desservir les zones d'activités. Ces coûts sont à mettre en regard du montant versé par chaque entreprise dans le cadre du Versement Transport.
- Le coût de la collectivité pour mieux aménager les zones d'activités pour favoriser les modes doux
- Le coût des accidents de trajet domicile/travail
- La hausse de la productivité
- La fidélisation des salariés
- Une facilité de recrutement du fait d'une meilleure accessibilité
- Une amélioration de l'image interne et externe de l'entreprise
- etc

Cette évaluation économique n'a pas été prise en compte en tant que telle dans l'étude menée. Seuls quelques éléments financiers ont été fournis ponctuellement.

Sur le plan transport et environnemental, l'impact des PDE/PDIE se mesure à travers :

- des reports modaux de la voiture sur les transports en commun, le vélo, la marche à pied, le train, le covoiturage, etc.
- une meilleure accessibilité
- une diminution de la congestion
- une réduction des besoins en stationnement
- une réduction des gaz à effet de serre

A partir du report modal que le PDIE a entraîné, un éco-calculateur de type Mobival (outil de l'ADEME, disponible sur <http://www.mobival.fr/>) permet de convertir les changements de comportement de transport en termes environnemental et financier. Cette dimension environnementale a été l'objet de la présente évaluation, même si elle n'est que partielle car statistique. Une évaluation complète, entreprise par entreprise, avec réponses de la totalité des salariés serait dans l'absolu nécessaire pour pouvoir en tirer des conclusions quant au bilan carbone suite aux PDE/PDIE.

L'ADEME, dans son évaluation nationale des PDE de 2010 (cf. Ref[36]), a montré la difficulté d'évaluer ce type de dispositifs. En effet, l'enquête par questionnaire présente de nombreux biais qu'il est nécessaire de redresser. Les biais peuvent être liés à l'échantillonnage avec des données de localisation du domicile, de catégorie socio-professionnelle et d'âge qu'il est inévitable de redresser.

L'évaluation, sur laquelle ont porté les présents travaux, étant conduite sous couvert de l'Autorité Organisatrice des Transports, le SYTRAL, et de la communauté d'agglomération, le Grand Lyon,

---

l'évaluation ne pouvait être menée que d'un œil extérieur aux entreprises, sans pouvoir avoir accès à toutes les données qui auraient permis de réaliser une évaluation complète.

### 2.1.2. Les indicateurs

Une évaluation nécessite de partir d'un point initial d'un indicateur, de se fixer un objectif quantifié à atteindre dans une limite temporelle, et, à l'issue, de mesurer la nouvelle valeur de l'indicateur. L'absence de point initial d'un indicateur empêche de conduire une évaluation de l'objectif considéré. Les indicateurs produits doivent être pertinents, mesurables, atteignables et comparables (cf. Ref[53]). Les indicateurs peuvent être nombreux comme le mentionne l'annexe de l'évaluation des PDE en région Alsace (cf. Ref[37]) :

- Des indicateurs généralistes qui caractérisent l'efficacité de la démarche PDE/PDIE :
  - Taux d'utilisation de chaque mode de transport,
  - Taux d'abonnements transports en commun pris en charge par l'employeur,
  - Nombre de kits vélos distribués,
  - Nombre d'inscrits sur un site de covoiturage,
  - Etc
- Des indicateurs environnementaux :
  - Emissions de gaz à effet de serre induites par les déplacements domicile/travail
  - Le volume moyen des déplacements, en kilomètres ou en durée moyenne de trajet
  - Etc
- Des indicateurs économiques permettant dévaluer les bénéfices en matière de déplacement :
  - Nombre de places de stationnement disponibles pour les visiteurs
  - Rabais concédés par la CARSAT
  - Dépense moyenne de chaque salarié
  - Etc
- Des indicateurs sociaux, difficile à définir, l'impact social d'un PDE/PDIE étant difficile à évaluer. Ce peut être :
  - Le taux de participants à un challenge de type covoiturage, qui reflètera la mobilisation des salariés
  - Le taux de présence des salariés lors d'information sur les modes doux,
  - Etc.

On peut considérer qu'un PDE ou un PDIE est réussi lorsque :

- On observe un report modal de la voiture particulière sur d'autres modes de transport
- Les salariés et la direction de l'entreprise sont sensibilisés et intéressés par la problématique des déplacements
- Le nombre d'abonnements en Transport en Commun croît
- Le référent PDE/PDIE est impliqué dans le Plan de Déplacement
- L'ensemble des intervenants du PDIE (plus de 70%) considèrent que le PDIE fonctionne correctement et qu'il constitue un moyen de faire changer les habitudes de déplacement
- Les actions planifiées à l'issue du diagnostic du PDIE ont été réalisées dans les délais impartis

### 2.1.3. Les outils existants

Un certains nombres d'outils existent pour faciliter la mise en place de plan de déplacements entreprises. Certains sont très axés sur la dimension diagnostic et mise en œuvre, d'autres intègrent également la dimension évaluation. L'ensemble des outils disponibles sont référencés dans le Tableau 8 ci-dessous, de l'ADEME.

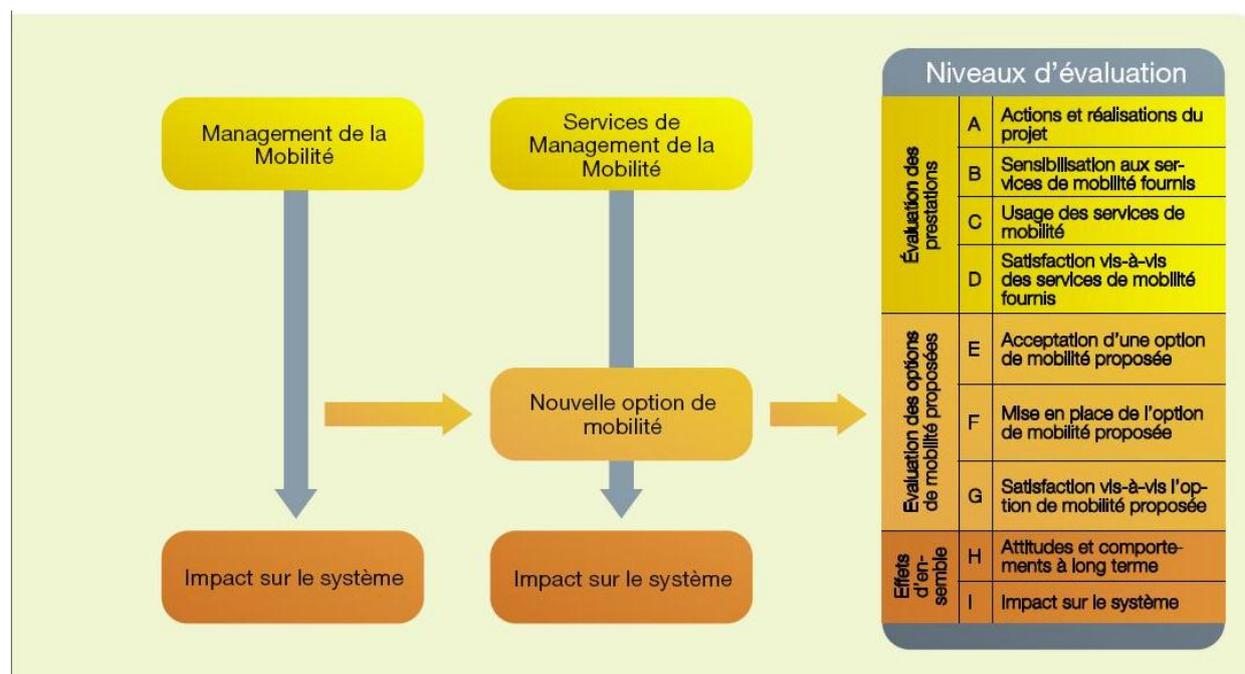
Tableau 8 : Outils de mise en œuvre et d'évaluation des dispositifs PDE - Source : ADEME

	Outil	Porteur	Utilisateurs identifiés	Echelle	Format d'accès et saisie
1	Sumo	Ministère Suédois	Suède	Suède	Internet
2	Max (Eva et Sumo)	EPOMM	-	Europe	Internet
3	iTrace	iBase - Transhub	Grand Londres	CeM ou pays	Internet
4	EIDE (et Mobival)	ADEME	~ADEME RA	National (régional?)	Internet
5	PDE Pro	CCI Grenoble	CCI Grenoble, CUS, quelques CCI	CeM	Logiciel à diffusion restreinte
6	Mobitool	Partenariat CFF, Swisscom, Öbu, FMB		Suisse	Internet, saisie Excel
7	Toolbox	Traject et partenaires		Europe (Belgique)	Internet, saisie Access
8	Suivi des indicateurs du PDE interne de la CUS	Communauté Urbaine de Strasbourg	Communauté Urbaine de Strasbourg	CeM	Outil Excel, pas de diffusion
9	OSE	ARENE	ARENE, Ecoles, Communes	Ile de France	Outil Excel diffusé par mail
10	SINOE	ADEME	-	National	Internet

La plate-forme EPOMM (European Platform On Mobility Management) répertorie les données issues de diverses expériences européennes. Elle a développé deux outils d'évaluation des démarches de management de la mobilité : Max Eva et Max Sumo.

Max Sumo (cf. Ref[60]) présente une méthode pour la planification, la surveillance et l'évaluation de projets de mobilité. Cet outil définit en particulier neuf niveaux d'évaluation répartis en trois grandes catégories : l'évaluation des prestations, l'évaluation des options de mobilité proposées, l'évaluation des effets d'ensemble (cf. Figure 7).

Figure 7 : Les différents niveaux d'évaluation de l'outil MaxSumo - Source : www.epomm.eu



Le « Toolbox for Mobility Management Measures in companies » (cf. Ref[57]) est un outil de recherche pour aider les entreprises à mettre en place un plan de déplacement et à promouvoir l'usage de transports alternatifs à la voiture pour les déplacements domicile-travail et professionnels. Il a été développé par un consortium de spécialistes européens en gestion de la mobilité. Cet outil présente dix mesures à mettre en œuvre pour un plan de mobilité en les décrivant, en précisant les opportunités et les menaces, les étapes de la mise en œuvre, des exemples et les coûts/bénéfices. Un logiciel d'enquête à effectuer auprès des salariés d'entreprises est également fourni par le toolbox.

Mobitool (cf. Ref[58]) propose une checkliste d'analyse et d'évaluation de la « Gestion de la mobilité dans l'entreprise ». Cette checkliste permet d'intégrer les données de déplacements pendulaire, commercial, professionnel et de marchandise, d'agglomérer l'ensemble de ces données et de calculer le bilan carbone issu de ces données. Cet outil propose également une évaluation de la gestion de la mobilité. Cette dernière partie serait intéressante à reprendre pour le suivi des PDIE. Mobitool propose également des outils comparatifs des moyens de transport locaux (marche à pied, vélo, 2 roues motorisé, transports en commun urbain, voiture, vidéoconférence, télétravail), nationaux (train, voiture, vidéoconférence, télétravail), et internationaux (train, autocar, voiture, avion, vidéoconférence, télétravail).

L'ADEME propose un outil d'évaluation des PDE : Mobival/EIDE (cf. Ref[59]). Cet outil devrait être utilisé par toute structure engagée dans un PDE/PDIE sur le territoire lyonnais, dès lors qu'elle perçoit une subvention de l'ADEME. Si l'on visualise les PDE/PDA/PDIE identifiés sur l'outil Mobival (cf. Figure 8), il s'avère que seuls 4 PDIE et 6 PDE/PDA apparaissent :

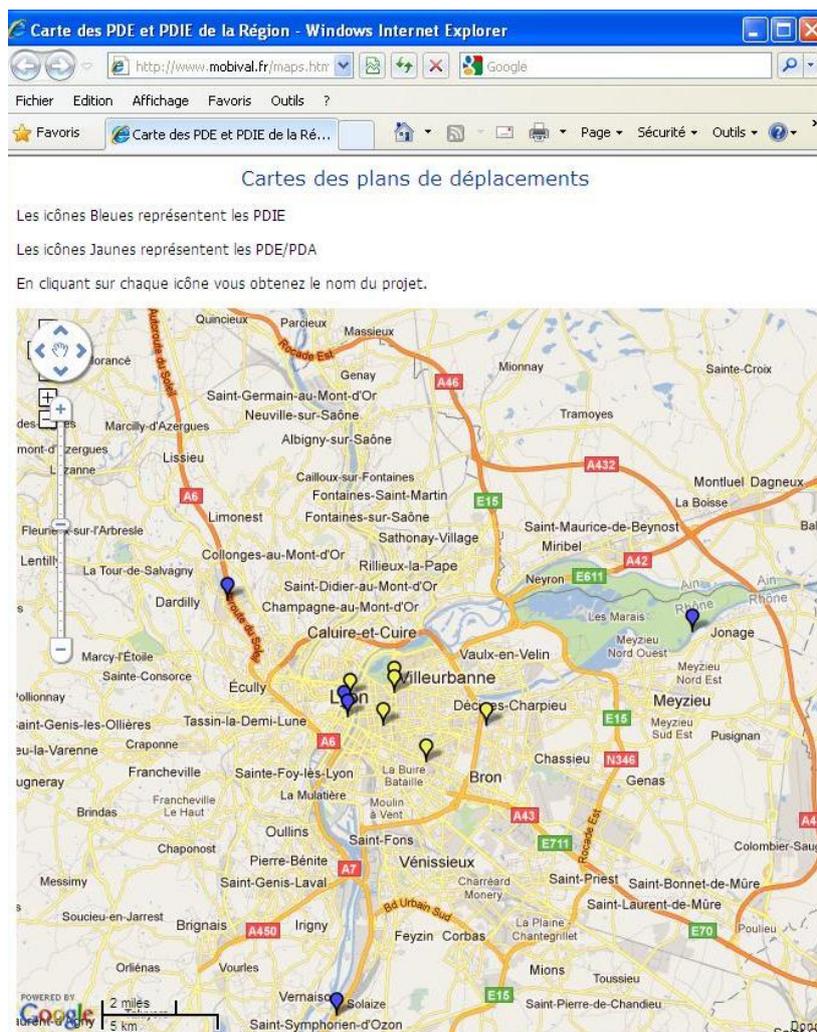
- Techlid, Vallée de la Chimie, ZI de Meyzieu, Tendance Presqu'île pour les PDIE
- Grand Lyon, Opéra de Lyon, ADEME Rhône Alpes, Teamlog, Alstom Transport, Centre Léon Bérard pour les PDE

Un défaut d'information sur l'outil est peut-être à l'origine de cette faible utilisation. Cet outil ne nécessite que quelques données à rentrer pour réaliser l'évaluation (cf. ref[59]):

- Le nombre de salariés concernés par le PDE
- Le nombre de jours travaillés annuellement
- Le nombre d'accidents corporels, les coûts directs de réparation, le coût global (direct et indirect)
- Date de lancement des premières réflexions et des premières mesures sur le PDE
- Budget d'investissement transport, budget de fonctionnement transport
- Les différentes mesures mises en œuvre, leur description et leur date de lancement
- Le nombre de salariés utilisant la voiture particulière, le covoiturage, la moto, le cyclomoteur, le bus, le car interurbain, le train/métram, le vélo et la marche à pied, ainsi que la distance moyenne.

L'outil Mobival paraît bien adapté pour évaluer les PDE, par contre, il semble plus fastidieux à utiliser pour une évaluation d'un PDIE : chaque entreprise d'une zone PDIE devant rentrer individuellement ses données. Il serait intéressant de développer un outil plus global et donc plus adaptés aux PDIE.

Figure 8 : Carte des plans de déplacements - Source : www.mobival.fr



---

## 2.2. Des exemples de réalisations d'évaluation

Dès 2005, l'ADEME a procédé à une première évaluation des démarches de Plans de Déplacements Entreprise au niveau français (cf. Ref[31]). Cette étude visait à recenser les PDE réalisés au niveau français, ainsi qu'à évaluer l'efficacité du dispositif et à proposer des axes d'amélioration du dispositif. Cette démarche a permis de recenser plus de 240 démarches PDE. La Région Rhône Alpes apparaissait en tête des régions hors Ile de France, en nombre de démarches lancées.

La CCI de Grenoble a ensuite été une des premières à lancer en France une évaluation des démarches PDE en 2007, sur son territoire, évaluation qui a été renouvelée en 2009 (cf. Ref[27]). Cette évaluation a montré que les PDE/PDA mis en place permettait de diminuer de près de 10 points l'usage de la voiture individuelle entre 2004 et 2009, représentant ainsi 4800 usagers de voiture particulière en moins par jour et un gain de une tonne de CO2 chaque année.

L'Institut d'Aménagement et d'Urbanisme d'Ile de France (cf. Ref[24]) a répertorié une dizaine d'exemples de plans de déplacements d'entreprises à travers l'Europe. Ces PDE recouvrent des expériences de management de la mobilité aussi bien pour des aéroports, que des hôpitaux ou des entreprises. Les objectifs de ces PDE sont variés et les actions mises en œuvre très diverses.

## 2.3. Méthodologie retenue pour l'évaluation des PDE

109 PDE font actuellement l'objet d'une convention avec le SYTRAL sur l'agglomération lyonnaise. La convention qui lie ces structures au SYTRAL prévoit un suivi à travers un bilan du nombre d'abonnements City Pass PDE souscrits, mais également la réalisation d'une enquête auprès des salariés.

Ce bilan quantitatif, entreprise par entreprise, devrait être conduit par l'entreprise elle-même et diffusé pour information au SYTRAL. Il s'avère que très peu d'entreprises ont réalisé ce bilan quantitatif des déplacements domicile/travail. De ce fait, le SYTRAL dispose de peu de retour sur l'impact des conventions PDE sur les habitudes de déplacement. La seule information dont dispose le SYTRAL est l'évolution du nombre d'abonnements City Pass PDE.

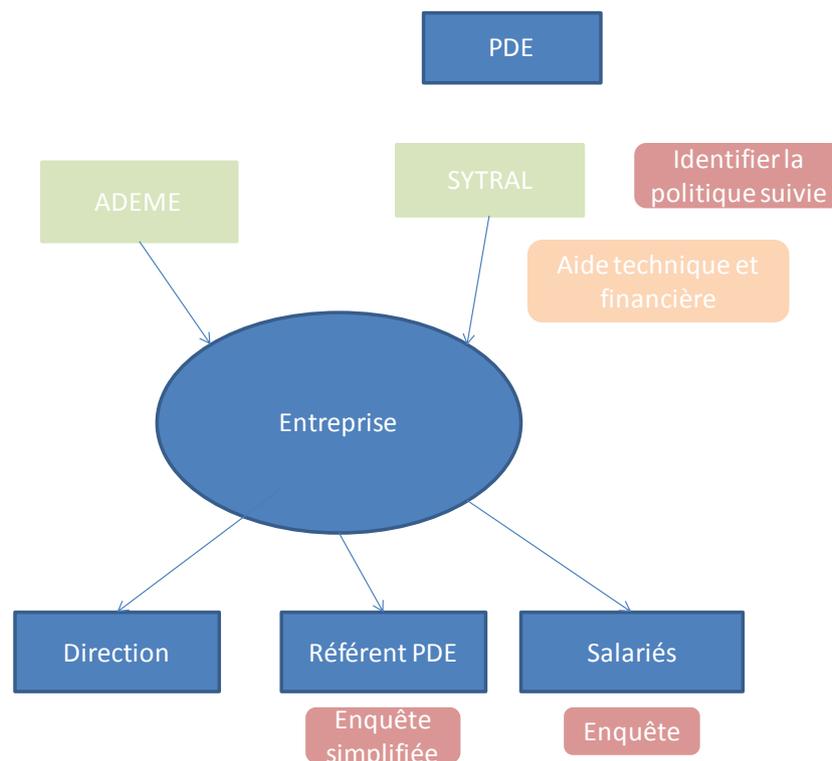
Le bilan de l'impact des PDE sur les changements de comportements de mobilité ne pouvait pas être effectué quantitativement par le SYTRAL sur l'ensemble des 109 entreprises ou administrations engagées dans un PDE/PDA, du fait de l'ampleur de la tâche et du temps consacré à cette mission. Un choix s'est porté sur une dizaine d'entités.

La méthodologie adoptée (cf. Figure 9) a donc été la suivante pour le bilan des PDE :

- Etablissement d'un bilan général des PDE :
  - Recensement des conventions PDE en cours
  - Classement des conventions PDE par type de structure
  - Conventions PDE ayant eu les plus fortes évolutions d'abonnés TC entre 2008 et 2011

- Enquête simplifiée auprès de l'ensemble des référents PDE pour obtenir la répartition précise des abonnements TC remboursés par l'employeur. Enquête par mailing.
- Bilan précis de quelques conventions PDE :
  - Choix d'une dizaine d'entreprises à évaluer. L'évaluation doit se baser sur des entreprises/administrations relativement représentatives de l'ensemble. Ce choix a été effectué selon plusieurs critères :
    - La taille de l'entreprise, en retenant à la fois des entités de petite taille et de taille plus grosse
    - Le type de structures (services de l'Etat, collectivités locales, entreprises)
    - La localisation dans l'agglomération (en centre ville de Lyon, sur Villeurbanne, en proche périphérie de Lyon, en périphérie de Lyon plus éloignée)
  - Evaluation quantitative pour cette dizaine d'entreprises par une enquête auprès des salariés.

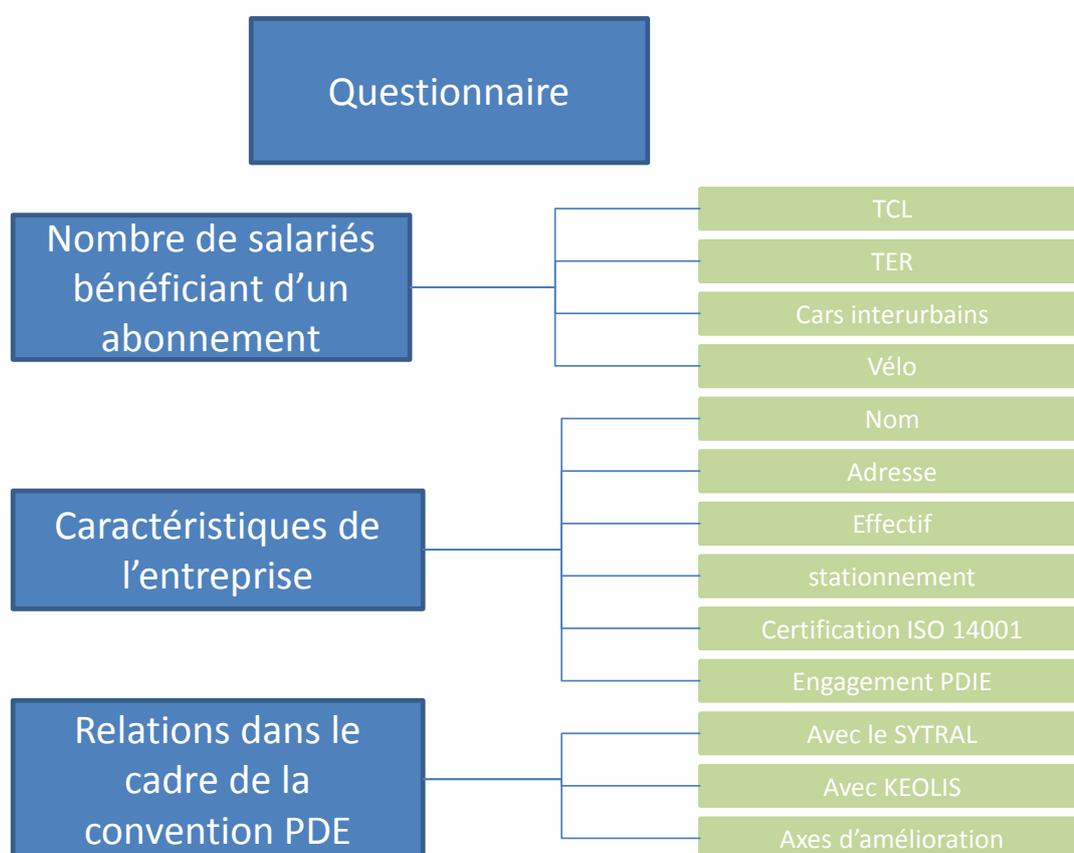
Figure 9 : Acteurs d'un PDE et méthodologie d'évaluation



### 2.3.1. Le bilan général

Le bilan général a reposé sur une enquête simplifiée auprès de l'ensemble des référents PDE. Le questionnaire (cf. Annexe 3) adressé aux référents PDE consistait à recenser le type d'abonnements de transport en commun (y compris le train) et le nombre au sein de la structure, de recueillir quelques informations sur la structure en termes d'effectif, de stationnement, de certification ISO 14 001, et de sonder la satisfaction de la structure vis-à-vis de la relation avec le SYTRAL et Keolis Lyon. L'architecture synthétique du questionnaire est donnée en Figure 10.

Figure 10 : Questionnaire référent PDE



### 2.3.2. L'évaluation précise de quelques entreprises

Compte tenu de l'ampleur des enquêtes à réaliser, il a été décidé d'évaluer les PDE essentiellement sur l'aspect transport, à savoir quantifier la répartition modale pour les déplacements domicile/travail à la fois en mode principal et en mode occasionnel et estimer le nombre de personnes ayant changé de mode de transport suite à la mise en place du PDE/PDIE.

L'évaluation quantitative repose sur une enquête menée auprès des salariés des entreprises retenues. Le questionnaire de l'enquête a été élaboré au mois d'avril de sorte qu'il soit commun à l'évaluation des PDE et des PDIE. Ce questionnaire s'est inspiré des outils mentionnés au paragraphe 2.1.3 et des

questionnaires utilisés pour l'établissement du diagnostic, lorsqu'ils existaient. Le mode d'administration retenu a été le questionnaire auto-administré (cf. questionnaire en Annexe 2). La diffusion s'est faite de deux façons pour recueillir le maximum de réponses, l'objectif étant de toucher l'ensemble des salariés : par Internet et par papier.

Une dizaine d'entités ont été retenues. Les structures choisies pour effectuer l'enquête auprès des salariés devaient être représentatives de l'ensemble des structures engagées dans un PDE avec le SYTRAL. Elles ont été choisies selon trois critères :

- Leur taille (petite – moins de 50 salariés, moyenne – de 50 à 500 salariés, grosse – au-delà de 500 salariés)
- Le type de structure (collectivité, service de l'Etat, entreprises privées, associations)
- Leur localisation (en centre de Lyon, sur Villeurbanne, en première périphérie, en deuxième périphérie de Lyon)

Grand Lyon	Préfecture du Rhône	Biomérieux Marcy	Biomérieux Craponne	BEING	LPA	BOSCH	Ville de Caluire
------------	---------------------	------------------	---------------------	-------	-----	-------	------------------

#### Taille de l'entreprise

Plus de 1000 salariés	X		X				
De 500 à 1000 salariés		X		X			X
De 100 à 500 salariés					X	X	
Moins de 100 salariés				X			

#### Type de structure

Collectivité	X						X
Service de l'Etat		X					
Entreprise privée			X	X	X	X	
Associations							

#### Localisation

Centre de Lyon	X	X			X		
Villeurbanne				X			
Première périphérie						X	X
Deuxième périphérie			X	X			

Seules les associations ne sont pas représentées dans les entités qui ont été choisies pour l'enquête auprès des salariés. Mener une enquête auprès de ce type de structure est difficile dans le délai qui était imparti, car les associations regroupent un nombre important de petites structures qu'il aurait fallu démarcher individuellement.

Les huit structures enquêtées sont localisées comme indiqué ci-dessous (cf. Figure 11).

Figure 11 : Localisation des structures enquêtées



Les enquêtes pouvaient potentiellement toucher 8 662 salariés sur les 82 047 salariés concernés par les conventions PDE/PDA, soit un taux de 10,6%.

Le lancement de l'enquête auprès des salariés ne pouvant se faire qu'avec l'accord de l'entreprise représentée par le référent PDE, la première partie du travail, une fois la méthodologie arrêtée, a consisté à démarcher les entités retenues pour leur présenter l'enquête et son objectif et les convaincre de lancer l'enquête au sein de leur entité.

Cette première étape s'est heurtée à une problématique de délai. En effet, l'enquête devait être lancée rapidement pour laisser un temps suffisant (trois semaines) aux salariés pour y répondre et permettre l'analyse ensuite, du fait des contraintes temporelles. Plusieurs entreprises ont jugé que les délais n'étaient pas compatibles avec leurs échéances. Certaines proposaient de lancer l'enquête à partir de fin juin, d'autres en septembre. D'autres entreprises ne souhaitaient pas réaliser l'enquête car elles en avaient faite une récemment (en 2009 !). D'autres ont mentionné explicitement que le PDE était au point mort depuis plus d'un an et qu'une telle enquête n'avait pas d'intérêt à leurs yeux. Enfin, d'autres ayant déjà des enquêtes en cours sur d'autres thématiques n'ont pas souhaité ajouter cette enquête dans leur plan de communication.

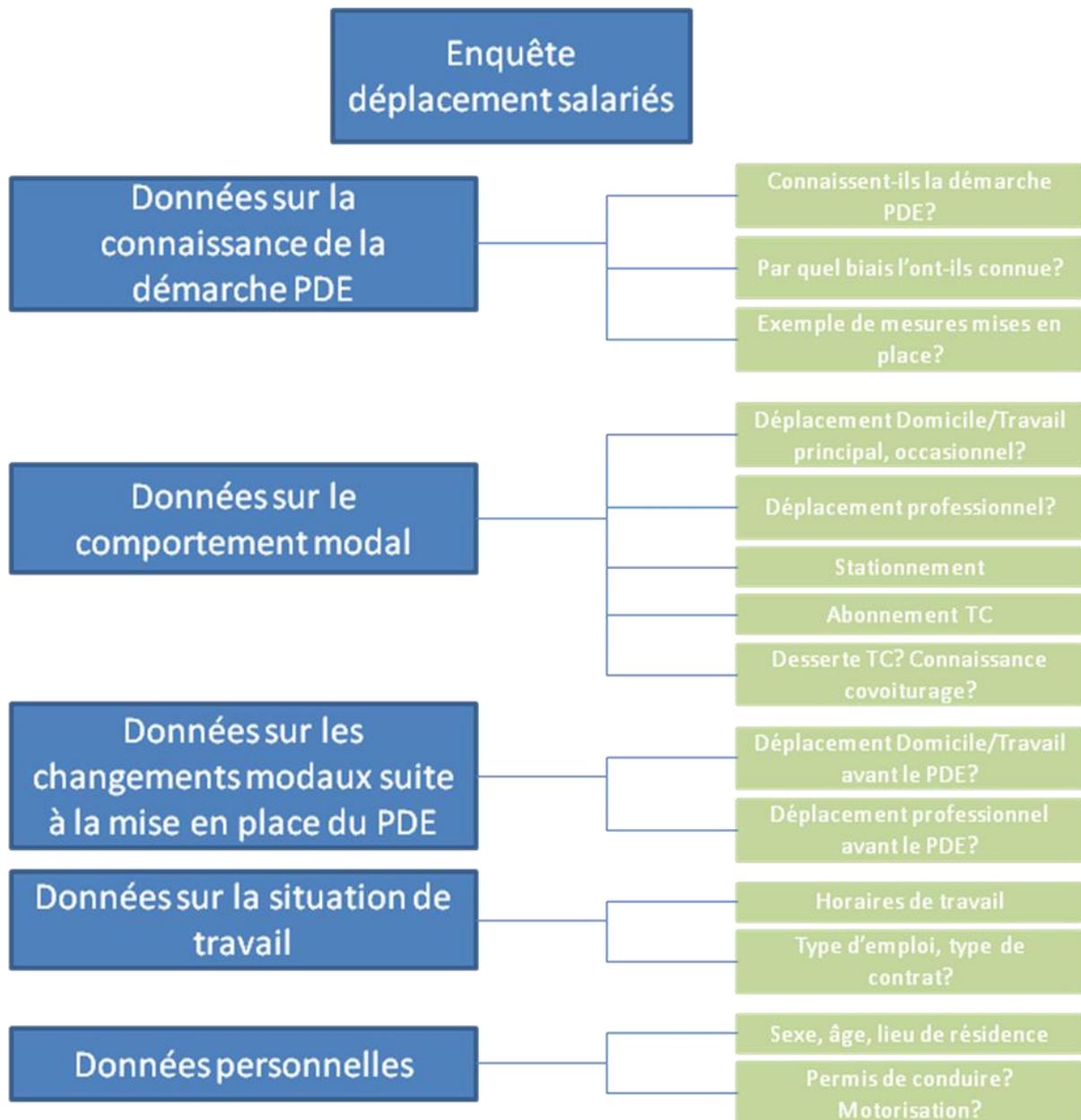
L'enquête déplacement auprès des salariés recensait (cf. Figure 12) :

- Des données sur la connaissance que les salariés ont du PDE
- Des données sur le comportement modal, l'objectif était de rassembler des données sur les déplacements domicile/travail telles que le moyen de transport utilisé en mode principal, en mode occasionnel, la distance et la durée estimées pour se rendre au travail
- Des données sur le changement éventuel d'habitude de déplacement suite à la mise en place du PDE
- Des données sur les freins et les mesures incitatives à l'utilisation des transports en commun. Pour les conventions PDE avec la SYTRAL, ces données étaient intéressantes à recueillir pour analyser ce qui pouvait favoriser l'usage des transports en commun urbains.

- Des données sur la situation de travail, à savoir les horaires de travail ainsi que la régularité, la catégorie socio-professionnelle
- Enfin le profil de l'enquêté

Ce type d'enquête a d'autant plus d'impact auprès des salariés qu'elle s'accompagne d'une campagne de communication ciblée. Or, compte tenu des délais contraints pour réaliser l'enquête, la communication n'a pu être anticipée, elle a donc été réduite au minimum, ce qui peut expliquer une partie du faible taux de réponses.

Figure 12 : Structure du questionnaire salariés



## 2.4. Méthodologie retenue pour l'évaluation des PDIE

L'évaluation des PDIE comportait un aspect quantitatif et un aspect qualitatif. L'objectif de l'évaluation quantitative consistait à regarder l'impact d'un PDIE sur les changements de comportements modaux. Cette évaluation consistait également à estimer la connaissance du PDIE et la sensibilisation des salariés aux options de mobilité proposées. Cette évaluation quantitative des PDIE a donc été réalisée via une enquête auprès des salariés des entreprises engagées dans un PDIE.

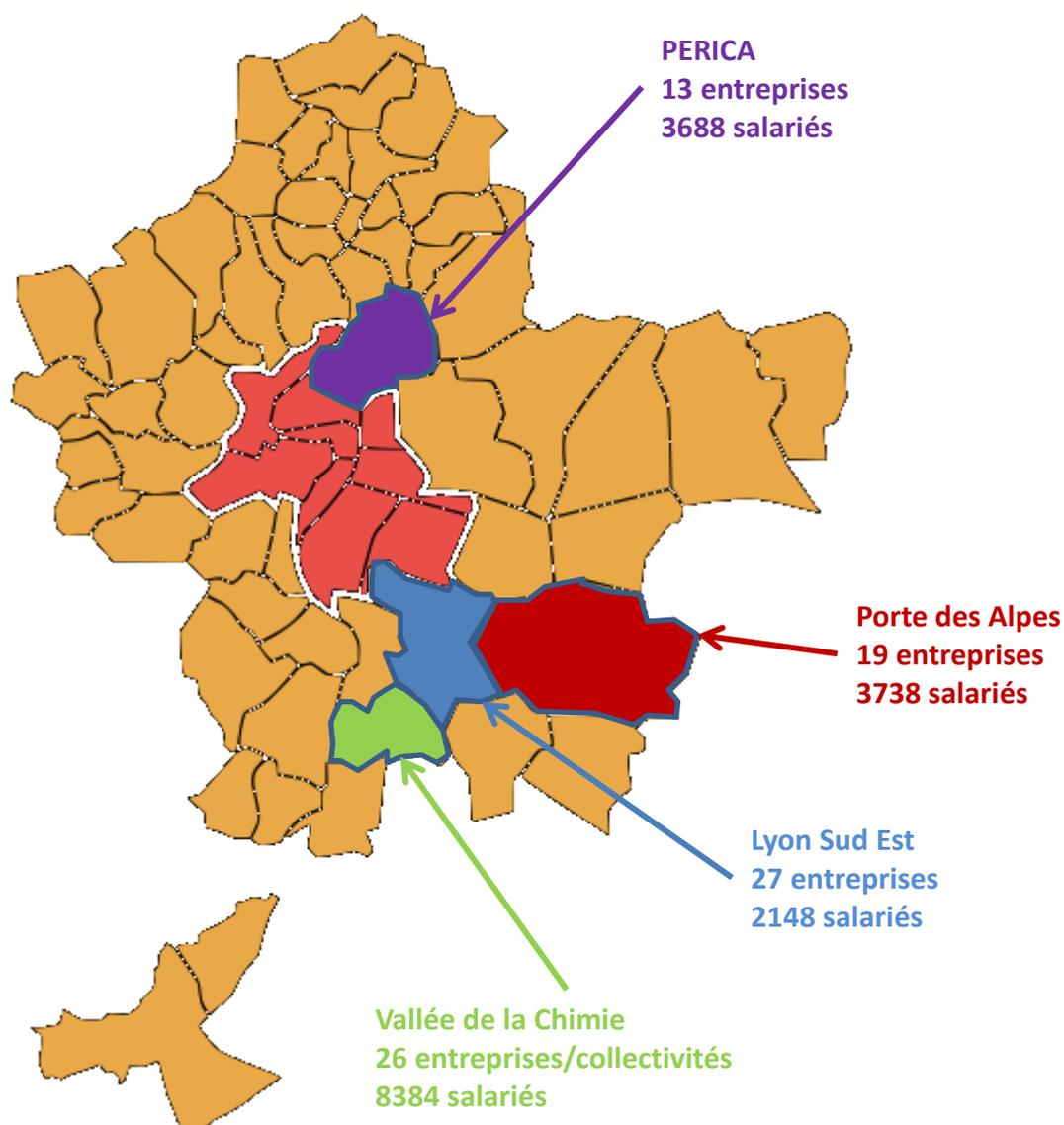
Le Grand Lyon avait également comme ambition d'avoir une évaluation de la gouvernance des PDIE sur son territoire. Cette gouvernance ne pouvait être appréhendée qu'à travers des interviews des acteurs engagés dans le PDIE. Plusieurs facettes de la gouvernance ont été étudiées : les relations internes à l'entreprise et la façon dont le référent communique auprès des salariés, les relations inter-entreprises, et les relations avec les acteurs extérieurs comme le Grand Lyon. En particulier, les points suivants ont été analysés : l'appréciation du degré de concertation locale, l'identification des freins et des blocages, la mobilisation de chaque acteur dans le cadre de la démarche PDIE, la désignation des référents, le ressenti sur l'efficacité du PDIE, la diffusion de l'information, la mise en place d'objectifs, d'indicateurs, les axes d'amélioration.

L'objectif initial du Grand Lyon était de réaliser cette enquête sur l'ensemble des PDIE du territoire du Grand Lyon. Or l'évaluation, n'a de sens que si le plan d'action est déjà mis en œuvre. Trois PDIE avaient déjà fait l'objet d'une évaluation : Tendance Presqu'île, Techlid et l'Association des commerçants du 7<sup>ème</sup>. Ces PDIE n'ont donc pas été le cœur de cible de l'évaluation. Parmi les PDIE, cinq démarches pouvaient faire l'objet d'une évaluation : Plateau Nord/Perica, Porte des Alpes, Vallée de la Chimie, Lyon Sud Est et Association de services à la personne. Ce dernier type de PDIE est très spécifique. Seuls les quatre premiers PDIE ont fait l'objet d'une évaluation (cf. localisation des PDIE en Figure 13). Les résultats de ces évaluations sont l'objet du présent mémoire.

Tableau 9 : Etat d'avancement des PDIE du territoire lyonnais

Date de lancement	Nom du PDIE	Nombre d'entreprises engagées	Nombre de salariés	Etat d'avancement
2006	Plateau Nord/PERICA	13	3707	
2006	Porte des Alpes	19	3738	
2007	Vallée de la Chimie	25	8334	
2007	Tendance Presqu'île	47		Evaluation Mobility+ début 2011
2007	Techlid	42	3300	Evaluation en juin 2010
2007	Commerçants du 7ème	30	450	Evaluation fin 2009
2009	Association de service à la personne			
2009	Lyon Sud Est	27	1960	
2009	Val de Saône	10	2000	Etablissement du Plan d'actions
2009	Meyzieu	36	3000	Mise en œuvre du plan d'action
2009	Bron Parc du Chêne	10	1000	Validation du plan d'action début 2011
2010	Confluence	8	2000	
2011	Tonkin	9	2 353	En phase de lancement

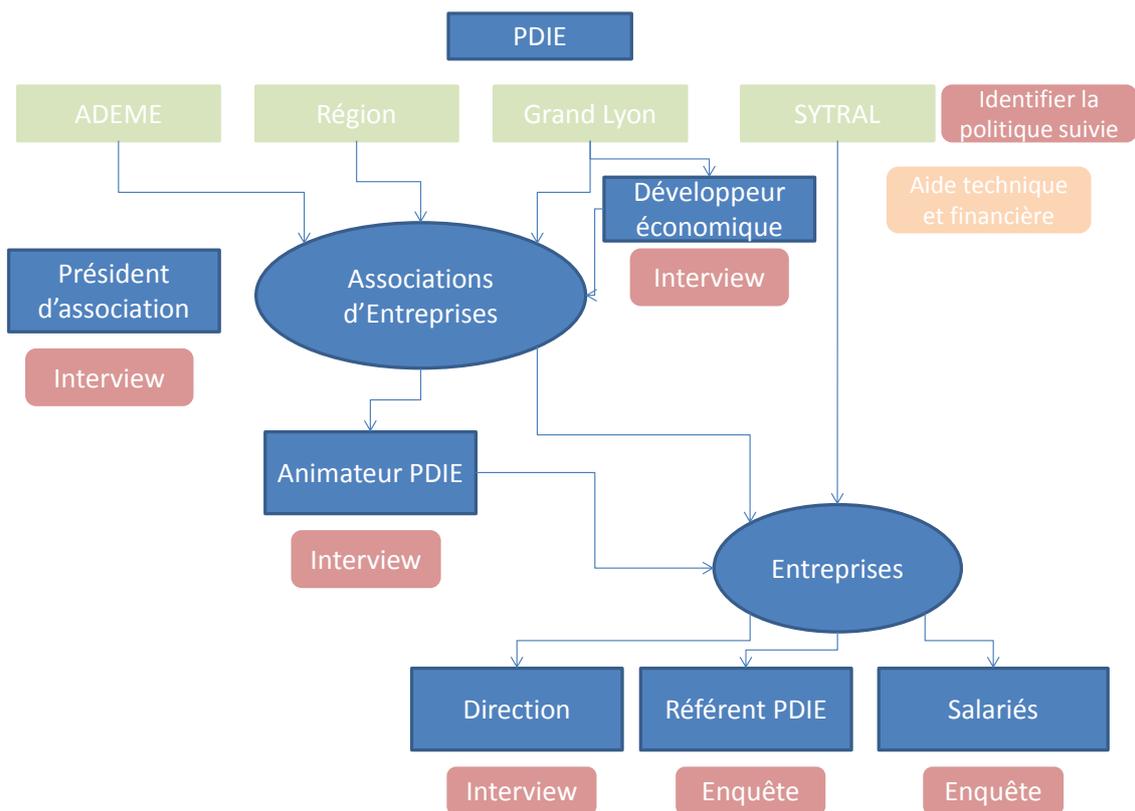
Figure 13 : Localisation des PDIE évalués



L'évaluation a reposé sur des interviews et des enquêtes auprès d'un certain nombre d'acteurs des PDIE (cf. Figure 14) :

- Interview des animateurs PDIE lorsqu'ils existent
- Interview des développeurs économiques
- Interview des présidents d'association d'entreprises
- Interview de directeurs d'entreprises
- Enquête auprès des référents PDIE pour évaluer la façon dont leur rôle est rempli
- Enquête auprès des salariés

Figure 14: Acteurs d'un PDIE et méthodologie d'évaluation



### 2.4.1. Interviews des différents acteurs

Sur les quatre PDIE sélectionnés, des interviews, quand cela a été possible, ont été réalisées (cf. Tableau 10). Des interviews concernant d'autres PDIE ont également été réalisées pour avoir une vision globale du fonctionnement des PDIE et des freins et facteurs de succès. L'ADEME et la Région ont également été interviewées sur leur rôle dans les PDIE. La Chambre de Commerce et d'Industrie, malgré plusieurs relances, n'a pas souhaité être interviewée sur le sujet.

Tableau 10 : Interviews réalisées

	Développeur économique	Animateur PDIE	Président d'association ou responsable	Directeur d'entreprise/ Responsable	Référent PDIE
Vallée de la Chimie	09/05/2011	20/05/2011	21/07/2011	21/07/2011	
Lyon Sud Est	10/05/2011	06/05/2011	10/06/2011	10/06/2011	
Porte des Alpes	17/05/2011	06/05/2011			
PERICA	13/05/2011		26/05/2011		
Meyzieu	27/04/2011 et 12/05/2011	27/04/2011			
Tendance Presqu'île		15/06/2011			
ADC7	01/06/2011	31/05/2011	31/05/2011		

Interview réalisée par C. TISSOT
Interview réalisée par F. MARTIN
Enquête référent

---

Ces interviews suivaient une structure type comportant un certain nombre de questions déclinées avec quelques variantes en fonction de l'acteur à qui elles étaient adressées. Les grandes lignes communes étaient :

- La mobilisation de l'acteur interviewé dans la démarche PDIE, le rôle joué,
- Les moyens mis en œuvre pour réussir la démarche, le poids temporel accordé dans le cadre de son travail, les actions mises en œuvre avec un regard critique sur celles qui marchent le mieux
- Les relations avec les autres acteurs du PDIE et le rôle que chacun de ces acteurs joue
- Un avis sur le fonctionnement et l'efficacité du PDIE, ce qui pourrait être amélioré, ce qui pourrait être mis en place pour que cela perdure
- L'existence d'objectifs quantifiés et d'une évaluation du PDIE

#### **2.4.2. L'enquête auprès des référents PDIE**

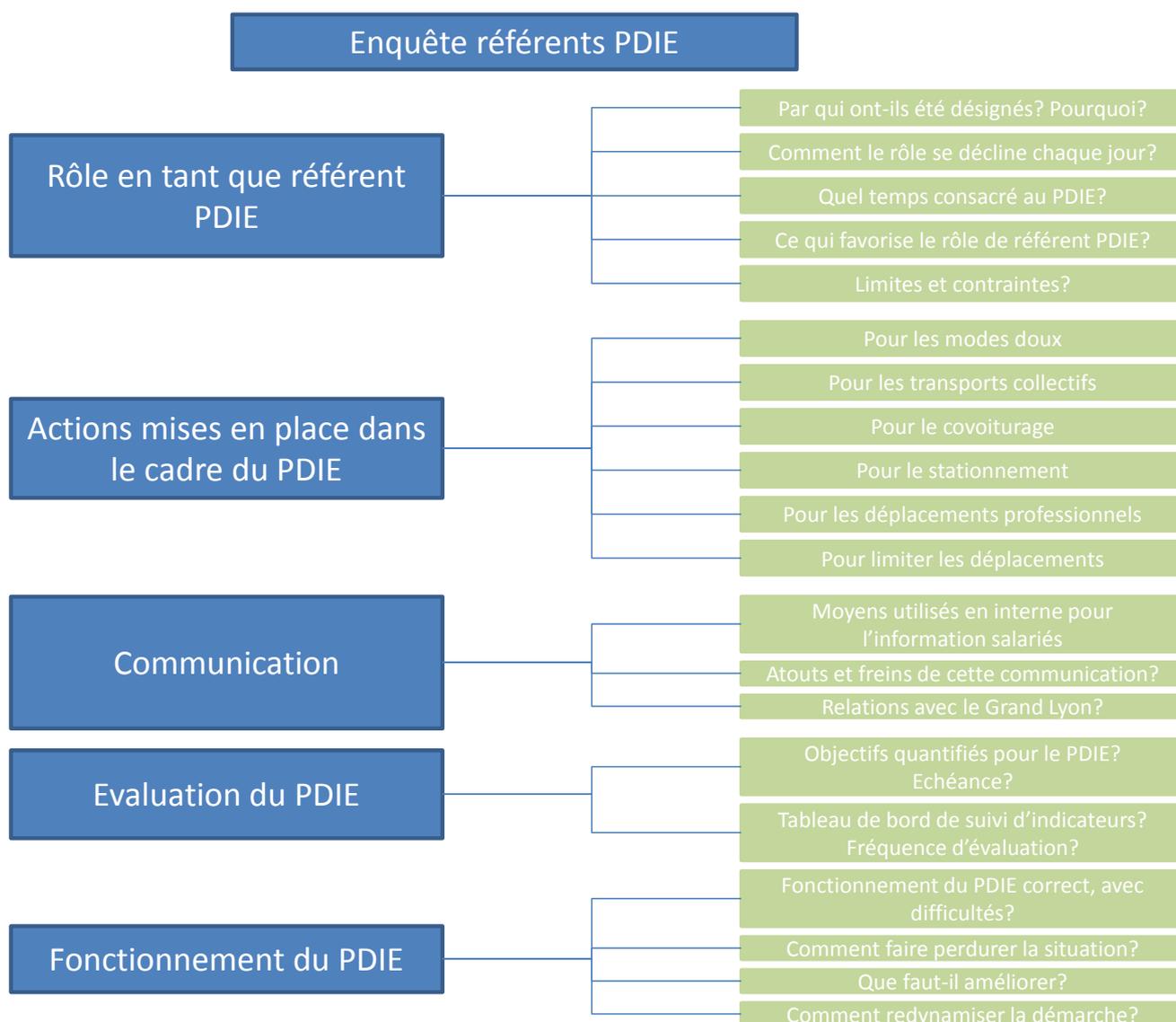
Afin d'avoir la vision interne à chaque entreprise engagée dans le PDIE, un questionnaire a été diffusé, via les animateurs PDIE ou les développeurs économiques en l'absence d'animateurs, à l'ensemble des référents PDIE. Ce questionnaire était auto-administré, avec réponse par Internet.

Le questionnaire visait à décrire :

- Le rôle en tant que référent PDIE et la façon dont le choix s'était porté sur le référent,
- Les actions mises en place dans le cadre du PDIE,
- Les moyens de communication mis en œuvre dans le cadre du PDIE, les atouts et les freins de cette communication, les liens avec les autres référents PDIE et le Grand Lyon,
- Les méthodes utilisées pour l'évaluation du PDIE, les objectifs fixés, la régularité de l'évaluation,
- Le ressenti quant au fonctionnement du PDIE ce qui pourrait être amélioré, ce qui pourrait être mis en place pour que cela perdure.

Le questionnaire peut être consulté en Annexe 4.

Figure 15 : Structure du questionnaire référents



### 2.4.3. L'enquête auprès des salariés

L'enquête auprès des salariés avait pour objectif de mettre en évidence la connaissance du PDIE par les salariés, le mode de déplacement domicile travail, ainsi que d'estimer le taux de salariés ayant changé de mode de transport suite à la mise en place du PDIE. Cette enquête salariés a reposé sur un questionnaire identique à celui de l'enquête réalisée pour les PDE. L'architecture du questionnaire est donnée précédemment en Figure 12.

Le questionnaire a été diffusé aux animateurs PDIE ou développeurs économiques selon les cas, pour qu'ils le relayent auprès des référents PDIE de leurs zones. Chaque référent PDIE avait alors comme charge de diffuser l'enquête auprès des salariés de sa structure. Un certain nombre de référents PDIE n'ont pas donné suite à l'enquête. Ceux qui l'ont diffusée l'ont fait soit par Internet soit par papier pour toucher le plus grand nombre de salariés. Sur certains PDIE tels que la Vallée de la Chimie où on

---

dénombrer un grand nombre d'entreprises industrielles, tous les salariés n'ont pas accès à Internet, le meilleur moyen de toucher les salariés est donc de diffuser l'enquête au format papier.

## 2.5. Limites à l'évaluation

L'évaluation réalisée pour la présente étude s'est essentiellement basée sur des enquêtes statistiques auprès des salariés des entreprises engagées dans une démarche PDE ou PDIE. Les limites d'une telle évaluation sont essentiellement liées à cette méthodologie d'enquête choisie. A savoir que pour être représentatives, ces enquêtes doivent avoir un taux de retour correct. Or comme il est mentionné plus loin, le taux de retour n'a pas été à la hauteur de l'attendu, pour un certain nombre d'entreprises (l'objectif étant 30 % des salariés de chaque entreprise enquêtée). La première limite de la présente évaluation est donc sa représentativité du fait de la taille de l'échantillon.

La précédente limite est en partie liée à la dimension temporelle contrainte dans laquelle s'est inscrite l'évaluation : l'évaluation (mise au point de la méthodologie, recueil de données, analyse et rapport) devait être effectuée sur une durée de quatre mois (durée du stage). Un compromis devait donc être trouvé entre le nombre d'entreprises enquêtées (gage d'une bonne représentativité de l'évaluation) et la tenue d'un délai restreint pour le recueil des données. A cela s'est ajoutée la difficulté de motiver un nombre important d'entreprises et de salariés à répondre à l'enquête. L'enquête proposée ne pouvait être réalisée au sein de chaque entreprise que sur la base du volontariat. Or, ces enquêtes déplacement venaient en sus d'autres enquêtes sur d'autres thèmes. De plus, les enquêtes auraient nécessité d'être accompagnées d'efforts de communication au sein des entreprises. Même si ces efforts ont été faits, ils n'ont pas été suffisants et auraient pu s'inscrire dans le plan de communication de chaque entreprise si les enquêtes avaient été anticipées.

Outre les biais liés au mode d'administration des enquêtes, l'impossibilité de procéder à un redressement des données obtenues constitue également une des limites de l'évaluation. En effet, un redressement aurait pu être réalisé sur la base des caractéristiques des salariés de chaque entreprise (sexe, âge, etc), population cible des enquêtes. Mais ces données n'étaient pas disponibles pour chacune des entreprises enquêtées. L'analyse a donc été effectuée sans redressement.

Enfin, l'analyse de l'évolution des comportements modaux aurait pu être complétée par une analyse des modes de transport utilisés lors du diagnostic réalisé pour chaque PDE ou PDIE. Pour certaines entreprises, ces données n'étaient pas disponibles, il n'a donc pas été possible de consolider les résultats des enquêtes par ces données initiales.

Les limites ci-dessus justifient de prendre les résultats présentés dans la suite du rapport avec recul et esprit critique.

---

## 3. EVALUATION QUANTITATIVE DES PDE/PDIE

L'un des objectifs de l'évaluation des dispositifs PDE/PDIE consistait à étudier l'impact de ces démarches en termes de report modal, en quoi ces démarches sont-elles des dispositifs efficaces pour faire baisser l'usage de la voiture en solo. L'évaluation quantitative menée sur quelques exemples de dispositifs de l'agglomération lyonnaise tente de répondre à cette question.

### 3.1. Evaluation des PDE

L'évaluation des PDE a été essentiellement axée sur la dimension quantitative, c'est-à-dire sur le report modal effectué à la fois sur les transports en commun et les modes doux. A travers la convention signée avec le SYTRAL, les entreprises s'engageant dans un PDE cherchent à promouvoir, entre autres, les transports en commun comme mode de transport alternatif à la voiture particulière, mais également les modes doux.

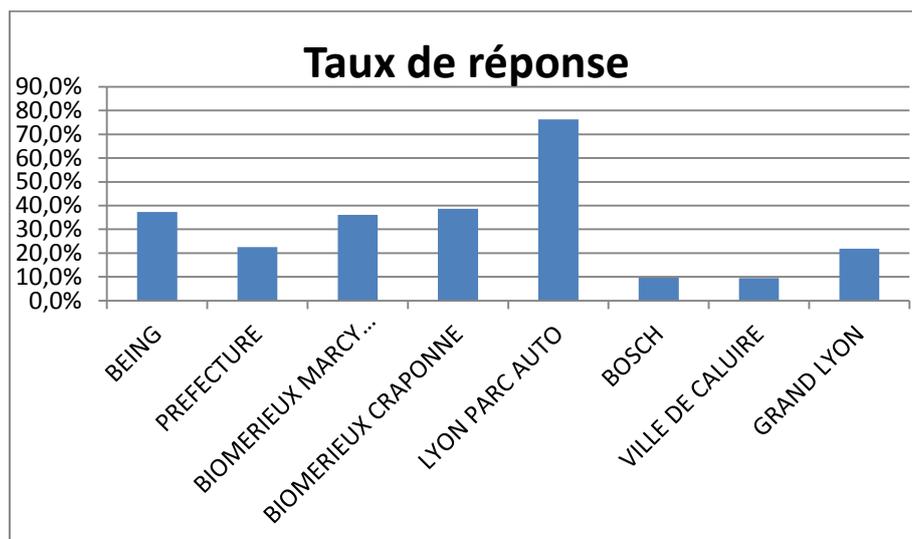
Les entreprises qui s'engagent dans une démarche de PDE conviennent de faire un bilan 6 mois après la mise en œuvre de la convention, afin de connaître l'usage du réseau TCL (et notamment la fréquence de déplacements) via la carte TECELY. Ce bilan apparaît comme indispensable pour évaluer l'impact du PDE sur la mobilité des salariés. Néanmoins, peu d'entreprises réalisent ce bilan.

#### 3.1.1. Des entreprises partiellement impliquées dans la démarche

Au cours de la présente évaluation, un questionnaire a été envoyé à tous les référents PDE des entreprises engagées vis-à-vis du SYTRAL dans une convention City Pass PDE/PDA, pour qu'ils mentionnent explicitement le type et le nombre d'abonnements de transport en commun au sein de leur entreprise. Ce questionnaire a été diffusé à l'ensemble des 127 entreprises. Ce questionnaire a fait l'objet de plusieurs relances par mail et dans certains cas par téléphone. Néanmoins, toutes les entreprises n'ont pas retourné le questionnaire complété. Seules 56% d'entre elles ont répondu au questionnaire. Certaines n'y ont pas répondu probablement faute de temps. Ce non renvoi du questionnaire peut traduire l'absence d'intérêt dans la démarche PDE, ceci peut être révélateur d'un PDE qui n'est plus très actif.

Pour l'enquête auprès des salariés, certaines entreprises n'ont pas répondu aux diverses sollicitations (mail et téléphone), d'autres ont annoncé qu'elles lanceraient l'enquête puis se sont rétractées. Globalement, le PDE n'apparaît pas comme une priorité. Le taux de réponses de l'enquête salariés peut être également révélateur d'une disposition vis-à-vis de la démarche PDE (cf. Graphique 1). Sur l'ensemble des entreprises/administrations ayant répondu à l'enquête salariés, une entreprise se démarque très nettement des autres : il s'agit de Lyon Parc Auto, qui a vu un taux de réponses de 76%. Ce taux de réponse est sans doute révélateur de l'implication de la direction de l'entreprise dans le PDE, pas nécessairement du succès du PDE en lui-même.

Graphique 1 : Taux de réponse de l'enquête salariés

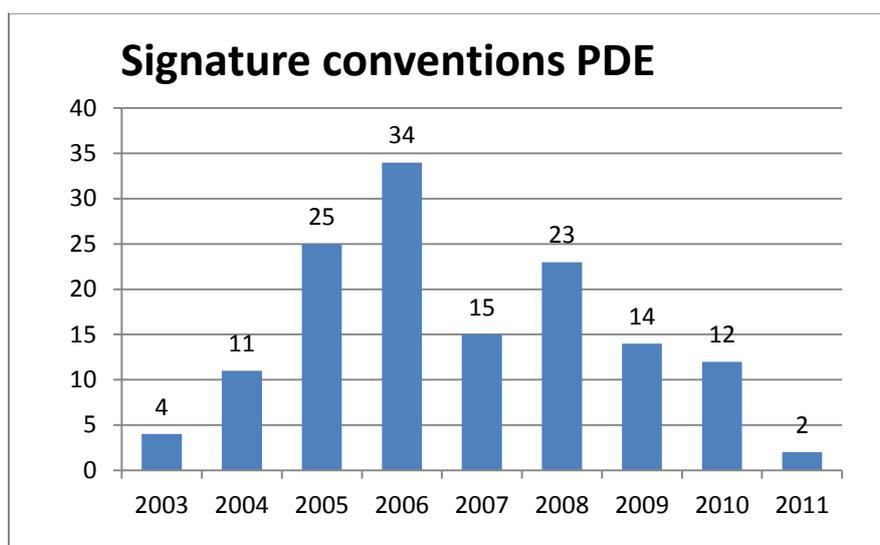


### 3.1.2. Un ralentissement des signatures de PDE

A ce jour, 109 conventions ont cours entre le SYTRAL et des entreprises. Le nombre de salariés potentiellement concernés par ces Plans de Déplacement Entreprises est de 82 054 salariés. Ce chiffre est à rapprocher des 485 740 emplois salariés privés dans le Rhône en 2009 (données : source <http://www.opale-lyon.com/content/medias/pdf/000131.pdf>), soit environ 17% des emplois salariés du Rhône.

Le nombre de conventions PDE en cours n'a fait que croître de 2003 à 2008 puis s'est stabilisé autour de 110 depuis 2008. Depuis 2008, le nombre de signatures annuelles de conventions décroît régulièrement, passant de 23 signatures en 2008 à 12 signatures en 2010 (cf. Graphique 2, l'année 2011 n'étant pas achevée, le nombre indiqué pour 2011 n'est pas représentatif). Ceci est probablement lié à la mise en application du décret n°2008-1501 qui oblige l'employeur à rembourser 50 % des frais de transports en commun des salariés. Lors de la résiliation de certaines conventions, cet argument a été explicitement mentionné par les structures engagées pour mettre fin à la convention PDE avec le SYTRAL. Auparavant, se lancer dans une démarche PDE pour une entreprise était la preuve d'un investissement positif de l'employeur envers les salariés puisque l'employeur prenait en charge volontairement une partie de l'abonnement de transport en commun, cet élément était mis en avant par les entreprises. Désormais rendue obligatoire par la loi, cette prise en charge de l'abonnement ne peut plus être présentée comme un avantage pour les entreprises, qui du coup, pour certaines d'entre elles, se désintéressent du PDE.

Graphique 2: Conventions PDE signées avec le SYTRAL



Certaines conventions ont été résiliées du fait de fusion entre entités ou regroupement de PDE d'une même entreprise sur plusieurs sites.

### 3.1.3. Des structures publiques qui continuent à être moteurs

Les plus gros souscripteurs d'abonnements City Pass PDE restent essentiellement les structures publiques :

- Ville de Lyon avec 2586 abonnés
- Hospices Civils de Lyon avec 2029 abonnés
- Le Conseil Général du Rhône avec 1296 abonnés
- Le Groupe la Poste avec 1102 abonnés
- Direction Régionale des Finances Publiques de la Région Rhône-Alpes (DRFIP) avec 933 abonnés
- Grand Lyon avec 873 abonnés
- France Télécom avec 866 abonnés
- Ville de Villeurbanne avec 454 abonnés
- Centre hospitalier le Vinatier avec 403 abonnés
- Caisse Primaire d'Assurance Maladie avec 374 abonnés

On retrouve le rôle d'exemplarité que la Stratégie Nationale du Développement Durable avait fixé aux services de l'Etat dans la rationalisation des déplacements domicile/travail.

### 3.1.4. Un dispositif qui touche un nombre sans cesse croissant de salariés

Le dispositif des conventions PDE du SYTRAL concerne un nombre croissant de salariés. Avec un nombre de 10 291 salariés abonnés au City Pass PDE en 2008, nous sommes passés en 2011 à 17 055 salariés abonnés City Pass PDE. Ceci correspond donc à une croissance de 66% en un peu plus de 3 ans. Du point de vue du nombre d'abonnés, ce dispositif peut être considéré comme une réussite. Sur l'ensemble des

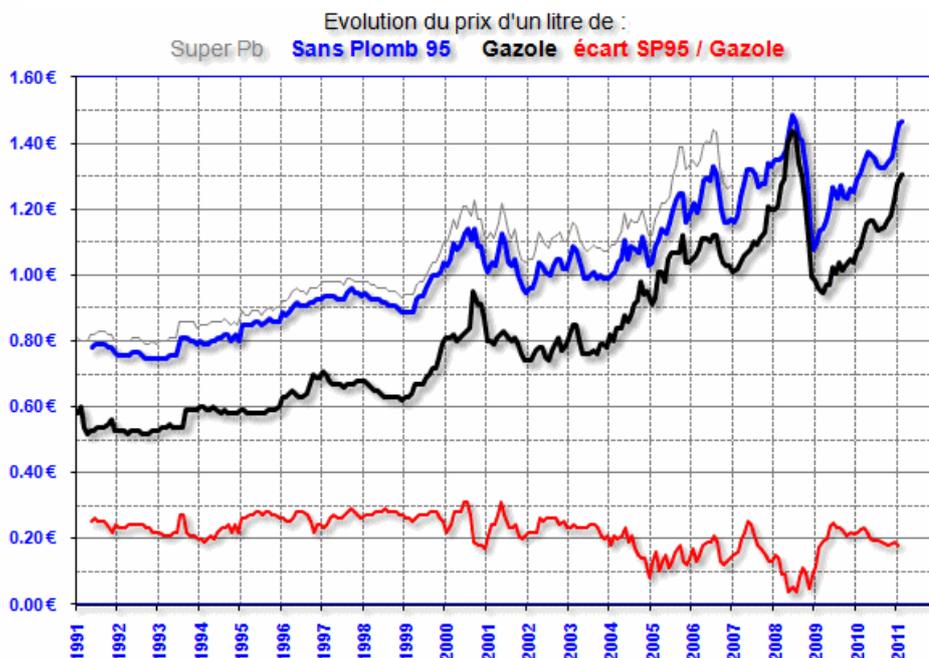
salariés des structures engagées dans une démarche PDE, le nombre d'abonnés City Pass PDE représente 20,8%.

Si l'on regarde plus précisément la progression mensuelle (cf. Tableau 11), on constate qu'il y a eu un fléchissement des nouveaux abonnés entre 2009 et 2010 : en effet, la progression moyenne était de 246 nouveaux abonnés par mois entre 2008 et 2009, elle n'était plus que de 117 nouveaux abonnés par mois entre 2009 et 2010. Il semblerait que le processus se soit réenclenché depuis 2010, avec désormais une progression moyenne de 152 nouveaux abonnés par mois. La hausse du prix de l'essence peut expliquer ces tendances (cf. Figure 16). Le début de l'année 2008 a connu une forte hausse du prix des carburants, ceci a certainement incité les salariés à se reporter sur les transports en commun. Puis fin 2008 et tout au long de l'année 2009, les prix ont baissé avec une augmentation très légère ensuite. Depuis début 2010, les prix sont à nouveau à la hausse, les transports en commun reprennent un intérêt en termes financiers vis-à-vis de la voiture.

Tableau 11 : Evolution des abonnés City Pass PDE

	févr-08	juin-09	sept-10	avr-11
<b>Nombre d'abonnés City Pass PDE</b>	10 291	14 234	15 992	17 055
<b>Progression mensuelle moyenne</b>		246	117	152

Figure 16 : Evolution des coûts du carburant – Source : www. france-inflation.com le 20/07/11



### 3.1.5. Une croissance des recettes et des déplacements

D'après les informations de l'exploitant KEOLIS Lyon, les abonnements City Pass PDE ont vu une croissance des déplacements entre 2009 et 2010 ainsi qu'une augmentation des recettes.

Tableau 12 : Evolution des déplacements et recettes associés au City Pass PDE - Année 2010/2009

	2010	2009	écart	écart en %
Déplacements en milliers	9222	8311	911	11,0%
Recettes en K€ HT	7365	6349	1016	16,0%

Cette tendance se poursuit pour 2011, plus modérément pour les déplacements mais plus fortement pour les recettes.

Tableau 13 : Evolution des déplacements et recettes associés au City Pass PDE - Début 2011

	2011	2010	écart	écart en %
Déplacements en milliers				
Cumul à fin mars	2267	2118	149	7,0%
Cumul à fin février	1502	1403	99	7,1%
Cumul à fin janvier	865	804	61	7,6%
Recettes en K€ HT				
Cumul à fin mars	2140	1948	192	9,9%
Cumul à fin février	1084	861	223	25,9%
Cumul à fin janvier	542	427	115	26,9%

Du point de vue de la collectivité, pour évaluer économiquement l'impact du PDE, il faudrait être en mesure de comparer les dépenses réalisées par le SYTRAL, à savoir :

- La subvention de 4,3€/abonnement/mois sur l'ensemble des abonnés, soit 73 336,5 €/mois
- La part de l'offre de transport en commun à imputer à chaque entreprise desservie (en fonction du nombre de salariés utilisant telle ou telle ligne)

et les recettes :

- Le montant des abonnements perçus
- La monétarisation du gain de l'usage des transports en commun par rapport à la voiture particulière.

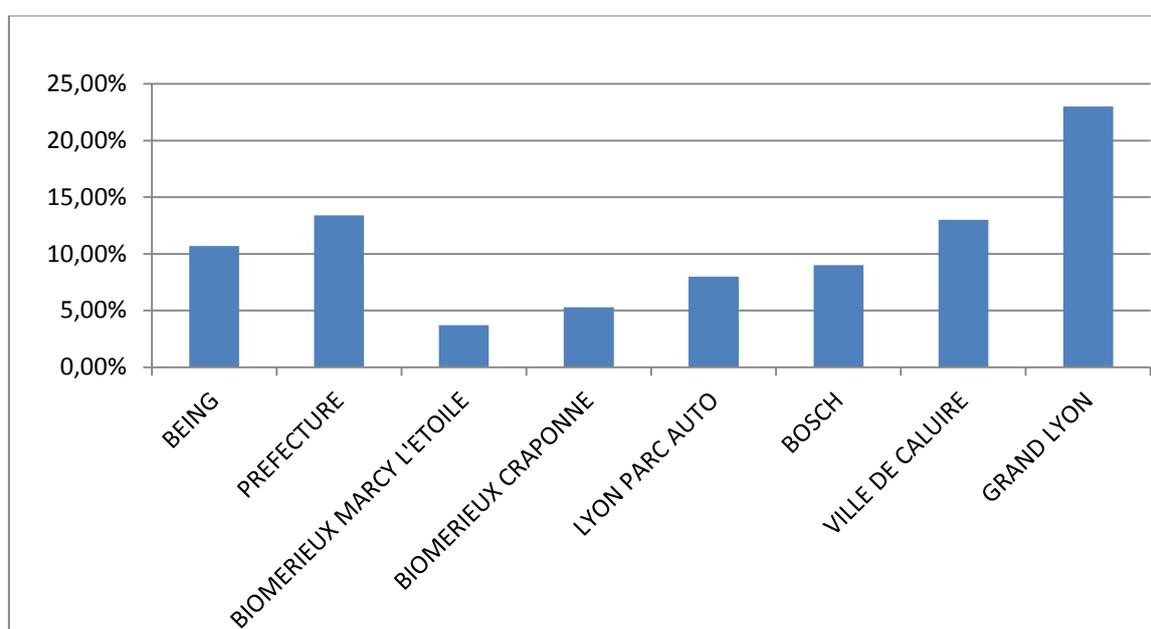
Le versement transport versé par les entreprises n'étant pas lié à la mise en place d'une démarche de Plan de Déplacement, ce montant ne peut pas être pris en compte directement dans les recettes.

### 3.1.6. Des PDE qui ont apporté des changements inégaux selon la localisation de la structure

A la question de savoir si le PDE avait modifié leurs habitudes de déplacement domicile/travail, on s'aperçoit que globalement, moins de 10% des personnes ayant répondu au questionnaire ont changé de mode de transport suite à la mise en place du PDE. Les réponses étant déclaratives, dans certains cas, ce n'est pas le PDE en lui-même qui a modifié les habitudes de transport mais plus un déménagement ou une mutation des personnes.

Les structures de type collectivités ou service de l'Etat semblent se détacher de l'ensemble, par une modification plus importante des modes de transport suite au PDE. C'est ce que l'on constate pour la Préfecture, la Ville de Caluire et le Grand Lyon où 13% des personnes et même 23 % pour le Grand Lyon déclarent avoir changé de modes de transport suite au PDE (cf. Graphique 3). Ce constat peut être rapproché du fait que la connaissance des mesures du PDE est bonne dans les structures publiques. Les PDE semblent bénéficier d'une bonne information au sein de ces structures.

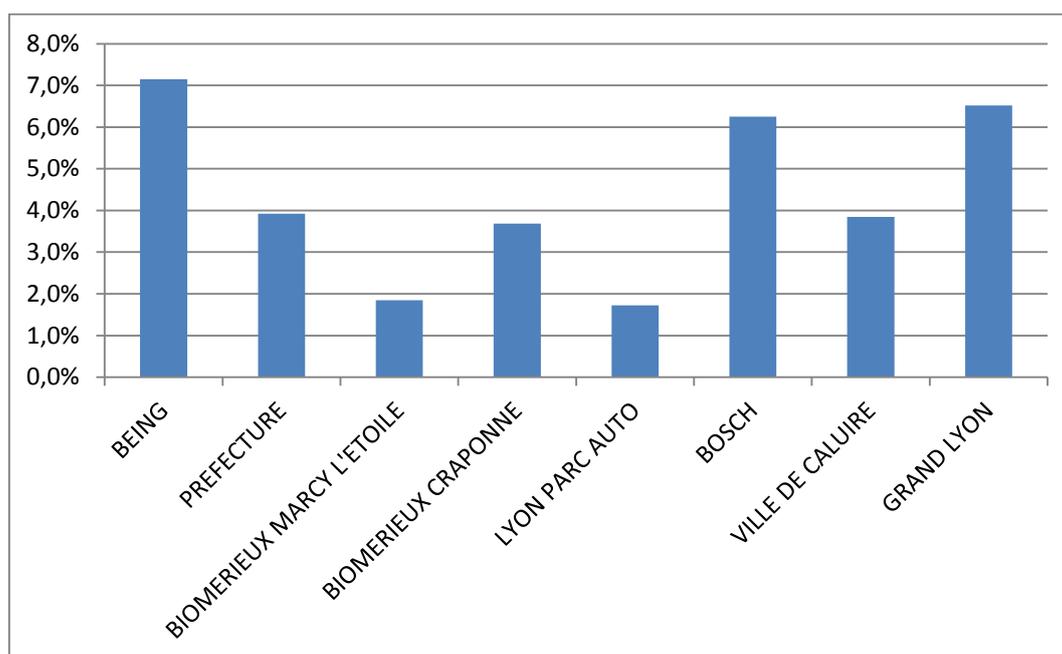
Graphique 3 : Pourcentage des salariés ayant changé de mode de transport suite à la mise en œuvre du PDE



Les structures situées au centre de Lyon sont celles où le taux de changement de mode de transport est le plus élevé, suite à la mise en place du PDE. A l'opposé, les entreprises industrielles situées en périphérie de Lyon, au sein desquelles la connaissance du PDE n'est pas générale aux salariés, font apparaître un faible taux de changement de modes de transport pour les trajets domicile/travail. Un tableau récapitulatif des types de structures enquêtées et des résultats de report modal peut être consulté en Annexe 7.

En regardant plus précisément les reports modaux de la voiture particulière au réseau de transport en commun (cf. Graphique 4), on constate que les résultats sont faibles et disparates. Le taux moyen sur ces huit structures est de 4,4% de report modal de la voiture sur le réseau TCL.

Graphique 4 : Report modal voiture particulière vers réseau TCL suite au PDE



Le Graphique 4 fait apparaître que les structures de centre ville ont globalement un bon report modal sur les transports en commun. En effet, l'entreprise BEING affiche le meilleur taux de report modal VP vers TCL, avec 7%. Cette entreprise est localisée à Villeurbanne, donc avec une bonne desserte en transport en commun, l'enquête montre une bonne connaissance du PDE au sein des salariés, et le taux de réponses est correct donc représentatif. Tous ces éléments peuvent expliquer que le PDE a un impact positif sur les changements de modes de transport, en particulier TCL.

Le Grand Lyon affiche un taux de report modal dans la moyenne à 4%. Une utilisation assez faible de la voiture particulière dans les déplacements domicile/travail, la localisation géographique avec une très bonne desserte en transport en commun, ainsi qu'une bonne connaissance du dispositif PDE, liée à une communication pertinente autour de la démarche, peuvent expliquer l'impact positif du PDE sur le report modal.

La Préfecture affiche un taux de report modal dans la moyenne à 4%. Le taux déjà très élevé d'utilisation des transports en commun pour les déplacements domicile/travail (52,3%, la voiture particulière ne représentant que 11,8%) peut justifier ce résultat : globalement, les personnes qui n'utilisent pas les transports en commun n'ont sans doute pas la possibilité de le faire, du fait d'une absence de desserte à leur domicile (72% des autosolistes).

Seul Lyon Parc Auto, ayant des sites répartis sur la ville de Lyon, voit un report modal VP vers TCL inférieur à 2%. Cette structure où la connaissance du dispositif PDE est élevée avec une direction probablement impliquée a un très faible taux de report modal. L'activité de l'entreprise ne doit pas contribuer à abandonner la voiture particulière.

La Ville de Caluire affiche également un taux de report modal dans la moyenne à 4%. Ce taux pourrait certainement être amélioré du fait de la localisation avec une bonne desserte de transport en commun.

Pour les structures situées plus en périphérie de Lyon, le taux de report modal de la voiture particulière sur les transports en commun apparaît comme très modéré. Les salariés de Bosch sont 6% à déclarer

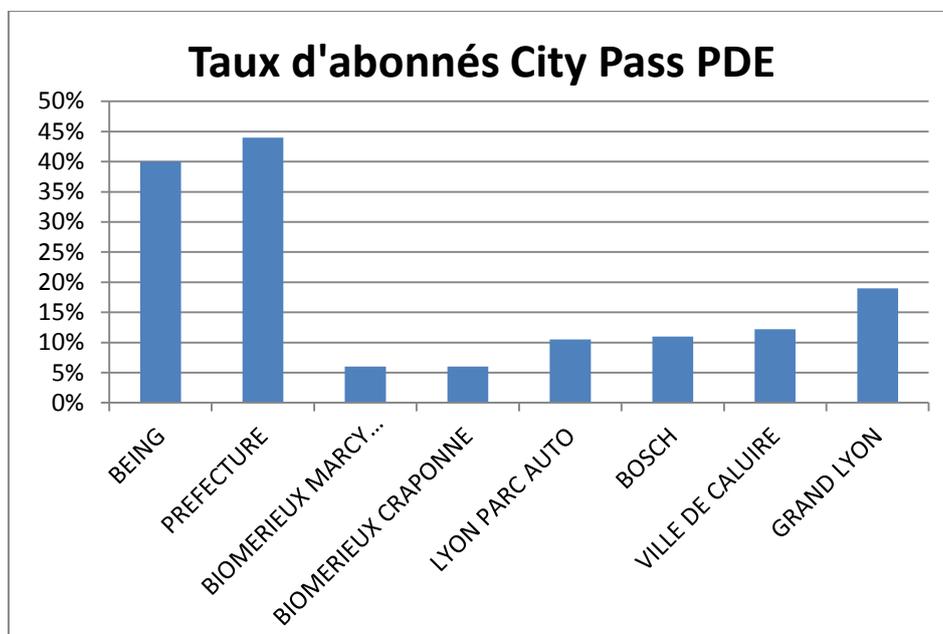
avoir changé leur mode de déplacement. Cependant, ce taux relativement bon est à pondérer par le taux de réponse très faible de cette structure, donc une représentativité des réponses toute relative. D'autant plus que la probabilité est forte pour que les salariés ayant répondu soient ceux les plus sensibilisés à la thématique des déplacements et donc les plus enclins à faire évoluer leur comportement.

Le report modal pour Biomérieux Marcy l'Etoile est de moins de 2% et pour Biomérieux Craponne moins de 4%. Ces deux entreprises affichent un très faible taux d'utilisation des transports en commun ainsi qu'une connaissance toute relative du PDE par les salariés. Ces taux relativement faibles de report modal sont la conséquence d'une localisation moins favorable que d'autres entités, et d'une communication peut-être trop faible autour du PDE.

### 3.1.7. Des changements symboliques lorsque le stationnement n'est pas contraint

A la lumière des enquêtes réalisées, on constate que le stationnement a un effet direct sur le taux d'abonnement de transport en commun. Ce stationnement, fortement lié à la localisation des structures au centre de Lyon ou en périphérie. Les structures localisées au centre de Lyon (Préfecture, BEING, Grand Lyon) ont un bon taux d'usage des transports en commun et d'abonnements transport en commun urbain. Ces structures ont, du fait de leur localisation, un stationnement contraint. A l'inverse, des entreprises situées en périphérie (Bosch, Biomérieux), n'ont aucune difficulté de stationnement, le nombre d'abonnements de transport en commun s'en ressent.

Graphique 5 : Taux d'abonnement City Pass PDE



Certaines entreprises en périphérie de Lyon ont conscience que le stationnement non contraint joue en défaveur de l'utilisation des transports en commun, mais ne peuvent pas modifier cet état de fait. Il leur apparaît impossible de ne pas donner de places de stationnement à leurs salariés, la desserte de transport en commun n'étant pas suffisante, voire inexistante pour certaines destinations. Du point de

vue de l'entreprise, contraindre le stationnement irait à l'encontre de l'accessibilité du site, certains salariés se retrouvant alors sans solution de transport.

### 3.2. L'évaluation des PDIE

Les résultats présentés dans cette partie s'appuient sur une enquête réalisée auprès de trois PDIE de l'agglomération (cf. Ref[40]) : Vallée de la Chimie, Porte des Alpes, Lyon Sud Est.

#### 3.2.1. Des entreprises inégalement impliquées

L'enquête réalisée auprès des salariés des trois PDIE peut être révélatrice de l'implication des entreprises dans le PDIE. En effet, indépendamment du nombre de salariés ayant répondu à l'enquête salariés, on peut constater un investissement différent au niveau des entreprises, suivant les PDIE. Le PDIE de la Vallée de la Chimie a bien relayé l'information de l'enquête puisque que 69% des entreprises de cette zone a communiqué auprès de ses salariés pour qu'ils répondent à l'enquête. Pour les PDIE de Lyon Sud Est et Porte des Alpes, ce taux n'est plus que de respectivement 21% et 28% des entreprises (cf. Graphique 6).

Graphique 6 : Administration de l'enquête et taux de réponses - Enquête 2011

	Vallée de la Chimie	Lyon Sud Est	Porte des Alpes	Total
<b>Mode d'administration</b>	Internet + papier (JTEKT, Vie & Véranda))	Internet + papier (Million, Rhône Dauphiné Express)	Internet	
<b>Date de début</b>	10/05/2011	10/05/2011	10/05/2011	
<b>Date de fin</b>	30/06/2011	30/06/2011	30/06/2011	
<b>Taille de l'échantillon (=nbre de salariés)</b>	8384	1960	3738	14 082
<b>Nombre de réponses</b>	736	45	172	953
<b>Taux de réponses</b>	8,7%	2,3%	4,6%	6,7%
<b>Nombre d'entreprises engagées dans le PDIE</b>	29	27	19	75
<b>Nombre d'entreprises ayant lancé l'enquête auprès de ses salariés</b>	20	7	4	31
<b>Taux d'entreprises impliquées dans l'enquête</b>	69 %	26%	21%	28%

Le taux de réponses des salariés peut également refléter l'intérêt que les salariés ont pour la mobilité et les déplacements. Le nombre de répondants est de 953 individus sur un total de 14 082 salariés soit un taux de réponse de 6,7%, ce qui est un taux très faible. La diffusion était préconisée par Internet mais certaines entreprises, afin de toucher un plus grand nombre de salariés, ont préféré lancer l'enquête au format papier. Pour toucher un maximum de salariés, il aurait fallu que chaque référent PDIE adapte la diffusion de l'enquête aux spécificités de son entreprise, en tenant compte, par exemple, du nombre de salariés ayant accès à un ordinateur et à Internet au sein de l'entreprise. La diffusion de l'enquête ayant été laissée à l'appréciation du référent, celui-ci a fait au plus simple dans la plupart des cas, en relayant uniquement le lien Internet auprès des salariés. Ce qui peut expliquer en partie le taux de réponse très faible. Mais le mode d'administration n'explique néanmoins pas tout. L'intérêt des salariés pour le thème peut également expliquer en partie ce taux de réponses.

### 3.2.2. Une connaissance modérée des PDIE

Globalement, lorsque l'on demande aux salariés leur connaissance des PDIE, les réponses sont variées selon les PDIE. Sur le PDIE de Lyon Sud Est, 89 % des répondants déclarent avoir entendu parler du PDIE, mais le taux de réponse sur cette zone est très faible (à peine 2,3% !), ce qui biaise totalement la réponse. Sur une zone où les salariés ont répondu en plus grand nombre, à savoir la Vallée de la Chimie, il s'avère que seulement 65% des personnes ont entendu parler du PDIE au sein de leur entreprise. Il subsiste donc encore 35% des personnes qui, malgré les différentes campagnes de communication et les animations, ne semblent pas connaître le PDIE. Ce taux est d'ailleurs probablement surestimé, les personnes répondant à l'enquête étant certainement celles qui sont le plus sensibilisées à la problématique des déplacements et donc les plus enclines à être informées du PDIE.

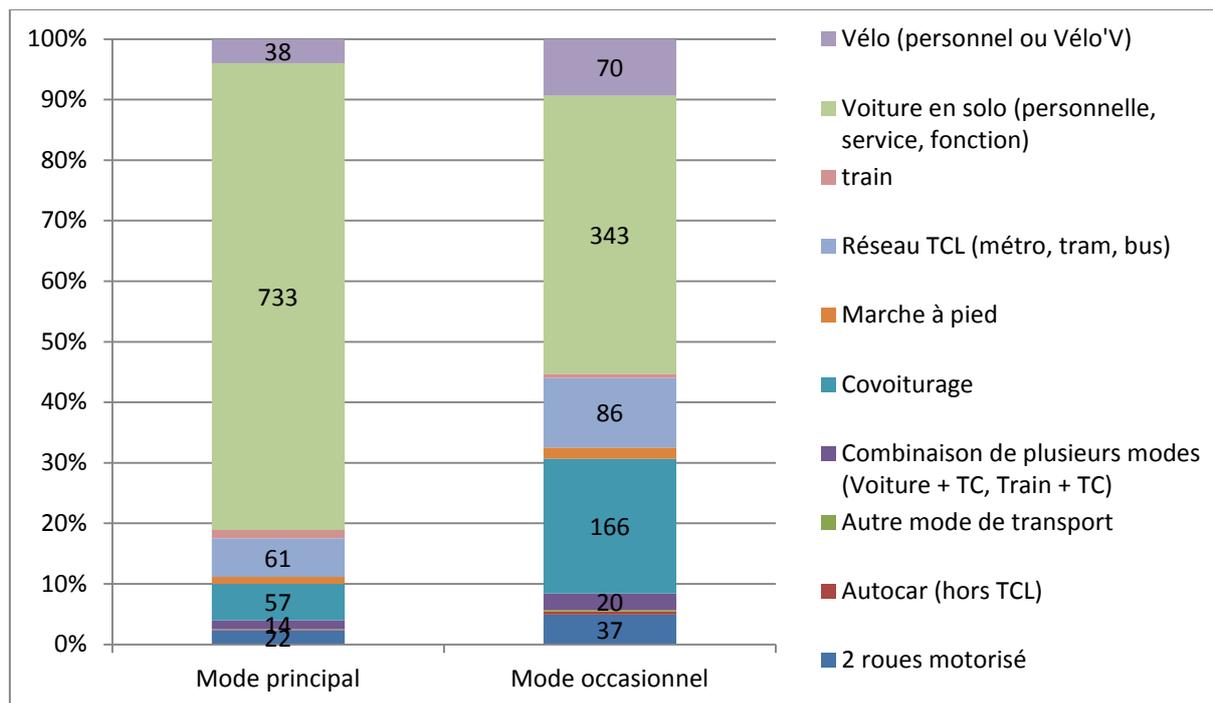
Graphique 7 : Taux de connaissance du PDIE – Enquête 2011 - Echantillon total de 953 individus – Exprimés : 951

Avez-vous entendu parler du PDIE au sein de votre entreprise?	LYON SUD EST	PORTE DES ALPES	VALLEE DE LA CHIMIE
Non	11,1%	58,1%	34,2%
Oui	88,9%	41,9%	65,8%

### 3.2.3. Une utilisation de la voiture qui reste très prononcée

Sur les trois PDIE évalués quantitativement, la voiture individuelle reste le mode de transport le plus utilisé pour venir travailler, en mode principal, avec 77,1% de part modale (cf. Graphique 8). Viennent ensuite le covoiturage et le réseau TCL avec environ 6% des réponses. Il est à noter que le covoiturage apparaît comme le deuxième mode de transport le plus utilisé en mode occasionnel, avec 22% des réponses. Ce taux peut être considéré comme le résultat des actions engagées dans le cadre des PDIE, le taux de covoiturage usuellement constaté se situant plutôt autour de 2 ou 3%.

**Graphique 8 : Mode de déplacement domicile/travail** – Echantillon total de 953 individus – Exprimés : 951 pour mode principal, 747 pour mode occasionnel – Enquête 2011



On constate tout de même quelques spécificités propres à chaque PDIE en ce qui concerne le mode de transport principal (cf. Graphique 9) :

- Pour le PDIE de Lyon Sud Est, seuls trois modes de transport sont utilisés en mode principal pour les déplacements domicile-travail :
  - La voiture en solo pour 84,4%
  - Le réseau TCL pour 8,9%
  - Le covoiturage pour 6,7 %

Les modes doux ne sont absolument pas utilisés. Ceci peut être confirmé par les interviews effectuées auprès des différents acteurs : un sentiment d'insécurité prédomine sur la zone industrielle pour l'utilisation du vélo et de la marche à pied. La zone apparaît comme le royaume des poids lourds et des voitures.

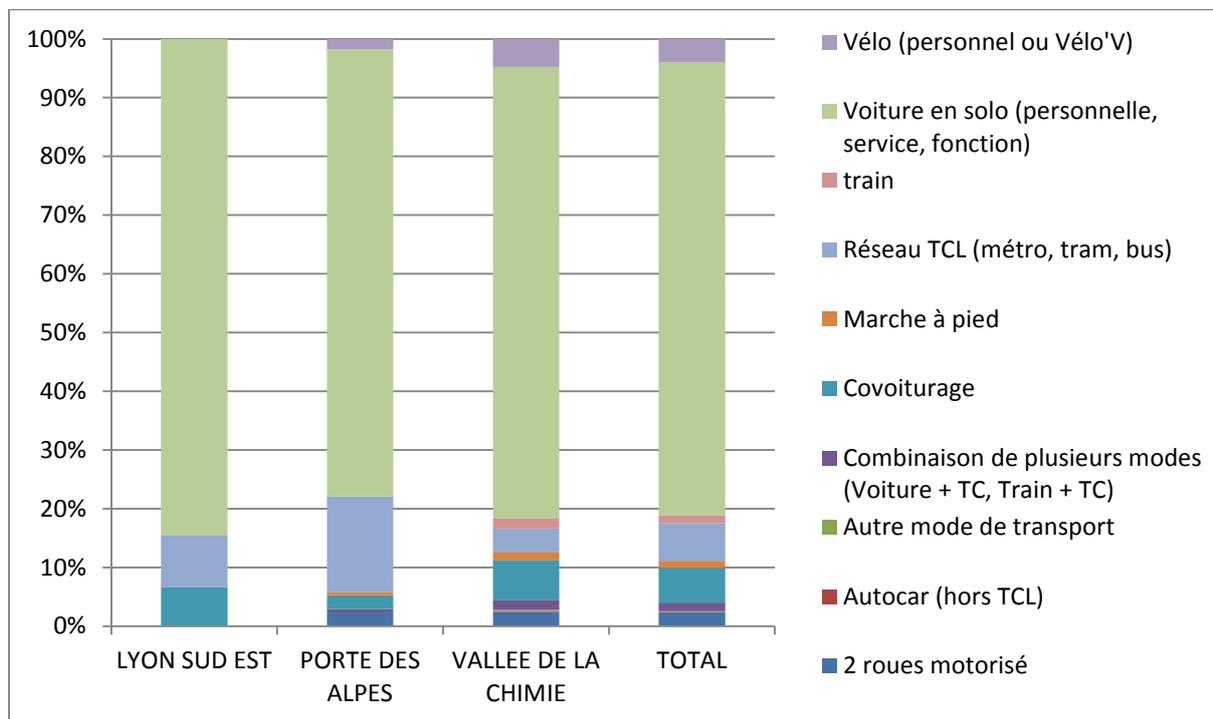
Le diagnostic établi en 2009 (cf. Ref[35]) faisait apparaître une répartition modale de 86% pour la voiture particulière, 9% pour les transports en commun, 2% pour le covoiturage et 3% pour les modes doux. Il semblerait que la répartition modale sur la zone ait peu évolué en 2 ans, excepté pour le covoiturage au détriment de la voiture particulière et des modes doux. Ces résultats sont à prendre avec beaucoup de recul compte tenu du taux de réponses extrêmement faible sur l'enquête d'évaluation sur la zone.

- Pour le PDIE de Porte des Alpes, la voiture en solo est utilisée pour 76,2% des personnes interrogées, puis le réseau TCL pour 16,3%, le covoiturage est utilisé à 2,3% ainsi que les deux roues motorisé, puis le vélo pour 1,7% des personnes. Le diagnostic de la zone faisait apparaître en 2007 (cf. Ref[33]) une répartition modale de 74% pour la voiture particulière, 12% pour les transports en commun, 3% pour les 2 roues motorisé, 2% pour le covoiturage autre que famille

et 1% pour le vélo. Il semblerait qu'une légère hausse de l'utilisation des transports en commun ait eu lieu depuis 2007.

- Pour le PDIE de la Vallée de la Chimie, les modes de transport utilisés sont plus variés que pour les deux autres PDIE. On constate toujours un taux d'utilisation assez élevé de la voiture en solo (76,6%), une utilisation du covoiturage de 6,8% puis du vélo avec 4,8% d'utilisation. Le réseau TCL est peu utilisé sur cette zone industrielle puisque la part modale n'est que de 3,9%. Ceci peut être lié au fait que globalement, sur la zone, l'offre TCL est faible mais une amélioration de l'offre est attendue avec la mise en œuvre d'Atobus<sup>4</sup> le 29 août 2011. Les autres modes, train, 2 roues motorisé, marche à pied, combinaison de plusieurs modes de transport, voient leur part modale comprise entre 1,5 et 2,5%. En comparaison de l'enquête diagnostic de 2008 (cf. Ref[32]), on constate une baisse de la voiture en solo, mais ceci devrait être confirmé par une enquête plus représentative. Si les présents résultats sont confirmés, l'objectif de part modale VP de 75% en 2011 serait quasiment atteint. En effet, en 2008, la part globale de la voiture était de 86%, celle des transports en commun de 4%, 4% pour les modes doux et 3 % pour le covoiturage. Avec toutes les réserves liées à la représentativité de l'enquête, on peut considérer qu'il y a eu une augmentation de l'utilisation du covoiturage et des modes doux, fruit probable du PDIE. L'objectif du diagnostic pour le covoiturage était de 8 à 10% des déplacements. Cet objectif, en continuant à communiquer sur le PDIE pourrait être atteint prochainement. Concernant les transports en commun, l'objectif du diagnostic de 2008 était de 12% des déplacements effectués en transport en commun en 2011. Cet objectif semble loin d'être atteint.

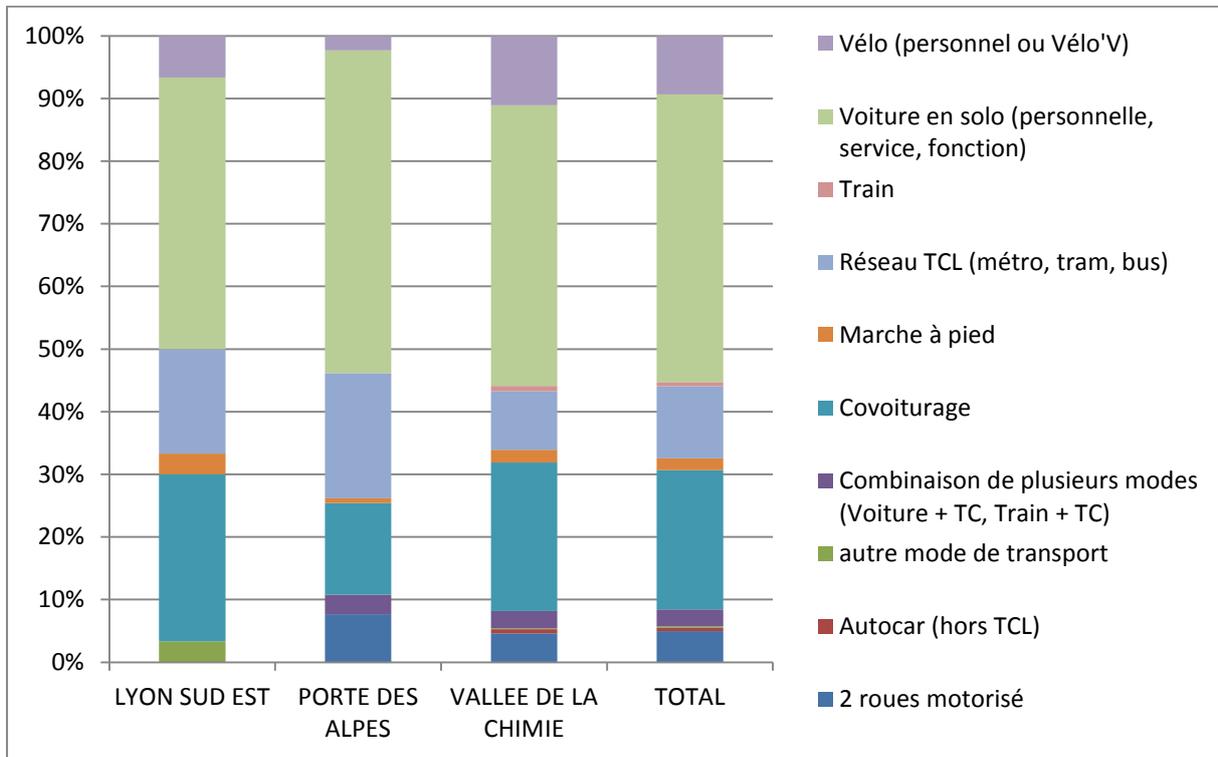
Graphique 9 : Mode de transport principal utilisé, par PDIE - Echantillon total de 953 individus – 951 exprimés – Enquête 2011



<sup>4</sup> Cf. définition en fin de rapport « Table des sigles et abréviations »

Pour le mode de transport occasionnel (cf. Graphique 10), le covoiturage apparaît comme le deuxième mode de transport le plus utilisé, avec 22,2% de part modale. Le réseau TCL ne vient qu'en troisième position après la voiture en solo et le covoiturage.

**Graphique 10 : Mode de transport occasionnel utilisé, par PDIE** - Echantillon total de 953 individus – 747 exprimés – Enquête 2011



### 3.2.4. Une évolution du type de transport utilisé à confirmer

L'enquête fait apparaître que 5% des personnes interrogées ont changé leur mode de transport depuis la mise en place du PDIE. Ceci est déclaratif, ce résultat est donc à relativiser : le PDIE n'est pas toujours l'origine du changement, un déménagement ou une mutation peut parfois être la vraie cause du changement.

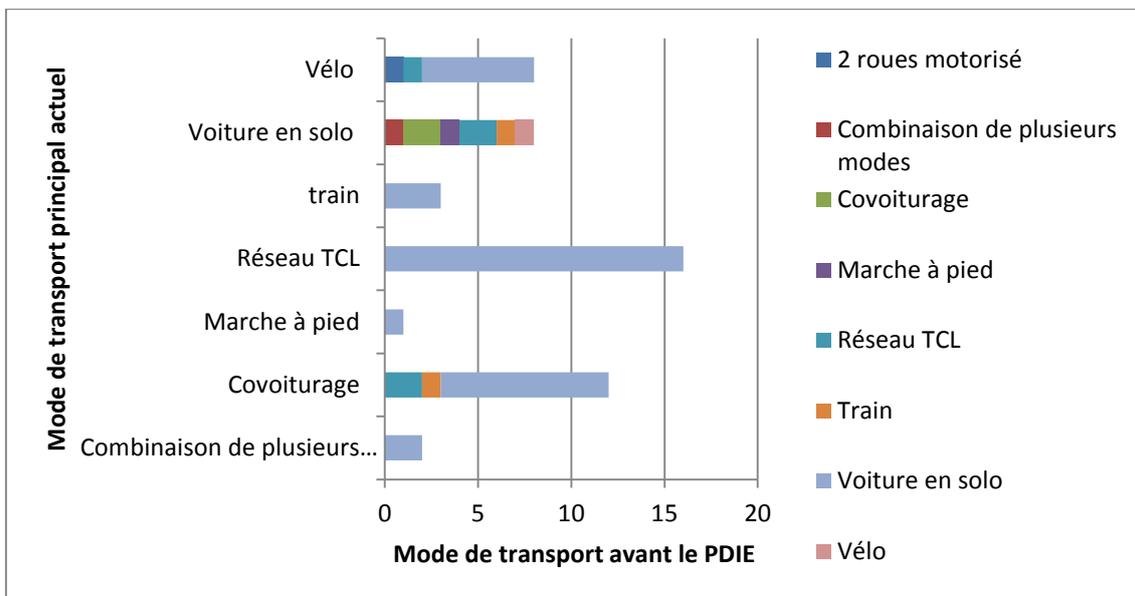
Sur les 5% ayant changé de mode de transport, 74% sont passés de la voiture particulière à un autre mode de transport dont :

- 32% pour le réseau TCL
- 18% pour le covoiturage
- 12% pour le vélo
- 6% pour le train

10% ont abandonné le réseau TCL dont 4% ont repris la voiture particulière et 4% le covoiturage.

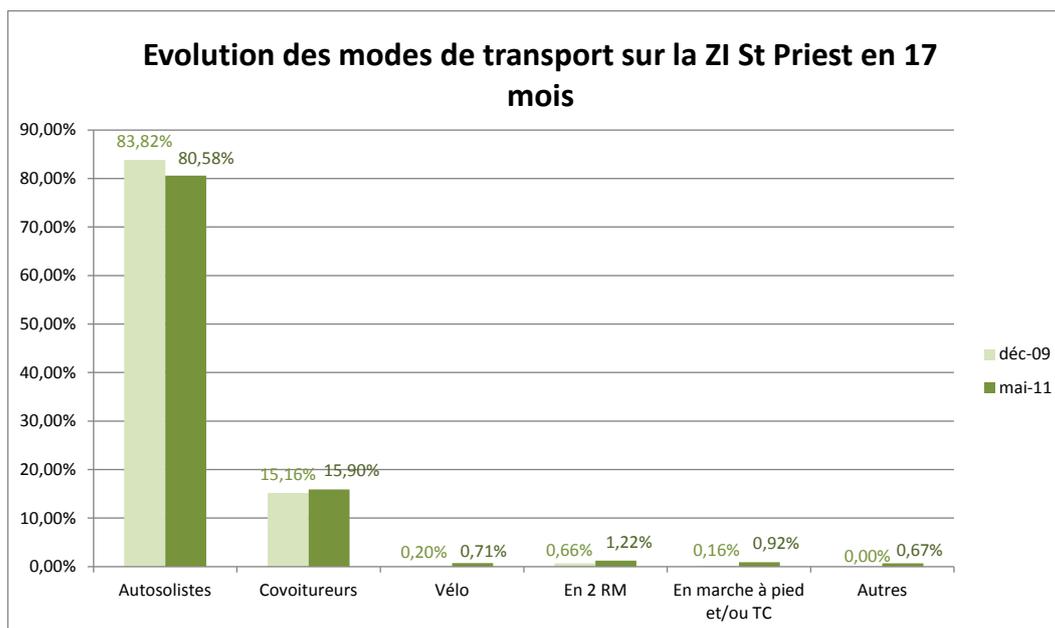
Seuls les PDIE de la Vallée de la Chimie et de Porte des Alpes ont eu une incidence sur un changement de comportement de déplacement. Sur la zone de Lyon Sud Est, aucune réponse n'indique un changement de mode de transport. Ce PDIE est plus récent que les deux autres PDIE (2009 au lieu de 2006 et 2007, cf. Tableau 2), les mesures mises en place nécessitent du temps pour constater une évolution. Ce qui peut expliquer que sur des PDIE plus anciens, on observe des changements de comportement alors que sur un PDIE plus récent, la durée est trop courte pour constater déjà un changement.

**Graphique 11 : Evolution du mode de transport principal utilisé** - Echantillon total de 953 individus – échantillon : 50 – Enquête 2011

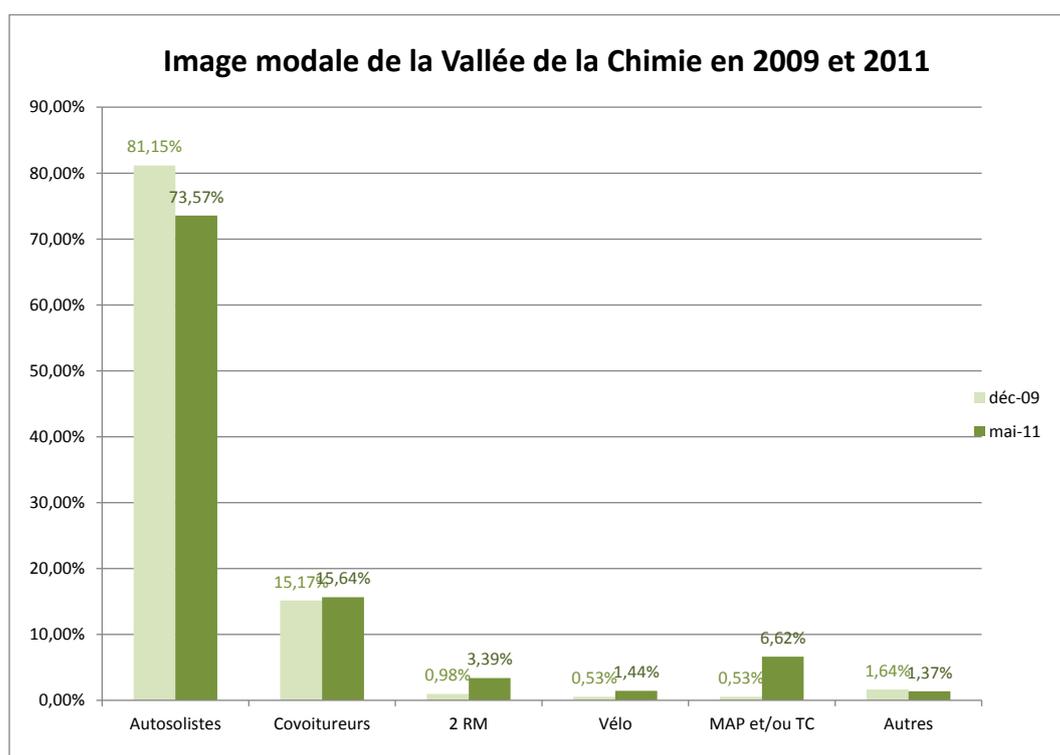


Des données de comptage effectuées sur les zones de Porte des Alpes et Vallée de la Chimie par le Grand Lyon confirment les changements modaux perçus à travers les enquêtes réalisées (cf. Graphique 12).

**Graphique 12 : Evolution des modes de transport sur la zone de Porte des Alpes en 17 mois** – Données Grand Lyon



Graphique 13 : Evolution des modes de transport sur la zone de la Vallée de la Chimie en 17 mois – Données Grand Lyon



Pour les personnes ayant abandonné la voiture au bénéfice d'un autre mode de transport, le bilan environnemental est donné dans le Tableau 14 suivant.

Tableau 14 : Bilan environnemental de l'évolution des modes de transport PDIE

Mode de transport adopté	Ancien mode de transport	Distance domicile /travail en km	Coût économisé (en €/an)	Effet de serre évité (en kg eq. CO2 / an)	Energie consommée en moins (en l eq. pétrole )
<b>PDIE Porte des Alpes</b>					
Bus	Voiture	56	-10 032,00	-5 388,32	-2 135,28
Covoiturage	Voiture	20	-2 070,00	-1 296,20	-506,40
Total		76	-12 102,00	-6 684,52	-2 641,68
<b>PDIE Vallée de la Chimie</b>					
Bus	Voiture	144	-26 376,00	-13 855,68	-5 490,68
Vélo	Voiture	56	-10 413,76	-7 258,72	-2 836,40
Covoiturage	Voiture	164	-16 974,00	-10 628,84	-4 152,48
Marche à pied	Voiture	3	-598,65	-388,86	-151,95
Train	Voiture	67	-12 453,96	-7 705,00	-2 773,13
Total		434	-66 816,37	-39 837,10	-15 404,64

---

Ce tableau se base sur les réponses données par les salariés ayant répondu à l'enquête PDIE, à savoir les modes de transport antérieur au PDIE et postérieur, le kilométrage entre leur domicile et leur lieu de travail. Le bilan environnemental a été réalisé avec l'outil calculette Eco-déplacement de l'ADEME.

Pour ce calcul environnemental, l'enquête ne distinguant pas les modes métro/tramway et bus, le calcul est parti de l'hypothèse que les usagers des transports en commun n'utilisaient que le bus. En termes d'émissions de gaz à effet de serre, cela revient à se mettre dans le pire des cas, les gains obtenus en émissions de CO2 sont donc des minima, le gain pour un mode métro ou tramway étant supérieur.

Compte tenu du faible taux de réponses de l'enquête, il est difficile d'extrapoler ces chiffres à l'ensemble de la population concernée par les PDIE, au risque de biaiser les résultats. On peut seulement constater que, ramenés au nombre de salariés ayant répondu à l'enquête, ces chiffres donnent un gain de 39 kg/salarié/an eq. CO2 pour la Porte des Alpes et 54 kg/salarié/an pour la Vallée de la Chimie. Ces chiffres sont bien en deçà des chiffres annoncés par l'ADEME, indiquant qu'un PDIE permet d'économiser entre 100 et 150 kg/salarié/an de CO2 (cf. paragraphe 1.3.2). Bien entendu, l'enquête réalisée présentant de nombreux biais, les chiffres ci-dessus sont des minima, la réalité est très certainement au-dessus de ces chiffres.

Pour le PDIE de Porte des Alpes, le changement de comportement concerne essentiellement deux entreprises (*Entreprise 18<sup>5</sup>*, *Entreprise 19*). L'*entreprise 18* est active sur le PDIE, et dans ce cadre contribue financièrement au covoiturage et aux abonnements de transport en commun.

Pour le PDIE de la Vallée de la Chimie, le changement de comportement concerne essentiellement :

- Trois entreprises pour le passage de la voiture particulière aux transports en commun (*Entreprise 1*, *Entreprise 8*, *Entreprise 11*). L'*Entreprise 1* a cherché, entre autres, à adapter les horaires de travail en fonction des transports collectifs. Les trois ont cité comme action mise en œuvre dans le cadre du PDIE, la négociation avec les AOT pour améliorer la desserte en transports collectifs. Les transports en commun font donc partie d'une des actions que ces entreprises cherchent à favoriser.
- Deux entreprises pour le passage de la voiture particulière au vélo (*Entreprise 6* et *Entreprise 11*). L'*Entreprise 6* a amélioré les cheminements modes doux à l'intérieur du site.
- Deux entreprises pour le passage de la voiture particulière au covoiturage (*Entreprise 8* et *Entreprise 11*). Ces deux entreprises aident à la constitution des équipes de covoiturage pour leurs salariés.

---

<sup>5</sup> Pour des raisons de confidentialité, le nom des entreprises a été enlevé dans la version publique du présent document. La correspondance entre les numéros et les noms d'entreprises se trouve en Annexe 5, annexe à disposition uniquement des membres du jury.

---

## 4. EVALUATION QUALITATIVE DES PDIE

L'évaluation qualitative de quelques PDIE de l'agglomération lyonnaise a pour objectif d'analyser la gouvernance et l'organisation mises en place et de voir si elles permettent de faire perdurer le dispositif PDIE.

Les PDIE sont développés sur l'agglomération lyonnaise depuis 2006 maintenant. Les phases de pré-diagnostic et de diagnostic sont globalement bien gérées à l'échelle du territoire lyonnais. Les phases de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation sont certainement plus diverses sur les PDIE en fonctionnement.

Grâce à l'évaluation effectuée sur quelques PDIE de l'agglomération lyonnaise, il ressort qu'un certain nombre de freins et de facteurs de succès peuvent faciliter ou non le fonctionnement d'un Plan de Déplacement Inter-Entreprises. Ces facteurs sont exposés dans la présente partie.

### 4.1. L'impulsion managériale

#### 4.1.1. Les attentes initiales des entreprises

Le rôle des entreprises est stratégique dans la réussite d'un PDIE. Le rôle que chacune va jouer est fonction des attentes qu'elle avait en s'engageant dans le PDIE. L'engagement dans la démarche devrait découler d'une volonté individuelle de la part de chaque entreprise.

S'il est vrai que certaines entreprises qui s'engagent dans un PDIE cherchent en premier lieu à résoudre un problème concret, ce n'est pas le cas pour toutes.

Certaines se sont engagées avec pour objectif de résoudre des problèmes précis :

- desserte en transport en commun de la zone (*Entreprise 1<sup>6</sup>* sur la Vallée de la Chimie),
- problème de stationnement avec un manque de places (*Entreprise 2*, Bron Parc du Chêne), en particulier pour des structures accueillant du public et souhaitant laisser plus de places de stationnement à ces visiteurs (*Entreprise 3* sur PERICA),
- meilleure accessibilité avec la volonté de répondre aux attentes des salariés sur l'accessibilité en transport de la zone (*Entreprise 4* sur Porte des Alpes).
- Recherche de solution pour proposer aux salariés une alternative de déplacement (*Entreprise 5* sur Lyon Sud Est).

La dimension financière est également une des motivations qui poussent les entreprises à s'engager : certains dirigeants ont conscience que leurs salariés n'ont pas un pouvoir d'achat très élevé et s'engagent dans la démarche pour les aider à prendre conscience du coût de la voiture et à trouver des solutions autres que la voiture pour les déplacements. Il s'agit bien souvent d'entreprises qui emploient de la main d'œuvre peu qualifiée et qui ont conscience que la voiture individuelle représente un coût

---

<sup>6</sup> Pour des raisons de confidentialité, les noms des entreprises ont été enlevés et mis en Annexe 5

conséquent pour leurs salariés, auquel les revenus peu élevés ne peuvent faire face (*Entreprise 3* sur PERICA).

Une démarche plus globale de développement durable est également à l'origine de l'engagement de certaines entreprises, les entreprises se lançant dans la démarche parce que le dirigeant est sensibilisé aux questions environnementales. C'est le cas de certaines entreprises de Lyon Sud Est, PERICA, Bron Parc du Chêne (*Entreprise 2*, Bron Parc du Chêne ou *Entreprise 9*, *Entreprise 10* sur Lyon Sud Est, *Entreprise 12* sur PERICA). Pour Lyon Sud Est, le président qui a initié la démarche considérait comme un devoir de ne pas polluer. Cette démarche PDIE permet de valoriser l'image de certaines entreprises dont le secteur d'activités a un fort impact négatif sur l'environnement. C'est le cas de certaines entreprises de la Vallée de la Chimie (*Entreprise 1*, *Entreprise 6*, *Entreprise 7*, *Entreprise 8*, *Entreprise 11*).

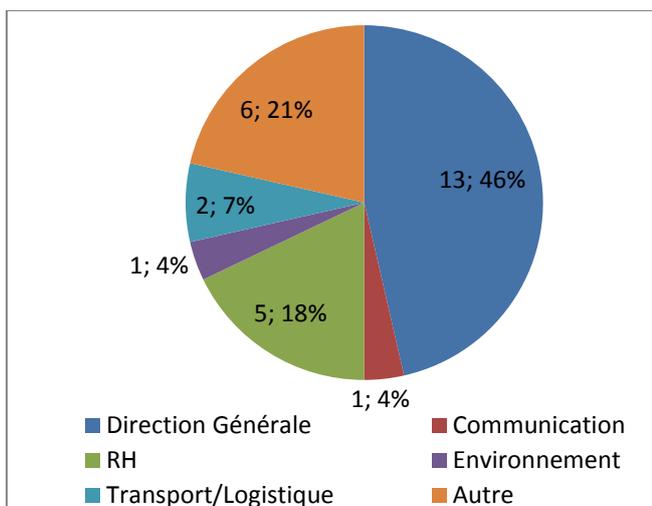
Enfin, à côté de ces entreprises qui avaient des motivations et des attentes bien claires en s'engageant dans un PDIE, on trouve également des entreprises qui sont parties dans la démarche sans savoir précisément pourquoi. Certaines déclarent explicitement que c'est le Grand Lyon qui les a incitées à se lancer dans le PDIE. D'autres sont parties dans cette démarche plus pour montrer l'exemple que pour satisfaire un réel besoin (*Entreprise 13*, PERICA).

#### 4.1.2. Le rôle de la Direction dans le choix des référents

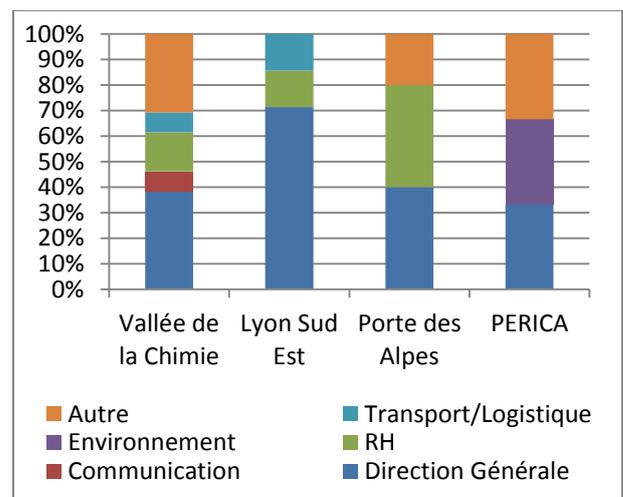
La Direction de chaque entreprise joue un rôle important dans l'impulsion donnée au PDIE. Outre cette impulsion, elle doit choisir avec pertinence le référent PDIE qui animera en interne le dispositif.

Globalement, le référent PDIE appartient à la Direction Générale ou à la Direction Ressources Humaines (cf. Graphique 14 et Graphique 15). Néanmoins, même si cette appartenance à la Direction Générale peut faciliter la bonne marche du PDIE, elle n'est pas systématiquement un gage de bonne réussite. A l'exemple de Lyon Sud Est où 70% des référents appartiennent à la Direction Générale (cf. Graphique 15).

Graphique 14 : Rattachement du référent PDIE



Graphique 15 : Rattachement du référent, par PDIE



---

Le choix du référent devrait se porter sur une personne sensibilisée aux problématiques de développement durable et surtout motivée pour remplir ce rôle de référent. Cette motivation est déterminante pour le succès du PDIE. Sur les PDIE de l'agglomération lyonnaise, ceux qui fonctionnent le mieux ont un nombre élevé de référents motivés et impliqués dans la démarche. C'est le cas notamment pour le PDIE de la Vallée de la Chimie, pour lequel, à la lumière de leurs réponses, les référents PDIE apparaissent comme motivés à 70%. Ceux du PDIE de Lyon Sud Est le sont moins, et ceux de Porte des Alpes manquent globalement de motivation pour la thématique. Ces référents doivent être convaincus que le PDIE est un bon moyen pour faire changer les comportements de déplacement. Ainsi, sur la Vallée de la Chimie, les référents considèrent le PDIE comme un bon moyen de faire changer les comportements alors que 40 % des référents de Porte des Alpes pensent le contraire, 30 % pour Lyon Sud Est et 33 % pour PERICA.

Certains chefs d'entreprise ont choisi le référent PDIE non pour leur motivation et leur intérêt dans la démarche mais parce qu'ils étaient une des rares personnes de l'entreprise à avoir un mail, à pouvoir assister à des réunions et à relayer l'information (*Entreprise 14*, Lyon Sud Est). Ceci est particulièrement vrai pour des petites structures, où l'on voit même le référent être une personne en alternance au sein de l'entreprise (*Entreprises 15*, Meyzieu), il a donc, a priori, peu de poids vis-à-vis de la direction. Le poste occupé par le référent peut refléter l'intérêt que l'entreprise accorde au PDIE. Le référent en alternance a d'ailleurs mentionné qu'il y avait peu d'actions réalisées au sein de l'entreprise dans le cadre du PDIE.

#### 4.1.3. Le temps consacré à la mission de référent PDIE

Au fil des enquêtes et des interviews des référents ou chefs d'entreprise, il s'avère que bien souvent l'idée en elle-même du PDIE séduit les personnes et les motive. Mais la mise en application s'avère beaucoup plus difficile au sein des entreprises car noyée au milieu d'autres dossiers. Les référents des entreprises ont cette mission dans leur fiche de postes, parmi bien d'autres. Et cette mission n'apparaît pas comme une priorité dans les fonctions des référents. C'est le cas aussi bien dans le secteur privé que pour des structures publiques. Cet état de fait ressort de la quasi-totalité des enquêtes et interviews. La mission de référent est alors partiellement remplie.

Outre le choix pertinent du référent, l'entreprise doit également donner une organisation structurée du projet PDIE au niveau de l'entreprise afin que le projet puisse aboutir et perdure dans le temps. De nombreux référents mentionnent le fait qu'ils n'ont pas les moyens de réaliser la mission qui leur incombe dans le cadre de leur rôle de référent, faute de temps. Cette mission apparaît comme une mission « en plus » des missions principales de leur poste, qui n'est pas identifiée comme mission prioritaire en tant que telle par la hiérarchie. Le manque de temps dont disposent ces référents pour remplir leur mission apparaît comme la principale limite à l'exercice de leur mission : sur l'ensemble des référents, plus du tiers mettent en avant cet argument. Ces mêmes personnes consacrent moins de 5% de leur temps au PDIE. Les référents des grosses entreprises disposent de plus de temps à y consacrer, du fait que bien souvent cette mission est intégrée à leur poste. C'est particulièrement vrai sur la Vallée de la Chimie, où les référents PDIE de plusieurs grosses structures consacrent entre 10 à 20% de leur temps au PDIE.

---

#### 4.1.4. Un besoin de concertation en interne

Le référent apparaît parfois bien seul dans cette démarche. Certains référents ont fait part de leur frustration de ne pouvoir partager sur la thématique des déplacements avec leurs collègues. Ils apparaissent quelque peu seuls pour avancer dans cette démarche, et le besoin de confronter des idées sur les méthodes à adopter se fait ressentir. La mise en place d'un comité de pilotage interne à l'entreprise apparaît alors comme une solution pour faire avancer le projet PDIE.

L'information en interne à l'entreprise se fait dans de nombreux cas (plus du tiers des cas) lors des pauses café ou lors de discussions informelles. Peu d'entreprises mentionnent l'existence de groupes de travail ou de comité de projet internes à l'entreprise pour discuter du PDIE. Il s'agit dans ce cas d'entreprises assez importantes, qui sont engagées dans une démarche de développement durable, et qui abordent cette thématique dans les réunions développement durable (*Entreprise 1*, Vallée de la Chimie, *Entreprise 16*, PERICA). Devant ce constat, il apparaît nécessaire que les entreprises mettent en place un vrai suivi de projet pour le PDIE et que les Directions le traitent au même titre que la Démarche Développement Durable ou Qualité.

#### 4.2. L'association d'entreprises : un rôle clé pour maintenir l'intérêt dans le PDIE

Le PDIE est un projet collectif entre plusieurs entreprises avec une mutualisation des besoins et des solutions. La coordination par l'association d'entreprises apparaît comme indispensable. Cette coordination n'est pas assurée au sein de tous les PDIE des territoires observés. Sur la Vallée de la Chimie, l'association semble bien impliquée dans le PDIE, celui-ci est dynamique et porte des fruits. A contrario, sur Lyon Sud Est, l'association n'a pas les moyens humains et financiers, ou la volonté, de promouvoir le PDIE. Pourtant, l'association s'est montrée intéressée par la démarche PDIE, très présente au lancement du PDIE, elle s'en est désinvestie une fois l'animateur PDIE en poste.

La présidence de l'association apparaît comme stratégique pour maintenir l'intérêt dans le PDIE. Les associations d'entreprises sont dans la plupart des cas à l'origine du lancement du PDIE sur les territoires considérés. Ainsi, le PDIE de Lyon Sud Est a été lancé sous l'impulsion du président de l'association d'entreprises. Le président de l'Association d'Entreprises fédère les entreprises autour du projet pour qu'elles s'inscrivent dans la démarche.

Lorsque le président ne croit plus dans la capacité du PDIE à faire changer les comportements, le dynamisme du PDIE s'en ressent. Sur le territoire de la Vallée de la Chimie où la présidente est convaincue de la pertinence du PDIE pour faire changer les comportements et évoque le sujet régulièrement avec les dirigeants d'entreprises qu'elle rencontre, on constate que le PDIE fonctionne correctement. Pour le PDIE des commerçants du 7<sup>ème</sup>, le responsable de l'association croit également à l'importance du PDIE et à son impact, cette implication fait que le PDIE fonctionne bien.

L'association d'entreprises a pour rôle également d'inciter de nouvelles entreprises à adhérer à la démarche PDIE. Cette prospection auprès des entreprises d'une zone d'activités devrait se faire conjointement entre l'association et le développeur économique de la zone. Sur le PDIE de la Vallée de

---

la Chimie, cette prospection a été effectuée par l'association ADDVC<sup>7</sup>, ce qui reste à faire sur les deux autres PDIE. Cette prospection n'aboutit pas nécessairement à un engagement de nouvelles entreprises dans le PDIE, mais elle est néanmoins nécessaire, ne serait-ce que pour montrer aux entreprises que le PDIE est un projet qui vit.

Sur certaines zones d'activités, un gestionnaire de site existe aux côtés de l'association d'entreprises. C'est le cas par exemple de la zone de Lyon Sud Est et de la zone de Porte des Alpes. Le rôle du gestionnaire de site devrait être le même que celui de l'association, en incitant les nouvelles entreprises à s'engager dans la démarche PDIE.

## 4.3. L'animation

### 4.3.1. L'animateur PDIE : un poste indispensable mais pas suffisant pour le bon fonctionnement d'un PDIE

Les PDIE qui ne disposent pas d'un poste d'animateur en tant que tel manquent de dynamisme. C'est le cas, en particulier, du PDIE de PERICA, lancé en 2006 et qui ne voit quasiment plus aucune action mise en œuvre depuis deux ans. Ce PDIE ne dispose pas d'un poste d'animateur PDIE. Le mémoire de stage de E. Zimmermann (cf. Ref[14]) concluait, en 2008, à un PDIE Perica en bonne voie de réussite avec des réunions régulières du comité de pilotage. 3 ans après, le résultat est tout autre avec un PDIE en panne et une dynamique qui s'est cassée. La raison première en est l'absence d'animateur dédié au PDIE sur la zone et à un changement régulier des acteurs de la zone, en particulier, le développeur économique. Ce PDIE a souffert d'une discontinuité dans le suivi : cinq développeurs économiques se sont succédés sur la zone en moins de dix ans. Le développeur économique n'est pas formé à l'animation du PDIE, cette mission n'est pas inscrite dans son plan de charge. L'animation s'avère insuffisante avec seulement le développeur économique. Pendant plus d'un an, aucun comité de pilotage PDIE n'a été réuni. Dès lors que la dynamique du PDIE se ralentit, il apparaît très difficile de relancer la démarche auprès des entreprises.

Cependant, l'animation d'un PDIE apparaît comme un facteur nécessaire mais pas suffisant au succès d'un PDIE. En effet, sur les trois PDIE qui ont été étudiés plus en détail, l'un fonctionne correctement, de l'avis à la fois du Grand Lyon et des entreprises (Vallée de la Chimie), deux fonctionnent avec difficulté, de l'avis de l'animateur et des entreprises (Porte des Alpes et Lyon Sud Est). Et pourtant, tous trois partagent le même animateur. L'animation d'un PDIE n'est donc pas le gage de la réussite du PDIE.

La question de l'animation doit être posée dès la mise en place d'une démarche PDIE et le recrutement de l'animateur anticipé pour faire la jonction entre la phase de diagnostic et la phase de mise en œuvre des actions. La question du financement de l'animation se pose également à l'origine du projet de PDIE. La Communauté Urbaine considère que son rôle est de soutenir le démarrage des projets de PDIE et de fournir aux entreprises les outils et moyens pour réaliser ce projet, mais de se limiter à ce rôle. L'animation, bien qu'elle soit, à ce jour, portée par le Grand Lyon serait plus du ressort des associations d'entreprise. Sur ce point, la Collectivité et les entreprises ne sont pas en phase. Les associations d'entreprises, pour un certain nombre d'entre elles, déclarent ne pas avoir les moyens financiers et

---

<sup>7</sup> Cf. en fin de rapport « Table des sigles et abréviations »

humains suffisants pour assurer l'animation du PDIE. Un portage de l'animation par l'association d'entreprises, correctement soutenue par le Grand Lyon, la Région et la CCI pourrait être un gage de réussite du PDIE. Les associations ont toutes indiqué leur manque de moyens pour porter toute seule l'animation du PDIE. Sur Lyon 7<sup>ème</sup>, le poste d'animateur PDIE est porté par l'association ADC7. Le PDIE semble bien marcher. Néanmoins, l'association souhaiterait une aide financière de la collectivité sur le long terme.

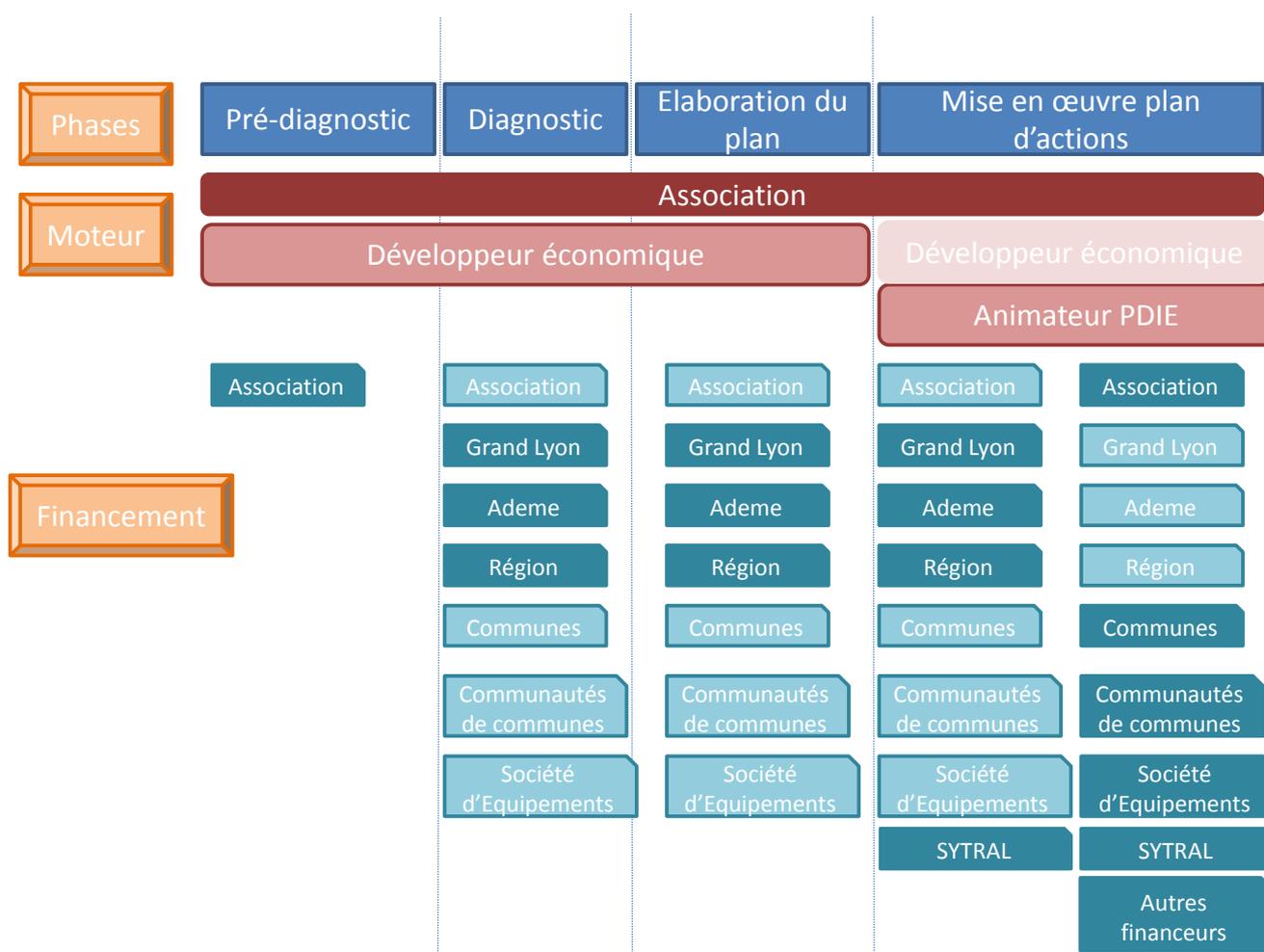
Tableau 15 : Animation des PDIE et portage

Date de lancement	Nom du PDIE	Animateur	Portage	Fonctionnement du PDIE
2006	Plateau Nord/PERICA	Non	A réfléchir	En panne
2006	Porte des Alpes	Oui	Grand Lyon	Moyen
2007	Vallée de la Chimie	Oui	Grand Lyon	Bon
2007	Tendance Presqu'île	Oui	Tendance Presqu'île/Etat/privé	Bon
2007	Techlid	Oui	Techlid avec aide Région/Grand Lyon/ADEME	Bon
2007	Commerçants du 7ème	Oui	ADC7	Bon
2009	Association de service à la personne			
2009	Lyon Sud Est	Oui	Grand Lyon	Moyen
2009	Val de Saône	Non	En cours de réflexion	
2009	Meyzieu	Oui	AIRM avec aide Région/Grand Lyon/Meyzieu/SERL/CCEL	Manque de recul
2009	Bron Parc du Chêne			
2010	Confluence	Non		Prématuré
2011	Tonkin	-		Prématuré

Lorsque le PDIE est porté par l'association d'entreprises, il semble bien fonctionner, c'est le cas de Tendance Presqu'île ou le PDIE des commerçants du 7<sup>ème</sup>, qui apparaissent comme dynamiques. Ces deux PDIE sont quelque peu particuliers puisqu'ils concernent des associations de commerçants. Le PDIE Techlid qui est également porté par l'association semble également bien fonctionner.

Certaines associations considèrent qu'il n'est pas nécessaire d'avoir un animateur dédié au PDIE mais plutôt un animateur Développement Durable sur le territoire avec une répartition des actions dans différents domaines, dont les déplacements. C'est le cas en particulier des associations de commerçants (Tendance Presqu'île, Commerçants du 7<sup>ème</sup>), où l'animateur PDIE ne s'occupe pas que du PDIE mais également du Développement Durable dans sa globalité. Ces PDIE semblent bien fonctionner. Le succès est peut-être dans cette dimension Développement Durable qui peut peut-être impliquer plus les entreprises que les déplacements seuls.

Figure 17 : Rôle des différents acteurs dans le financement et le portage des PDIE



Une animation :

- portée par l'association d'entreprises, avec un soutien financier des structures publiques,
- partagée entre le PDIE et les divers aspects Développement Durable

apparaît comme un gage de réussite et de pérennisation du PDIE, au regard des expériences lyonnaises.

Ceci permettrait d'ailleurs une meilleure concertation entre l'animateur PDIE et les associations d'entreprises, concertation indispensable à la bonne marche du PDIE. En effet, lorsque le poste d'animation est porté par le Grand Lyon, on constate que l'animateur PDIE ne rencontre que très rarement le président de l'association d'entreprises, une fois le plan d'actions validé. Or cette collaboration entre les deux parties est indispensable à la réussite du PDIE.

Plusieurs avis convergent sur les PDIE de l'agglomération lyonnaise pour dire qu'il est nécessaire de dissocier le rôle d'animateur PDIE de développeur économique. Une seule personne ne peut remplir les deux rôles au risque d'une implication moindre dans le PDIE.

---

### 4.3.2. L'animation propre à chaque entreprise

Même avec l'existence d'un animateur PDIE sur la zone, les entreprises ont un rôle à jouer dans l'animation du PDIE.

Ce rôle de référent PDIE, tel que ceux-ci le voient, se décline par :

- L'organisation d'animations en interne
- Le suivi de la mise en place d'actions sur le site
- Une action de sensibilisation, d'information, de communication
- Une écoute et une prise en compte des demandes des salariés

Les facteurs qui semblent favoriser l'exercice du rôle de référent PDIE sont :

- La volonté de la Direction du site pour s'engager dans cette démarche
- Les outils de communication à disposition
- La connaissance du sujet
- La fonction occupée qui peut légitimer le référent à engager ce genre de démarche (par exemple, Ressources Humaines)
- L'implication du Grand Lyon

Les limites à l'exercice du rôle de référent PDIE :

- Les actions mises en place qui peuvent désorganiser le fonctionnement du site
- La difficulté à dégager suffisamment de temps
- Noyer les salariés sous un excès d'informations
- Pour certaines entreprises, certains salariés (commerciaux) sont contraints d'utiliser leur véhicule de fonction tous les jours, ce qui limite l'impact du PDIE

Du point de vue des pouvoirs publics, les référents apparaissent comme trop attentistes de l'Administration, sans prise réelle d'initiatives pour les animations. Les animateurs PDIE déplorent quelque peu la difficulté à sensibiliser certains référents qui se sentent peu concernés par les PDIE. Sur le plan de l'animation, les visions sont quelque peu divergentes entre les attentes de certaines entreprises et la vision du Grand Lyon : certaines entreprises souhaiteraient qu'une personne extérieure vienne animer et présenter le PDIE en interne (*Entreprise 14* et *Entreprise 16*). Grand Lyon considère que les actions doivent être initiées par les entreprises.

Certaines associations d'entreprises ont pleinement conscience du rôle stratégique du référent PDIE dans le bon fonctionnement de celui-ci (c'est le cas de l'association de la Vallée de la Chimie). La démarche fonctionne quand il y a un référent au sein de l'entreprise (service communication ou fonction industrielle) qui est moteur. Si le référent n'est pas moteur, le PDIE fonctionne moins bien. De l'avis de certaines entreprises, si le référent est moteur, même si la direction ne s'investit que très peu dans la démarche, le PDIE marchera. Il n'en demeure pas moins que le choix du référent appartient à chaque entreprise. Et que ce choix propre à chaque entreprise est stratégique pour la réussite du PDIE dans son ensemble.

---

#### **4.4. L'implication des pouvoirs publics et les attentes par rapport aux AOT, aux exploitants, au Grand Lyon, aux collectivités publiques**

Un PDIE est un projet partagé de développement du territoire entre acteurs publics et acteurs privés. De par cette organisation, l'implication de chacun est indispensable à la réussite du PDIE.

Les entreprises attendent une vision globale et une volonté de faire changer les choses de la part des pouvoirs publics. Les résultats ne sont pas toujours au rendez-vous selon elles. Certaines considèrent qu'il s'agit d'un saupoudrage sans réelle volonté de changer. Les pouvoirs publics, pour pérenniser les démarches de PDIE, doivent miser sur un investissement à long terme. Une concertation politique entre les acteurs publics pourrait améliorer les choses.

Le succès d'un PDIE est conditionné par l'assiduité des membres du comité de pilotage aux différentes réunions, en particulier les instances publiques qui ont un rôle opérationnel, telles que le SYTRAL, Grand Lyon, ADEME pour les appels à projet. Cette assiduité doit être la même pour les entreprises, qui, en cas d'absence au comité de pilotage, risquent de casser la dynamique collective nécessaire à une telle démarche.

Cette présence doit être forte au lancement d'un PDIE, mais également se poursuivre une fois que les actions sont mises en œuvre.

##### **4.4.1. Le Grand Lyon**

Le Grand Lyon apparaît comme l'acteur clé de la démarche. Le Grand Lyon a soutenu les PDIE dès 2005 en cherchant à répondre à une attente des entreprises et à améliorer le bilan carbone sur l'agglomération lyonnaise. L'ADEME et la Région s'appuient beaucoup sur le Grand Lyon, sur le plan technique, le Grand Lyon s'appuie, de son côté, sur les développeurs économiques pour les démarches PDIE.

Pour le Grand Lyon, les associations d'entreprises ont pour rôle de piloter le PDIE. A travers les interviews auprès des associations d'entreprise, mais également des référents PDIE, on constate que du point de vue des entreprises, c'est à l'animateur PDIE de piloter, d'aller de chercher de nouvelles entreprises

Les entreprises attendent que le Grand Lyon soit moteur dans la démarche PDIE, y compris en phase de mise en œuvre des actions. Au niveau de Lyon Sud Est par exemple, l'association d'entreprises considère qu'elle n'a pas le temps de faire de la gestion de projet, du fait d'un manque de moyens humains. Elle souhaiterait donc que le Grand Lyon soit plus moteur (avec l'aide de la CCI) dans cette démarche, l'association étant prête à supporter la démarche. Il existe un décalage entre les attentes des entreprises vis-à-vis du Grand Lyon et la vision du Grand Lyon qui se voit comme initiateur de la démarche puis plus en retrait dans la mise en œuvre. Chacun semble attendre que l'autre lance les initiatives.

Le rôle du Grand Lyon apparaît indispensable aux entreprises pour la réussite d'un PDIE, y compris en phase de mise en œuvre du plan d'actions. Pour certaines entités, le fait que le Grand Lyon se soit

---

structuré pour les PDIE en embauchant des animateurs ou en subventionnant ce type de postes permet de constituer une sorte d'alerte. Le PDIE vivotte au sein de leur entité et lorsque le Grand Lyon rappelle qu'une manifestation est prévue, le référent se « réveille » et est poussé à participer en mettant des actions en œuvre.

Plusieurs entreprises souhaitent avoir des personnes extérieures pour intervenir sur le PDIE. Cette requête est revenue plusieurs fois dans les enquêtes auprès des référents. C'est le cas par exemple de sur le PDIE Perica (*Entreprise 16*), mais également sur Lyon Sud Est (*Entreprise 14*), sur la Vallée de la Chimie (*Entreprise 17*).

Concernant la qualité de la relation avec le Grand Lyon, aucun référent du PDIE de Lyon Sud Est ne s'est prononcé sur ce point. Quelques référents se sont prononcés pour les PDIE de Vallée de la Chimie et Porte des Alpes mettant en avant la bonne qualité de la relation avec Grand Lyon, alors que d'autres reconnaissaient qu'ils n'avaient aucune relation avec Grand Lyon. Seul le PDIE de PERICA met en avant une relation qui pourrait être améliorée.

#### 4.4.2. Le SYTRAL

Vis-à-vis des Autorités Organisatrices des Transports, certaines associations d'entreprises ont trouvé le travail de mise en œuvre des actions difficiles. Les entreprises ne se sentent pas toujours partie prenante à part entière dans la réflexion initiée par le SYTRAL, dans le cadre du projet de restructuration du réseau de bus Atobus. Certaines ont regretté de ne pas avoir été consultées par le SYTRAL. Ce ressenti est à pondérer puisque le SYTRAL a intégré les entreprises aux réflexions de restructuration du réseau sur les zones qui les concernaient.

Plusieurs entreprises sont également déçues du délai pris pour mettre en œuvre des modifications de l'offre de transport en commun. Lorsqu'une entreprise se lance dans un projet, les délais de réalisation sont à court ou moyen terme. Or les délais de réalisation de modifications d'un réseau de transport en commun ou d'aménagements de voirie se situent à plus long terme. Ces deux temporalités ne sont pas toujours compatibles. Ainsi, sur Lyon Sud Est, une entreprise s'est totalement désinvestie (*Entreprise 4*) du fait des délais de réactivité trop long pour modifier la desserte de transport en commun. Certaines modifications du réseau de transport auraient pu être réalisées dans des délais de l'ordre de 6 mois suite aux diagnostics PDIE, mais les réflexions plus globales engagées dans le cadre du projet Atobus de restructuration du réseau de bus ont parfois ralenti la mise en œuvre de ces modifications. Le contexte Atobus peut expliquer ces délais dans certains cas.

A l'inverse, certaines zones s'avèrent être satisfaites de la future desserte de transport en commun mise en œuvre dans le cadre du projet Atobus, c'est le cas de la zone de la Vallée de la Chimie, où la nouvelle desserte constitue une amélioration.

#### 4.4.3. Les exploitants des transports en commun

Les exploitants des transports en commun, aux côtés des Autorités Organisatrices des Transports, doivent être associés aux PDIE. Les Autorités Organisatrices des Transport sont globalement présentes

---

lors des réunions des PDIE. Par contre, on peut noter l'absence de la SNCF dans les discussions avec les entreprises. Cette absence est mentionnée par certaines associations d'entreprises ou animateurs PDIE. Ce mode de transport est effectivement peu mis en avant dans les actions mises en place dans les PDIE. Un cadencement plus fin (au ¼ d'heure) mais peu réalisable dans le contexte actuel serait souhaité par certains pour rendre ce mode de transport vraiment compétitif sur certaines zones industrielles, ainsi qu'une augmentation du nombre de trains.

Une meilleure concertation entre les différentes AOT (Région, Département, AOTU) et les exploitants de transport en commun permettrait une meilleure coordination entre les différents modes de transport et favoriserait l'intermodalité. Ce point a été évoqué au niveau du PDIE Val de Saône, où l'utilisation combinée de plusieurs modes de transport en commun pourrait être accrue, mais également de Lyon Sud Est. Cette coordination permettrait d'améliorer la desserte des zones et d'obtenir un meilleur impact en termes de fréquentation des transports en commun. Malgré la faible probabilité d'améliorer la fréquence des trains, il apparaît nécessaire, pour certaines zones, de mieux communiquer sur les offres de services en gare (stationnement vélo sécurisé, ouverture des gares, etc). L'organisation des horaires et une information sur les transports en commun et les TER sont à systématiser, aux yeux des référents PDIE, pour la réussite du PDIE.

#### **4.4.4. Les chambres consulaires, la Chambre de Commerces et d'Industrie**

Certains acteurs des PDIE étudiés déplorent la faible implication de la CCI qui pourrait être plus présente et jouer un véritable rôle de conseil en mobilité, comme c'est le cas par exemple à Grenoble (cf. Ref [56]).

Sur l'ensemble des PDIE étudiés, la CCI est partenaire des PDIE, mais elle est peu présente, avec une participation aux différentes réunions sur les zones d'activité assez faible. Sur le PDIE de la Vallée de la Chimie, par exemple, l'antenne Rive Gauche de la CCI est représentée mais pas l'antenne Rive Droite. Sur Lyon Sud Est, la CCI a contribué au lancement du PDIE. A contrario, la CCI semble plus présente sur le PDIE de Techlid.

Le PDIE pourrait rentrer dans la politique de la CCI, celle-ci pourrait apporter des outils communs aux entreprises pour la mise en place des PDIE. La CCI pourrait également accueillir éventuellement le poste d'animation des PDIE.

En effet, les CCI ont pour rôle de « représenter les intérêts commerciaux et industriels de leur circonscription auprès des pouvoirs publics » (cf. Loi du 9 avril 1898). Elles doivent ainsi faciliter les rapports entre les entreprises et les administrations nationales et territoriales. Dans une démarche telle qu'un PDIE reposant sur un partenariat public/privé, la CCI couvrant le territoire du Grand Lyon a tout son rôle à jouer. Dans certaines régions françaises, la CCI porte les projets de PDIE et joue un rôle de facilitateur. Sur le territoire du Grand Lyon, la CCI ne semble pas impliquée de cette façon dans les PDIE.

---

#### 4.4.5. Les collectivités locales

Les entreprises ressentent parfois quelques difficultés à dialoguer avec les collectivités locales. Certaines zones sont sur plusieurs communes, ce qui complique la tâche de concertation avec les différentes municipalités pour la mise en œuvre de certaines actions du PDIE.

#### 4.4.6. La Région

La Région est présente ponctuellement dans les comités de pilotage, au démarrage des PDIE. La Région se positionne comme aide financière essentiellement pour la préparation du PDIE, et la mise en œuvre. Il s'agit d'une aide ponctuelle et non d'un accompagnement dans la durée. La Région souhaite initier la démarche mais, ensuite, les entreprises doivent prendre le relais, une fois qu'elles sont sensibilisées.

Cette intervention de la Région rentre dans le cadre d'une volonté, depuis 2006, de développer la politique des modes doux. Il s'agit à la fois d'une politique volontaire pour développer les modes doux et pour compléter la chaîne des transports en particulier train/vélo. Il existe une intervention régionale très ciblée sur les Plans de Déplacements Inter-Entreprises et non sur les PDE, la Région y trouve un intérêt car les PDIE concernent un ensemble d'entreprises et donc un territoire dans sa globalité.

La Région souhaiterait désormais accélérer la phase de diagnostic et de plan d'actions qui, finalement, est souvent similaire d'un PDIE à l'autre. Cette phase pourrait être réduite en approfondissant plus la connaissance du fonctionnement des salariés de la zone et en mettant à disposition un catalogue d'actions type, comme ce qui est fait dans l'outil « Toolbox for Mobility Management Measures in companies » (cf. paragraphe 2.1.3). La mise en œuvre des actions serait alors plus rapide, ce qui éviterait à certaines entreprises de se démotiver devant les délais nécessités par certaines actions.

#### 4.4.7. L'ADEME

Sur les PDIE en cours sur l'agglomération, l'ADEME a apporté une aide financière au lancement des PDIE. Cette aide, sur l'ensemble des PDIE du territoire considéré, est de l'ordre de 30 % du montant total des études de diagnostic. Cette aide est conditionnée par la transmission de données permettant d'évaluer l'impact du PDIE, via l'outil Mobival (cf. paragraphe 2.1.3). Comme vu précédemment, les animateurs PDIE considèrent que cet outil est adapté pour un PDE mais beaucoup moins pour un PDIE. Désormais l'ADEME souhaite promouvoir le lancement de nouveaux PDIE, en axant plus sur la dimension de la sécurité.

---

#### 4.4.8. La CARSAT Rhône Alpes

Bien que non mentionnée par les entreprises rencontrées, la CARSAT apparaît comme absente de la gouvernance des PDIE du territoire du Grand Lyon.

### 4.5. Suivi et évaluation de la démarche

#### 4.5.1. Une continuité de la démarche indispensable

Une démarche de PDIE doit être continue dans le temps, avec une impulsion qui ne s'éémousse pas au fil du temps. Pour certains PDIE, la personne qui a effectué le pré-diagnostic ou le diagnostic était stagiaire, le développeur qui a suivi le diagnostic était en contrat à durée déterminée ou en intérim, puis l'animateur, après un temps de latence de plusieurs mois, est arrivé. Cette précarité des ressources humaines chargées de suivre le PDIE a un impact sur le suivi même du PDIE. C'est le cas du PDIE de Meyzieu mais également de PERICA. Sur PERICA, cinq développeurs économiques se sont succédés en dix ans, ceci se ressent au niveau du succès du PDIE. Si personne ne fait le lien d'une étape à l'autre, la mise en place du PDIE prend beaucoup plus de temps, et ce délai pris pour la réalisation d'actions concrètes démotive les entreprises qui pouvaient être tout à fait motrices au départ. Des contrats pérennes pour les postes d'animateurs PDIE sont indispensables à la réussite de ces démarches.

Il en est de même au sein des entreprises. Le rôle rempli par le référent peut également souffrir d'un manque de continuité entre les différentes étapes du PDIE. Du fait des évolutions de postes, des changements d'entreprises, le référent peut changer entre la phase de diagnostic, la phase de plan d'actions et la phase de mise en œuvre. La continuité de la démarche au sein de l'entreprise doit être assurée malgré ces changements. Si la direction est bien impliquée dans la démarche, la continuité sera assurée, mais si le référent porte seul la démarche, une rupture risque d'apparaître, préjudiciable au PDIE.

#### 4.5.2. Des objectifs quantifiés nécessaires

A la lumière de l'enquête réalisée, il apparaît que seules des entreprises de la Vallée de la Chimie se sont fixées des objectifs quantifiés avec des délais de réalisation (*Entreprise 1, Entreprise 7, Entreprise 21, Entreprise 22*). Aucune des entreprises de Lyon Sud Est et Porte des Alpes ne s'est fixée d'objectifs. Or, le fait d'avoir des objectifs quantifiés, avec un délai de réalisation, aide à avancer dans la démarche et permet de se donner des marges de progression.

L'ensemble des PDIE ont des objectifs initiaux, par contre, la difficulté réside dans la déclinaison des objectifs du PDIE au sein de chaque entreprise. Une entreprise qui ne fait pas l'effort de décliner ces objectifs à son cas particulier en se fixant des seuils à atteindre a de grande chance de se désinvestir de

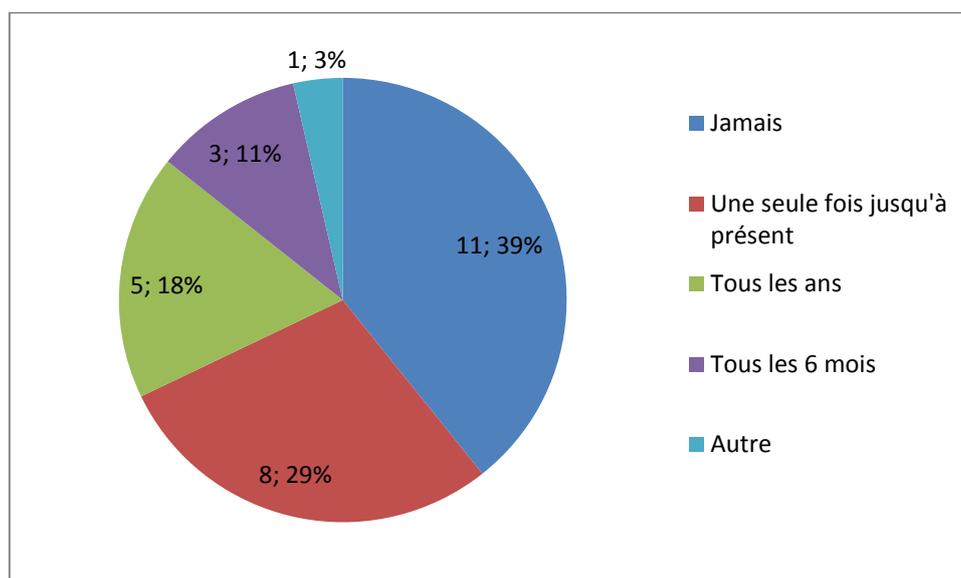
la démarche, ne voyant pas les progrès réalisés. La mise en place d'objectifs déplacements dans les missions annuelles du personnel (du type utilisation de la visioconférence) permet d'impliquer chaque salarié dans la démarche. Sur les trois PDIE étudiés plus en détail, il apparaît que le PDIE qui fonctionne le mieux est celui où les entreprises se sont fixés des objectifs à atteindre.

#### 4.5.3. Faire un suivi et une évaluation réguliers reposant sur une méthode et des outils communs

Autant la méthodologie semble bien diffusée pour l'élaboration du diagnostic d'un PDIE, du plan d'actions et la mise en œuvre d'actions, autant l'étape de suivi et d'évaluation du dispositif demande à être mieux structurée et diffusée au sein des PDIE.

En questionnant les référents PDIE, il ressort, effectivement, que, outre le manque d'objectifs quantifiés, le suivi et l'évaluation du PDIE ne semblent pas être la priorité des entreprises impliquées dans le PDIE. 40 % des entreprises n'ont jamais procédé à une évaluation du dispositif au sein de leur entité, et 30 % une seule fois. Les évaluations régulières ne concernent qu'un tiers des entreprises. Or, pour perdurer, la démarche nécessite d'être suivie et évaluée régulièrement pour analyser l'impact qu'elle a sur les changements de comportement et repositionner le type d'actions mises en œuvre en fonction des résultats.

Graphique 16 : Fréquence d'évaluation du dispositif PDIE au sein des entreprises



Il est donc souhaitable que les associations d'entreprises mènent une évaluation régulière du dispositif. Néanmoins, cette évaluation nécessite un support méthodologique adapté fourni par les pouvoirs publics.

La question du suivi a été évoquée par le président du PDIE de PERICA. Il déplore l'absence d'outils de suivi pour le PDIE. La réalisation d'actions et le suivi apparaissent comme très lourds pour les associations d'entreprises. Le recueil d'informations auprès de chaque entreprise est une tâche fastidieuse qui nécessite d'avoir des outils adaptés. L'idéal serait de disposer d'un outil commun à toutes les entreprises engagées dans un PDIE permettant de recueillir, pour chaque entreprise, les actions engagées, les résultats obtenus, l'impact en termes de report modal, d'accidentologie, les montants

---

budgétaires engagés, etc. Cet outil centraliserait ensuite toutes ces informations pour les agréger ensuite au niveau du territoire du PDIE et avoir ainsi un outil permettant d'évaluer le PDIE.

L'ADEME met un outil à disposition des entreprises pour réaliser le suivi et l'évaluation des démarches de management de la mobilité : l'outil Mobival évoqué au paragraphe 2.1.3. Plusieurs interviewés ont indiqué que cet outil, élaboré pour des démarches mono-entreprises de PDE, n'était pas adapté aux démarches multi-entreprises de PDIE.

L'évaluation du PDIE, si elle est effectuée avec régularité, doit être également accompagnée d'une bonne communication mettant en avant les avancées de la démarche et les axes de progrès à travailler.

---

## 4.6. La communication

La communication autour du PDIE apparaît comme un élément clé de la réussite d'un PDIE.

### 4.6.1. Une communication interne à l'entreprise nécessaire mais pas suffisante

Certaines entreprises ressentent la difficulté de réaliser une communication pertinente et bien ciblée autour du PDIE. Une entreprise comme *Entreprise 1* du PDIE Vallée de la Chimie, qui semble bien investie dans le PDIE, reconnaît avoir des difficultés à avoir une communication renouvelée sur le PDIE. Des actions de communication récurrentes deux ou trois fois par an sur le thème du covoiturage, des transports en commun et des modes doux, lassent les salariés.

La communication du PDIE est d'autant plus efficace qu'il arrive à rendre actif le salarié dans la démarche (par des quizz) plutôt que passif (type affiche).

La communication interne à l'entreprise est primordiale pour mettre en avant en particulier l'exemplarité. Certains référents citent en particulier des articles dans le journal interne avec des interviews de salariés utilisant les modes alternatifs.

Cette communication sur les PDIE semble globalement réalisée au sein des entreprises, même si elle pourrait encore être améliorée (cf. paragraphe 3.2.2).

### 4.6.2. Développer des actions visibles et le faire savoir

Les entreprises sont très sensibles à des actions d'aménagement de la part de la collectivité et considèrent qu'une communication adéquate sur les aménagements effectués peut avoir une incidence sur les salariés. C'est le cas par exemple du PDIE PERICA, où le président de l'association et des chefs d'entreprises souhaiteraient valoriser vis-à-vis des salariés, les actions de restructuration du réseau de bus, l'aménagement des trottoirs et des voies cyclables, afin de les inciter au changement. Ce maillage des modes et ces aménagements urbains peuvent constituer un événement à part entière qu'il serait intéressant de valoriser auprès des salariés dans le cadre du PDIE.

L'association des commerçants du 7<sup>ème</sup> considère également qu'il est nécessaire de bien communiquer sur le PDIE dans la presse, de remporter des prix, etc.

Pour le PDIE de Meyzieu, la communication semble bien faite mais insuffisante. Il serait nécessaire d'avoir une communication massive, plus tournée vers le grand public et les dirigeants, afin d'aboutir à une prise de conscience collective qui apparaît comme manquante actuellement.

---

Au sein du PDIE de la Vallée de la Chimie, il apparaît que les entreprises sont demandeuses d'un bilan des actions menées au sein de la zone, par le Grand Lyon. Ce bilan devrait être accompagné d'une communication sur le sujet, à destination des responsables des entreprises, pour les encourager à continuer sur cette lancée. Cette demande de communiqués de presse sur l'avancée du dossier a été citée par plusieurs entreprises. Il s'agit d'un manque certain sur ce PDIE. Si le sujet des PDIE fait l'objet de diffusions régulières dans la presse, un effet d'engouement est attendu par les entreprises.

#### **4.7. Favoriser une meilleure concertation entre les différents acteurs**

Certains acteurs constatent une absence de concertation entre les parties. Sur la problématique des pistes cyclables, certaines entreprises ont été déçues car elles considèrent que le Grand Lyon ne les a pas consultés pour la réalisation des pistes cyclables. La déception des entreprises peut dans ce cas entraîner un désinvestissement des entreprises dans le dispositif de PDIE.

Il en est de même avec certaines réorganisations de réseau de transport du SYTRAL. Pour certaines entreprises, le SYTRAL aurait abordé le sujet par les communes sans inviter les industriels, alors que les entreprises ont été invitées aux réunions avec le SYTRAL. Est-ce réellement une absence de concertation ou un mécontentement lié plus à une solution non satisfaisante apportée par la collectivité ?

Même si toutes les attentes des entreprises ne peuvent pas être prises en compte par les pouvoirs publics, a fortiori à court terme, une concertation, une communication sur l'impossibilité de réaliser telle ou telle requête et une explication des raisons semble indispensable pour que les entreprises restent impliquées dans la démarche.

Au sein d'un PDIE, une concertation entre les référents PDIE serait également un plus. Certains référents déplorent le manque de relations avec d'autres référents. Cet aspect est essentiellement ressorti sur le PDIE de la Vallée de la Chimie.

#### **4.8. Une taille critique de PDIE à définir**

La taille des entreprises, ainsi que la taille du PDIE, c'est-à-dire le nombre d'entreprises engagées dans la démarche, ont une incidence sur le succès du PDIE.

Certaines actions ne peuvent fonctionner que si le PDIE est constitué de petites et de grandes entreprises. Ainsi, l'association des commerçants du 7<sup>ème</sup> considère que l'adossement sur de grandes entreprises est indispensable pour le covoiturage : le succès du covoiturage dans la Vallée de la Chimie est porté par les grandes entreprises de la zone, alors que dans le 7<sup>ème</sup>, le covoiturage stagne du fait du manque d'implication des grandes entreprises sur ce thème.

La taille des entreprises engagées influence le succès du PDIE. Ceci est lié au fait que lorsque la zone d'activités comporte des petites structures, celles-ci ont peu de moyens humains et financiers à consacrer au PDIE, ce qui complique la tâche pour donner une dynamique à la démarche. Une appréhension de la nouveauté peut également être ressentie. A l'inverse, des PDIE constitués de

grandes structures fonctionneront mieux, du fait d'une sensibilité plus grande au développement durable dans ces structures. Ceci est parfaitement vérifié sur le PDIE de Lyon Sud Est et de la Vallée de la Chimie (cf. Tableau 16).

D'autre part, la taille même du PDIE, c'est-à-dire le nombre d'entreprises engagées dans le PDIE a également un impact sur le fonctionnement du PDIE. Ainsi, sur PERICA le nombre d'entreprises n'est que de 13, alors que sur la Vallée de la Chimie, 29 entreprises sont engagées dans le PDIE. Lorsque le nombre total d'entreprises est peu élevé, il suffit que quelques entreprises se désinvestissent de la démarche pour que l'ensemble du fonctionnement du PDIE s'en ressente. Alors que si ce nombre total est plus élevé, les autres entreprises impliquées dans la démarche relanceront la dynamique.

Ainsi, des PDIE comprenant un nombre conséquent d'entreprises (une bonne vingtaine), ainsi que des entreprises d'une certaine taille (plus de 500 salariés) auront de plus grandes chances de réussite.

Tableau 16 : Fonctionnement du PDIE en fonction de la taille des entreprises

	Entreprises de moins de 30 salariés	de 30 à 50 salariés	de 50 à 100 salariés	de 100 à 500 salariés	plus de 500 salariés	Fonctionnement du PDIE
<b>Vallée de la Chimie</b>	3	1	3	12	6	😊
	12%	4%	12%	48%	24%	
<b>Lyon Sud Est</b>	5	5	8	8	0	😞
	19%	19%	31%	31%	0%	
<b>Porte des Alpes</b>	2	3	2	11	1	😞
	11%	16%	11%	58%	5%	
<b>PERICA</b>	2	1	0	6	4	😞 😞
	15%	8%	0%	46%	31%	

#### 4.9. De l'importance du choix des actions

Les actions menées dans le cadre du PDIE doivent être adaptées à la personnalité du territoire en question. Certaines actions peuvent ne pas avoir d'impact sur un territoire et une bonne répercussion sur d'autres. C'est le cas par exemple des actions de promotion du covoiturage. Il s'avère que le covoiturage a été mis en avant, à la fois sur le territoire de la Vallée de la Chimie, et sur le plateau Nord/PERICA. Cette promotion n'a eu aucun impact positif sur PERICA, les référents des différentes structures constatant l'échec de la démarche, alors que sur la Vallée de la Chimie, on relève un taux de 10% d'inscriptions sur les sites de covoiturage du Grand Lyon. Les salariés de PERICA ne se connaissent pas d'une entreprise à l'autre, et covoiturer leur fait peur. A l'inverse, le covoiturage sur la Vallée de la Chimie semble remporter un vif succès.

La promotion des modes doux apparaît comme inadaptée à certains territoires, moins à d'autres. Ainsi, bien qu'une expérimentation ait été mise en place par Grand Lyon sur le dernier kilomètre en vélo après le train, sur la Vallée de la Chimie, de nombreux référents sur cette zone citent la promotion du vélo comme étant l'une des actions qui marchent le moins bien sur la zone. En général, les salariés semblent

---

réfractaires au vélo, les aménagements de voirie ne les incitant pas à utiliser ce mode de transport qui leur apparaît comme trop dangereux.

Le cœur de métier de l'entreprise se heurte parfois aux objectifs même du PDIE. Ainsi, les entreprises du bâtiment (ex. *Entreprise 13*) ont besoin que leurs salariés soient mobiles, leurs salariés sont donc pratiquement tous dotés d'un véhicule. Il apparaît, dans ces conditions, assez difficile de promouvoir des changements de pratiques de déplacement, ne serait-ce que dans le cadre des déplacements domicile/travail. Ces entreprises, tout en sachant qu'elles pourront difficilement faire évoluer les choses en leur sein, considèrent néanmoins que la sensibilisation au covoiturage ou au transport en commun ne peut être que positive.

---

## 5. LIMITES ET PERSPECTIVES

### 5.1. Limites de l'étude

La présente étude n'est que très partielle et appellerait une étude plus approfondie pour confirmer les résultats obtenus. En effet, une première limite liée à la représentativité des résultats des enquêtes effectuées est à mentionner (cf. paragraphe 2.5).

Outre sa représentativité, la présente étude ne permet de mettre en exergue qu'une composante de l'évaluation des PDE/PDIE, essentiellement axée sur le report modal. Les composantes :

- Economique, basée sur les aspects financiers : investissements de la collectivité par rapport aux gains (monétarisation des bénéfices environnementaux, etc) et l'accessibilité à l'emploi,
- Sociale, basée sur le bénéfice pour les salariés en termes de mieux être au travail, baisse du stress, accidentologie, etc

n'ont pu être étudiées faute de données suffisantes sur ces aspects. Ces facettes seraient à creuser pour obtenir une vision globale des bénéfices des PDE/PDIE.

Quant à la dimension environnementale, l'étude n'a pu donner que des prémisses de résultats, du fait du manque de représentativité des enquêtes réalisées.

### 5.2. Propositions de réflexions pour la poursuite des PDE/PDIE

#### 5.2.1. Les PDE

##### *Instaurer un suivi systématique conditionnant le renouvellement de la convention*

Les conventions signées avec le SYTRAL prévoient un bilan au bout de 6 mois après le démarrage de la convention mais n'indiquent pas de bilans réguliers précis ensuite (avec des objectifs quantifiés et des délais d'obtention de ces objectifs). Ainsi, au bout de 3 ou 4 ans, selon les conventions, celles-ci peuvent être renouvelées annuellement par tacite reconduction sans contraintes de réalisation des bilans.

Afin d'avoir une vision plus précise des PDE objets de conventions avec le SYTRAL, il serait intéressant d'instaurer un bilan quantitatif avec enquête auprès des salariés, tous les 2 ans ou 3 ans. La réalisation de ce bilan pourrait conditionner la poursuite de la convention avec le SYTRAL. La réalisation de ce bilan par l'entreprise/administration serait la preuve de son réel investissement dans une démarche de changement des habitudes de déplacement. En effet, à la lumière des quelques enquêtes salariés réalisées auprès de quelques structures, il apparaît que, au sein de certaines entités (essentiellement entreprises privées), les salariés sont moins de la moitié à avoir entendu parler du PDE. Le bilan régulier pourrait inciter ces entreprises à relancer une dynamique, régulièrement, autour du PDE, en mettant par exemple en place une communication adaptée. Cela éviterait que de telles démarches ne s'essouffent, avec des collectivités qui subventionnent sans avoir de visions très claires de l'impact sur les déplacements.

---

De plus, ce suivi pourrait mettre en lumière des paradoxes dûs, par exemple, à un stationnement non contraint, qui va à l'encontre de l'objectif même poursuivi par le PDE. L'évaluation a en effet montré que plusieurs entreprises en périphérie de Lyon disposaient d'un stationnement plus que confortable par rapport au nombre de salariés sur la zone.

### *Repenser la subvention accordée sur l'abonnement de transport en commun*

Dans certaines entreprises, le nombre d'abonnés City Pass PDE/PDA semblent stagner. A la lumière des résultats des enquêtes salariés, on constate que l'un des facteurs qui permet de faire changer les comportements est le prix à la fois du carburant et des transports en commun.

Un axe à étudier pourrait consister à repenser la subvention accordée par le SYTRAL pour la rendre plus incitative vis-à-vis de l'utilisation des transports en commun, en la basant plus en fonction du nombre d'abonnements souscrits au sein de chaque entreprise plutôt que sur un rabais fixe (l'exemple de la Ville de Genève pourrait servir de base à la réflexion, cf. Ref[61]). Augmenter le rabais consenti par abonnement n'apparaît pas comme une solution incitative dans les cas où la desserte en transport en commun n'est pas adaptée aux yeux des salariés (c'est le cas par exemple d'entreprises situées en périphérie de Lyon, tel Biomérieux Marcy l'Etoile ou Craponne), les salariés attendent plutôt une amélioration de la desserte et de la fréquence des transports en commun. Certaines entreprises ont déjà pris l'initiative de rembourser 80% de l'abonnement de transport en commun (cas de Sanofi Pasteur) et néanmoins les taux d'abonnement stagnent. La gratuité ne modifie pas, dans ce cas, l'usage des transports en commun. En effet, ces entreprises sont bien souvent situées en bout de lignes, et le temps de trajet en transport en commun n'apparaît pas comme compétitif par rapport à la voiture particulière, aux yeux des salariés.

## **5.2.2. Les PDIE**

Sur un certain nombre de points, l'évaluation a montré un décalage entre la vision des entreprises et la vision de la Collectivité. Une meilleure communication et concertation entre les parties est attendue. Il semblerait également indispensable de faire un rappel de la méthodologie et de préciser à chaque acteur engagé dans une démarche PDIE le rôle qu'il doit y jouer, en termes technique, financier, incitatif, etc.

Les PDE et PDIE doivent s'inscrire dans une démarche globale de sensibilisation du grand public à changer ses habitudes de déplacement. Aussi, il est indispensable, au niveau du Grand Lyon d'avoir une communication grand public sur ces démarches pour provoquer un effet d'engouement.

Concernant l'organisation interne aux PDIE, outre les comités de pilotage, il semble nécessaire de créer une nouvelle instance qui permette aux référents de se rencontrer plus régulièrement et d'échanger sur leur retour d'expérience sur les actions mises en œuvre. Ceci pourrait consister en la création d'un véritable réseau des référents PDIE, sur l'ensemble du territoire du Grand Lyon. Ceci pourrait mettre en lumière les « bonnes pratiques » et éclairer également sur les paradoxes qui vont à l'encontre de la démarche PDIE, tels que l'usage d'un grand nombre de voitures de fonction, les primes transport, etc.

Les référents des petites structures engagées dans les PDIE (moins de 100 salariés) semblent avoir beaucoup de mal à dégager du temps pour le PDIE. Un accompagnement plus spécifique de l'animateur

---

PDIE, vis-à-vis de ces petites structures, pourrait être une solution pour les réimpliquer dans la démarche. Pour les entreprises en panne d'animation interne, un marketing individualisé auprès de chaque référent d'entreprise serait peut-être nécessaire.

Sur certains territoires où une appréhension du covoiturage ou du vélo existe du fait de l'absence de connaissance des personnes, il pourrait être intéressant de créer des clubs d'usagers inter-entreprises (ex covoiturage, vélo, etc) afin de développer une notion de tribu qui rapprocherait les salariés.

Enfin, l'évaluation des PDIE apparaît comme un des aspects critiques des PDIE. Le développement d'un outil standardisé à l'échelle du territoire lyonnais pour évaluer les PDIE serait un apport non négligeable. Cet outil pourrait s'inspirer de Mobival mais également de Mobitool. Il serait nécessaire de formaliser dès le lancement de tout nouveau projet PDIE les indicateurs à suivre au niveau du PDIE mais également que chaque entreprise décline les objectifs, à son échelle, avec une charte de « bonne conduite » entre les entreprises et l'association.

---

## CONCLUSION

Depuis les années 2003/2005, les pouvoirs publics ont cherché à inciter la mise en place de Plans de Déplacement Entreprise et Plans de Déplacement Inter-Entreprises sur l'agglomération lyonnaise. Ils ont, entre autres, apporté une aide financière à de telles démarches. A la lumière des éléments du présent rapport, on constate que cet investissement n'a pas été vain même si les impacts sont très variables en fonction des structures concernées.

Pour les PDE, on a pu constater qu'après un pic de signatures de conventions PDE/SYTRAL en 2006, le nombre de nouvelles conventions a ralenti depuis. Cependant, de nouvelles structures, privées comme publiques, continuent encore à s'engager dans un PDE avec le SYTRAL ; ceci contribue à augmenter le nombre de salariés abonnés aux transports en commun via l'abonnement City Pass PDE. En termes d'abonnés, ces dispositifs PDE sont une réussite. Le taux moyen de salariés ayant changé de mode de transport de la voiture particulière au réseau TCL est de 4,4 %, un résultat qui peut apparaître comme prometteur mais qui reste à confirmer à plus grande échelle, en réalisant des évaluations sur chaque entreprise concernée. Enfin, l'étude a montré que l'implication des structures est variable selon le type de structures (publique/privée) avec des structures publiques très motrices.

Concernant les PDIE, il ressort de l'étude que, sur les zones étudiées, la voiture particulière reste encore un mode de transport très fortement utilisé, mais les démarches PDIE ont néanmoins un impact sur les changements de comportement puisqu'environ 4 % des salariés interrogés ont déclaré avoir changé de mode de transport en abandonnant la voiture particulière. En termes de gouvernance, il ressort de l'étude quelques axes d'amélioration pour faire perdurer les PDIE. Les PDE et PDIE doivent s'inscrire dans une démarche plus globale de sensibilisation du grand public à changer ses habitudes de déplacement, ils ne contribuent que très lentement au report modal. Ces démarches constituent des projets à long terme pour lesquels les pouvoirs publics doivent rester très présents tout au long de la vie du projet. Une véritable concertation et une coopération entre les entreprises et les pouvoirs publics est indispensable pour en faire des outils efficaces.

Les démarches PDE/PDIE sont des outils de planification basées sur le volontariat des entreprises. Il s'agit de démarches incitatives pour faire changer les comportements. Ces démarches, même si elles donnent des résultats en termes d'évolution des comportements, pourraient certainement avoir une portée autre en imposant quelques contraintes au dispositif. Les résultats obtenus appellent d'autres questions : doit-on rester dans une démarche incitative ou légiférer dans le domaine pour contraindre les entreprises à se lancer dans une réelle démarche de gestion de la mobilité et obtenir de meilleurs résultats en termes de report modal? Faut-il donner plus de contraintes dans la contractualisation de telles démarches entre les pouvoirs publics et les entreprises (telles que des objectifs chiffrés, la mise en place d'indicateurs, le conditionnement du versement des subventions à l'atteinte des objectifs liés aux différents indicateurs) au risque de décourager les entreprises actuellement volontaires? Ou faut-il légiférer pour obliger les entreprises à réduire leur bilan carbone lié aux déplacements, soit en intégrant cet aspect dans une taxe carbone, soit en conditionnant le taux de Versement Transport à la mise en œuvre d'une démarche de gestion de la mobilité ?

---

## BIBLIOGRAPHIE

1. SYTRAL (Octobre 1997), *Le Plan des Déplacements urbains de l'agglomération lyonnaise*, Lyon
2. ADEME (2004), *Réaliser un plan de déplacements entreprise – Guide à destination des chefs de projet*, Paris, ADEME Editions, Collection Connaître pour agir, 92 p.
3. Bortolini Ch. (2009), *Les Plans de Déplacements Entreprises : contexte et enjeux – Bilan de l'évaluation nationale de 2009*, ADEME
4. Féré C. (Octobre 2009), *Mise à l'épreuve des promesses d'un instrument de mobilité durable dans l'agglomération lyonnaise : les PDIE « au concret », colloque Les 3<sup>èmes</sup> controverses d'action publique, Sustainability, so what ? Retour critique sur les promesses du développement urbain durable*, Lausanne, Université Lyon 2
5. Rocci A. (septembre 2009), *Changer les comportements de mobilité, Exploration d'outils de management de la mobilité : les programmes d'incitation au changement de comportements volontaire (VTBC)*, rapport final de recherche, INRETS/MEEDDAT-DGITM, Bron
6. CERTU (mars 2002), *Management de la mobilité par le marketing individualisé : une approche innovante pour changer durablement les comportements dans les déplacements quotidiens*, Rapport du CERTU
7. SYTRAL (Juin 2007), *Enquête Ménages Déplacements 2006 de l'aire métropolitaine lyonnaise : principaux résultats*, SYTRAL, 40 p.
8. ADEME/OREE (2009), *Le Plan de déplacements inter-entreprises, un outil de management de la mobilité sur les zones d'activités*, ADEME Editions, 126 p.
9. Grand Lyon (Avril 2009), *Salariés, entreprises, territoires : tous mobilisés pour vos déplacements*, Communauté Urbaine Grand Lyon, 66p.
10. Conseil Régional d'Ile de France (2009), *Pro'Mobilité, Améliorer les déplacements, optimiser l'activité, réussir son plan de déplacements d'entreprise*, Ile de France, 31 p.
11. Ballet J. Ch. (2009), *La création d'un conseil en mobilité à Lyon : éléments d'éclairage et outil d'aide à la décision*, Mémoire de Master 2 Urbanisme et Projet Urbain, IUG, UPMF, Grenoble, 129 p.
12. Loi n°96-1236 du 30 décembre 1996 sur l'air et l'utilisation rationnelle de l'énergie
13. *Gestion de la mobilité : de nouvelles habitudes de déplacement*, IDAE, août 2005
14. Zimmermann E. (septembre 2008), *Les Plans de Déplacements Inter-Entreprises, facteurs et solutions de réussite – L'exemple du PDIE du parc d'activité du Capiscol à Béziers et de Périca*

---

*dans l'agglomération lyonnaise*, Mémoire de Master 2 Transports Urbains et Régionaux de Personnes, ENTPE, Lyon 2, Lyon, 109 p.

15. Grand Lyon (2009), *Diagnostic Climat, Plan Climat Grand Lyon, Ce qu'il faut savoir pour agir dès maintenant*, Grand Lyon, ALE, 19 p.
16. Comité de pilotage pour la prévention du risque routier professionnel (Février 2011), *Livre Blanc pour la prévention du risque trajet*, Document de travail, 19 p.
17. Jérôme Cicile, Marcel Mougin, (janvier 2009), *PDE, PDE, PDIE des outils au service de la mobilité durable*, ADEME, CETE Méditerranée, présentation Powerpoint
18. Decret n°2006-1663 du 22 décembre 2006 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par les personnels de l'Etat et des établissements publics administratifs de l'Etat travaillant hors Ile-de-France
19. Commissariat Général au Développement Durable (Juillet 2010), *Stratégie Nationale de Développement Durable 2010-2013, Vers une économie verte et équitable*, Projet, 56p.
20. Patricia Varnaison Revolle (avril 2010), *Mobilité urbaine et émissions de gaz à effet de serre Quels enjeux et quels leviers d'actions pour les agglomérations?*, présentation « Facteur 4 et l'après Kyoto », Bordeaux, Certu Département déplacements durables, 17p.
21. Vincent Briquel, Cemagref (Novembre 2009), *L'évolution des parts modales des déplacements domicile-travail*, Commissariat général au développement durable, Datar, Observatoire des territoires/Service de l'observation et des statistiques, 6 p.
22. Journal officiel de la République Française, 22 avril 2009, *Avis divers de la Commission Générale de terminologie et de néologie*, Avis et communications
23. Van de Walle I., Dupuy C., Maresca B. (décembre 2005), *Le partenariat entre les collectivités territoriales et les entreprises dans les politiques publiques de déplacements vers le travail*, Les exemples de Nantes, Bordeaux, Dunkerque et Saint-Denis, Credoc Département Evaluation des politiques publiques, 148 p.
24. Institut d'aménagement et d'urbanisme d'Ile de France (Mars 2011), *Des exemples de Plans de déplacements d'entreprises (PDE) à travers l'Europe*
25. ADEME, Région Ile de France (Juin 2011), *Plan de Déplacements Entreprise, Guide des aides « vertes »*
26. Grand Lyon (Juillet 2009), *Guide méthodologique pour élaborer un Plan de Déplacements Inter-Entreprises*
27. PDE PRO (2009), *Plan de déplacements entreprise, Observatoire 2009 des PDE-PDA dans la région urbaine grenobloise*, 12 p.
28. Brigitte Baccaïni, François Sémécurbe, Gwenaëlle Thomas (Mars 2007), *Les déplacements domicile-travail amplifiés par la périurbanisation*, INSEE PREMIERE, n°1129

- 
29. Régis Arthaut (Septembre 2005), Le budget transports des ménages depuis 40 ans, La domination de l'automobile s'est accrue, *INSEE PREMIERE*, n°1039
  30. Marianne Juillard (Octobre 2007), Le budget automobile des ménages s'adapte aux prix des carburants, *INSEE PREMIERE*, n°1159
  31. ADEME (Juillet 2005), *Evaluation nationale des Plans de Déplacements Entreprise*, Rapport final, 84 p.
  32. Inddigo (septembre 2008), *Diagnostic du plan de Déplacement Inter Entreprises*, Association pour le développement durable de la Vallée de la Chimie
  33. Inddigo-Altermodal (décembre 2007), *Diagnostic du plan de Déplacement Inter Entreprises*, Association des entreprises du Parc, Porte des Alpes
  34. Inddigo-Altermodal (mars 2007), *Diagnostic du plan de Déplacement Inter Entreprises sur le Plateau Nord*, Association PERICA
  35. Inddigo (avril 2009), *Diagnostic du plan de Déplacement Inter Entreprises*, Zone Industrielle Lyon Sud Est
  36. Inddigo-Altermodal (Juin 2010), *Evaluation nationale 2010 des Plans de Déplacements d'Entreprises*, ADEME
  37. Roland Ribl & Associés, Alternative Carbone (Mars 2011), Evaluation des PDE en région Alsace : facteurs de succès, freins, impact environnemental, 22 p.
  38. Conseil Municipal de la Ville de Meyzieu, *Séance publique* du jeudi 30 juin 2011
  39. Claire Tissot (Juillet 2011), *Evaluation des Plans de Déplacements Inter-Entreprises*, Communauté Urbaine du Grand Lyon, 53 p.
  40. Claire Tissot (Juillet 2011), *Analyse quantitative des Plans de Déplacement Inter-Entreprises via une enquête déplacements Domicile/Travail, PDIE : Vallée de la Chimie/Lyon Sud Est/Porte des Alpes*, Communauté Urbaine du Grand Lyon, 34 p.
  41. Claire Tissot (Juillet 2011), *Bilan des Plans de Déplacements Entreprise ou Administration*, SYTRAL, 46 p.

## SITOGRAPHIE

42. Accompagner les plans de déplacement entreprises [en ligne], <http://rhone-alpes.ademe.fr/domaines-d'intervention/transports/action-regionale> - consulté le 04/04/2011
43. Plans de déplacements [en ligne], <http://www.plan-deplacements.fr/servlet/getDoc?id=33875&m=3&cid=17275> – consulté le 04/04/2011

- 
44. Evaluation des Plans de Déplacements Entreprise (PDE) en Alsace [en ligne], <https://spreadsheets.google.com/viewform?hl=fr&pli=1&formkey=dG9qNGV2T1BnNWRPbWNqdEZyS29OUUE6MQ> – consulté le 05/04/2011
  45. Pro'mobilité, le portail d'information sur les plans de déplacements d'entreprise en Ile –de-France [en ligne], <http://www.promobilite.fr/> – consulté le 05/04/2011
  46. Les Plans de Déplacements Entreprises : Contexte et Enjeux [en ligne], <http://www.slideshare.net/transportsdufutur/pde-ademe> – consulté le 07/04/2011
  47. Boîte à outils pour le management de la mobilité [en ligne], <http://www.mobilitymanagement.be/francais/index.htm> – consulté le 08/04/2011
  48. Association Orée, mobilité des personnes [en ligne], <http://www.oree.org/presentation/objectifs.html> – consulté le 11/04/2011
  49. Le Plan de Déplacements Urbains du Grand Lyon [en ligne], <http://www.grandlyon.com/PDU.55.0.html> – consulté le 15/04/2011
  50. Portail d'information interactif sur les Modes de Déplacements Alternatifs & Plan de Déplacement Entreprise (PDE) en RHONE ALPES [en ligne], <http://pde.jimdo.com/> – consulté le 15/04/2011
  51. Ecopass [en ligne], <http://www.ecopass.fr/iso-14001.html> – consulté le 18/04/2011
  52. <http://www.vedura.fr/gouvernance/> – consulté le 28/04/2011
  53. [http://fr.wikipedia.org/wiki/Gouvernance#Mesurer\\_la\\_gouvernance](http://fr.wikipedia.org/wiki/Gouvernance#Mesurer_la_gouvernance) – consulté le 28/04/2011
  54. <http://www.ameli.fr/employeurs/vos-cotisations/les-reductions-de-cotisations.php?page=print> – consulté le 04/07/2011
  55. Le PDIE de Rousset dans la Haute Vallée de l'Arc (Bouches du Rhône), <http://www.oree.org/> - consulté le 22/07/2011
  56. <http://industrie.grenoble.cci.fr/la-cci-a-votre-service/industrie-services-aux-entreprises/mener-une-demarche-environnementale/mettre-en-place-un-pde-plan-de-deplacement-entreprise--9894.kjsp>
  57. Tollbox for Mobility Management Measures in Companies, <http://www.mobilitymanagement.be/francais/index.htm> - consulté le 18/04/2011
  58. Mobitool, <http://www.mobitool.ch/typo/index.php?id=31&L=2> – consulté le 18/04/2011
  59. Mobival, <http://www.mobival.fr/login.php> - consulté le 28/04/2011
  60. MaxSumo, Conseils sur la manière de planifier, de surveiller et d'évaluer les projets de mobilité (Août 2009), [http://www.epomm.eu/docs/1057/MaxSumo\\_French.pdf](http://www.epomm.eu/docs/1057/MaxSumo_French.pdf) - consulté le 28/04/2011
  61. Transports en commun de Genève, <http://www.tpg.ch/fr/titres-de-transport/offres-pour-entreprises/avantages-pour-entreprises-unireso-pro.php>- consulté le 28/07/2011

---

## ANNEXES

## Décrets, arrêtés, circulaires

### TEXTES GÉNÉRAUX

#### MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ

#### Décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008 relatif au remboursement des frais de transport des salariés

NOR : *MTST0829547D*

Le Premier ministre,  
Sur le rapport du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 3261-2 à L. 3261-5 ;  
Vu la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;  
Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 9 décembre 2008 ;  
Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 16 décembre 2008 ;  
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – I. – L'article R. 3243-1 du code du travail est complété par un 12° ainsi rédigé :

« 12° Le montant de la prise en charge des frais de transport publics ou des frais de transports personnels. »

II. – Les dispositions de l'article R. 3246-3 du même code ne sont applicables, au titre d'une méconnaissance du 12° de l'article R. 3243-1 du même code, qu'à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009.

**Art. 2.** – Le chapitre I<sup>er</sup> du titre VI du livre II de la troisième partie du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« *CHAPITRE I<sup>er</sup>*

« *Frais de transport*

« *Section 1*

« *Prise en charge des frais de transports publics*

« *Art. R. 3261-1.* – La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement, prévue à l'article L. 3261-2, est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié.

« *Art. R. 3261-2.* – L'employeur prend en charge les titres souscrits par les salariés, parmi les catégories suivantes :

« 1° Les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la Société nationale des chemins de fer (SNCF) ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

« 2° Les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la Régie autonome des transports parisiens (RATP), la Société nationale des chemins de fer (SNCF), les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Ile-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

« 3° Les abonnements à un service public de location de vélos.

« *Art. R. 3261-3.* – La prise en charge par l'employeur est effectuée sur la base des tarifs deuxième classe. Le bénéficiaire peut demander la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant d'accomplir le trajet de la résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court. Lorsque le titre utilisé

correspond à un trajet supérieur au trajet nécessaire pour accomplir dans le temps le plus court le trajet de la résidence habituelle au lieu de travail, la prise en charge est effectuée sur la base de l'abonnement qui permet strictement de faire ce dernier trajet.

« *Art. R. 3261-4.* – L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

« *Art. R. 3261-5.* – La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié.

« Pour être admis à la prise en charge, les titres doivent permettre d'identifier le titulaire et être conformes aux règles de validité définies par l'établissement public, la régie, l'entreprise ou la personne mentionnés à l'article R. 3261-2, ou, le cas échéant, par la personne chargée de la gestion du service public de location de vélos.

« Lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos ne comporte pas les noms et prénoms du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement.

« Pour les salariés intérimaires, une attestation sur l'honneur adressée à l'entreprise de travail temporaire mentionnée à l'article L. 1251-45, qui est leur employeur, suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement à un service de transport public de voyageurs ou à un service public de location de vélos.

« *Art. R. 3261-6.* – Un accord collectif de travail peut prévoir d'autres modalités de preuve et de remboursement des frais de transport, sans que les délais de remboursement des titres puissent excéder ceux mentionnés à l'article R. 3261-4.

« *Art. R. 3261-7.* – En cas de changement des modalités de preuve ou de remboursement des frais de transport, l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement.

« *Art. R. 3261-8.* – L'employeur peut refuser la prise en charge lorsque le salarié perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son ou ses lieux de travail d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge prévue à l'article R. 3261-1.

« *Art. R. 3261-9.* – Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

« Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément au premier alinéa, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

« *Art. R. 3261-10.* – Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

## « Section 2

### « *Prise en charge des frais de transports personnels*

« *Art. R. 3261-11.* – Lorsque l'employeur prend en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés par ses salariés, il en fait bénéficier, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, l'ensemble des salariés remplissant les conditions prévues à l'article L. 3261-3.

« L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge. Il les recueille auprès de chaque salarié bénéficiaire qui les lui communique.

« *Art. R. 3261-12.* – Sont exclus du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule :

« 1° Les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;

« 2° Les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucuns frais de transport pour se rendre à leur travail ;

« 3° Les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

« *Art. R. 3261-13.* – En cas de changement des modalités de remboursement des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule, l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement.

« *Art. R. 3261-14.* – Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

« Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément au premier alinéa, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

« *Art. R. 3261-15.* – Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

« *Section 3*

« *Dispositions pénales*

« *Art. R. 3261-16.* – Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 3261-1 à L. 3261-4 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. »

**Art. 3.** – Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 30 décembre 2008.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,  
XAVIER BERTRAND*

communauté urbaine

**GRANDLYON**

## Enquête évaluation du Plan de Déplacement (Inter) Entreprise

Ce questionnaire a pour but de mieux connaître vos pratiques et habitudes de déplacements domicile/travail. Votre participation est essentielle afin de nous permettre d'évaluer l'incidence des actions menées jusqu'à présent dans le cadre du PDE/PDIE. Répondre au questionnaire ne vous prendra que 5 minutes. Les réponses seront exploitées de façon anonyme. N'hésitez pas à contacter votre correspondant PDE/PDIE pour toute question ou renseignement complémentaire sur cette démarche. **Nous vous remercions pour votre participation !**

Nota : merci de bien vouloir compléter ce questionnaire avant le 15 juin 2011 et le retourner à .....

### Plan de Déplacements (Inter) Entreprises

1. Avez-vous entendu parler du PDE/PDIE au sein de votre entreprise?

1. Oui  2. Non

2. Si oui, par quel biais? (ne cocher que trois réponses au maximum)

1. Référent PDE/PDIE  6. Site Intranet/Internet  
 2. Mailing  7. Plaquette de présentation  
 3. Newsletter  8. Campagne d'affichage  
 4. Hiérarchie  9. Stands/Réunions  
 5. Journal interne d'information/Forum

3. Aviez-vous répondu à une enquête sur les déplacements avant la mise en place du PDE/PDIE?

1. Oui  2. Non  
 3. Je n'étais pas présent au sein de l'entreprise

4. Pouvez-vous citer une mesure mise en place dans le cadre du PDE/PDIE?

1. Oui  2. Non

Si oui, laquelle :

.....  
 .....

### Votre déplacement domicile/travail

5. Quelle est approximativement la distance qui sépare votre domicile de votre lieu de travail ? (aller simple, en kilomètres) \_\_\_\_\_

6. Quel est approximativement votre temps de parcours pour l'aller simple domicile/travail ? (en minutes) \_\_\_\_\_

7 et 8. Quel mode de transport utilisez-vous pour vous rendre au travail? : seule réponse par colonne

	Mode principal	Mode occasionnel
Voiture en solo (personnelle, service, fonction)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Covoiturage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réseau TCL (métro, tram, bus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autocar (hors TCL)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Train	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Combinaison de plusieurs modes (Voiture + TC, Train + TC)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 roues motorisé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vélo (personnel ou Vélo <sup>v</sup> )	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Marche à pied	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre mode de transport	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Utilisez-vous le même mode de transport principal pour faire vos déplacements domicile/travail avant la mise en place du PDE/PDIE?

1. Oui  2. Non

10. Qu'est-ce qui a motivé ce changement de mode de déplacement?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

11. Si vous n'aviez pas le même mode de transport pour vous rendre au travail avant le PDE/PDIE, lequel était-ce?

1. Voiture en solo (personnelle, service, fonction)  
 2. Covoiturage  
 3. Réseau TCL (métro, tram, bus)  
 4. Autocar (hors TCL)  
 5. Train  
 6. Combinaison de plusieurs modes (Voiture + Transports en Commun, Train + Transports en commun)  
 7. 2 roues motorisé  
 8. Vélo (personnel ou Vélo<sup>v</sup>)  
 9. Marche à pied  
 10. Autre mode de transport, précisez

12. Rencontrez-vous des difficultés de stationnement pour venir au travail ?

1. Oui, tous les jours  2. Non, jamais  
 3. Oui, de temps en temps

13. Où stationnez-vous habituellement ?

1. parking réservé au personnel  2. parking relais TCL  
 3. voirie publique payante  4. Autre  
 5. parking souterrain payant

14. Vos horaires sont-ils :

1. Réguliers  2. Variables

15. A quelle heure commencez-vous en général votre travail?

1. Avant 6h30  2. Entre 6h30 et 7h30  
 3. Entre 7h30 et 8h30  4. Après 8h30



## Annexe 3 : Questionnaire diffusé aux référents PDE



### Bilan PDE

Vous avez mis en place, au sein de votre entreprise une démarche de Plan de Déplacements Entreprise (PDE). Dans ce contexte, le SYTRAL soutient votre initiative en proposant un tarif préférentiel sur l'abonnement City Pass de vos salariés. Afin de faire un bilan de l'impact de ce PDE sur l'usage des Transports en Commun, nous souhaiterions recueillir quelques informations de votre part.

Nombre de salariés bénéficiant d'un abonnement par type de mode de transport :

Mode	Type d'abonnement	Nombre d'abonnés	Prfx unitaire de l'abonnement
TCL	City Pass PDE/PDA		
	City Pass		49,10 €/mois
	Pass Partout		51,20 €/mois
	Pass Partout Jeune		36,30 €/mois
	Pass 2 partout		8,40 €/mois
	Pass partout S		16,80 €/mois
	Cigogne		36,30 €/mois
	Pass Hebdo		16,20 €/mois
TER	Combiné ou intégral TCL/TER carte Oûra !		
	Abonnement TER illico Fréquence		
Cars interurbains	Rhône Pass mensuel		71,80 €/mois
	Isère Pass mensuel		68 € ou 88 €/mois
Vélo	Carte longue durée Vélo'V		15€
	Ticket Courte durée 7 jours Vélo'V		3 €
	Autres (précisez)		

Nom de l'entreprise/Administration : .....

Adresse principale : .....

Effectif total de l'entreprise (sur le(s) site(s) engagé(s) dans le PDE) : .....

Nombre d'employés itinérants : ..... Nombre d'employés sédentaires : .....

Nombre de véhicules de société : .....

Dont véhicules en pool : ..... et véhicules affectés à un salarié : .....

Nombre de places de stationnement à disposition des salariés (sur l'ensemble de l'agglomération lyonnaise) : .....

L'entreprise est-elle certifiée ou en cours de certification ISO 14 001?  Oui  Non

L'entreprise fait-elle partie d'un Plan de Déplacements Inter Entreprises (PDIE) ?  
 Oui, lequel (précisez la zone) : .....  Non

Etes-vous satisfait de votre relation avec :

- Le SYTRAL ? Plutôt satisfait  1  2  3  4  5 Plutôt pas satisfait
- KEOLIS Lyon? Plutôt satisfait  1  2  3  4  5 Plutôt pas satisfait

Qu'attendez-vous comme services supplémentaires dans le cadre du partenariat SYTRAL/KEOLIS Lyon pour le dispositif PDE ? .....

communauté urbaine  
**GRANDLYON**

## Enquête évaluation du Plan de Déplacement Inter Entreprise

*Votre entreprise fait partie d'un dispositif de Plan de Déplacement Inter Entreprise (PDIE) soutenu par le Grand Lyon. Afin d'évaluer le dispositif PDIE sur votre zone, le Grand Lyon a élaboré un questionnaire que vous trouverez ci-dessous. Nous vous remercions de bien vouloir prendre 10 minutes pour remplir ce questionnaire. Si vous souhaitez avoir de plus amples informations sur la démarche, n'hésitez pas à nous contacter au.....*

**L'entreprise**

<p>1. Nom de votre entreprise/administration/ZA-ZI : _____</p> <p>2. Votre entreprise fait partie du PDIE :  <input type="radio"/> 1. Plateau Nord/PERICA    <input type="radio"/> 2. Tendance Presqu'île  <input type="radio"/> 3. Techlid    <input type="radio"/> 4. Lyon Confluence  <input type="radio"/> 5. Vallée de la Chimie    <input type="radio"/> 6. Lyon Sud Est  <input type="radio"/> 7. Porte des Alpes    <input type="radio"/> 8. Lyon 7  <input type="radio"/> 9. Bron    <input type="radio"/> 10. Meyzieu  <input type="radio"/> 11. Tonkin    <input type="radio"/> 12. Val de Saône  <input type="radio"/> 13. Autre : .....</p> <p>3. Ville/Commune _____</p> <p>4. Votre entreprise est-elle certifiée ISO 14 001?  <input type="radio"/> 1. Oui    <input type="radio"/> 2. Non</p>	<p>5. Vos nom et prénom : _____</p> <p>6. Votre fonction : _____</p> <p>7. Votre courriel : _____</p> <p>8. Votre téléphone : _____</p> <p>9. A quel service/direction êtes-vous rattaché?  <input type="radio"/> 1. Direction Générale    <input type="radio"/> 2. Transport/Logistique  <input type="radio"/> 3. Environnement    <input type="radio"/> 4. Communication  <input type="radio"/> 5. Ressources Humaines    <input type="radio"/> 6. Autre : .....</p>
--	--

**Votre rôle en tant que référent PDIE**

<p>10. Qui vous a désigné ? Et comment avez-vous été désigné ? Pourquoi le choix s'est porté sur vous?          _____          _____          _____          _____</p> <p>11. Qu'est-ce qui vous a incité à vous inscrire dans cette démarche ?          _____          _____          _____</p> <p>12. Comment ce rôle se décline-t-il dans votre travail de tous les jours ?          _____          _____          _____</p> <p>13. Combien de temps consacrez-vous au PDIE ?  <input type="radio"/> 1. Moins de 5% de votre temps    <input type="radio"/> 2. De 5 à 10%  <input type="radio"/> 3. De 10 à 15 %    <input type="radio"/> 4. De 15 à 20 %  <input type="radio"/> 5. Plus de 20%</p> <p>14. Connaissez-vous votre animateur PDIE ?  <input type="radio"/> 1. Oui    <input type="radio"/> 2. Non</p>	<p>15. Qu'est-ce qui favorise l'exercice de votre rôle de référent PDIE?          _____          _____          _____</p> <p>16. Quelles sont les limites et contraintes à l'exercice de votre fonction?          _____          _____          _____</p> <p>17. Estimez-vous que le PDIE soit un bon moyen pour changer les comportements de mobilité des salariés?  <input type="radio"/> 1. Oui    <input type="radio"/> 2. Non</p> <p>18. Pour quelles raisons ?          _____          _____          _____</p> <p>19. Rencontrez-vous régulièrement votre direction pour discuter du PDIE ?          _____          _____          _____</p>
--	---

**Actions du PDIE**

20. Quelles actions avez-vous été amené à mettre en œuvre dans le cadre du PDIE ?

*Pour les modes doux*

- 1. Amélioration des cheminements modes doux à l'intérieur du site
- 2. Amélioration du stationnement des vélos
- 3. Aménagement de douches et vestiaires
- 4. Offre d'un kit cycliste
- 5. Participation financière à l'achat de vélo personnel
- 6. Négociation avec la collectivité pour améliorer les cheminements
- 7. Autre : .....

*Pour limiter les déplacements*

- 8. Aménagement ou amélioration d'une salle déjeuner pour les temps de midi
- 9. Développement des NTIC (visioconférence, téléconférence, internet, ...)
- 10. Développement du télétravail
- 11. Autre : .....

*Pour le covoiturage*

- 12. Aide à la constitution des équipages de covoiturage
- 13. Mise à disposition de places de stationnement réservées aux covoitureurs
- 14. Participation de l'employeur au covoiturage (garantie de retour, frais entretien, souplesse horaire, etc)
- 15. Autre : .....

*Pour le stationnement*

- 16. Redéfinition des règles d'accès au stationnement
- 17. Participation des salariés aux coûts de stationnement
- 18. Réorganisation du stationnement du site
- 19. Autre : .....

*Pour les déplacements professionnels*

- 20. Mise en place d'un parc de vélos de service pour les déplacements professionnels
- 21. Mise à disposition de titres de transport collectif pour les déplacements professionnels
- 22. Adhésion à un service d'autopartage
- 23. Actions sur le parc de véhicules de service existant (véhicules « propres », modernisation, réduction, ...)
- 24. Autre : .....

*Pour les transports collectifs*

- 25. Participation financière de l'employeur aux abonnements TC
- 26. Adaptation des horaires de travail en fonction des transports collectifs
- 27. Négociation avec les AOT pour améliorer la desserte en transports collectifs
- 28. Mise en place d'une navette privée d'entreprise
- 29. Autre : .....

21. Quelles sont les actions qui selon vous fonctionnent le mieux ? Pourquoi ? *Faites référence aux numéros d'actions ci-dessus*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

22. Quelles sont les actions qui selon vous fonctionnent le moins ? Pourquoi ? *Faites référence aux numéros d'actions ci-dessus*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Communication**

23. Comment relayez-vous l'information en interne, auprès des salariés ?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Mailing                | <input type="checkbox"/> 6. Plaquette de présentation |
| <input type="checkbox"/> 2. Newsletter             | <input type="checkbox"/> 7. Campagne d'affichage      |
| <input type="checkbox"/> 3. Hiérarchie             | <input type="checkbox"/> 8. Stands/réunions d'info.   |
| <input type="checkbox"/> 4. Journal interne        | <input type="checkbox"/> 9. Autre : .....             |
| <input type="checkbox"/> 5. Site Intranet/Internet | .....   |

24. Quels sont les atouts de cette communication ? Quels en sont les freins ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

25. Dans le cadre de votre rôle de référent PDIE, comment discutez-vous de ces actions avec vos collègues ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

26. Quelle est votre relation avec le Grand Lyon dans le cadre de votre rôle de référent PDIE ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Code saisie : .....

Zone PDIE : .....

27. Quels sont vos contacts avec les référents des autres entreprises du PDIE ?

1. Aucun  
 2. Je les rencontre lors de réunions organisées par

l'animateur PDIE ou l'association

3. Nous nous rencontrons régulièrement pour proposer des actions communes dans le cadre du PDIE  
 4. Autre : .....

#### Evaluation du PDIE

28. Vous êtes-vous fixé des objectifs quantifiés au niveau de votre entreprise pour le PDIE?

1. Oui  2. Non

29. Si oui, quels sont-ils ? Et à quelle échéance ?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

30. Procédez-vous à une évaluation régulière du dispositif PDIE au sein de votre entreprise?

1. Une seule fois jusqu'à présent  2. Tous les 6 mois  
 1. Tous les ans  2. Jamais  
 3. Autre (régularité) : .....

31. Quel outil d'évaluation des parts modales avez-vous utilisé ?

1. Une méthodologie interne (tableur excel, sondage, enquête, ...)  
 2. Un outil externe

32. Avez-vous mis en place un tableau de bord de suivi d'indicateurs?

	Oui, il est régulièrement alimenté	Oui, mais il n'est pas alimenté	Non
Indicateurs concernant les problèmes de transport (report modal, accessibilité, réduction des besoins en stationnement,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indicateurs liés aux enjeux sociaux (bien-être des salariés, sécurité, santé)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indicateurs liés aux préoccupations environnementales (réduction des gaz à effet de serre)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indicateurs liés aux enjeux économiques (hausse de productivité, image interne et externe, accidentologie, etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Fonctionnement du PDIE

33. Selon vous, le PDIE semble fonctionner?

1. Correctement (aller en question 34 et 35)  2. Avec difficultés (aller en question 36)

34. Quels seraient, selon vous, les moyens à mettre en œuvre, à votre niveau de référent PDIE, pour que cette situation perdure ?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

35. Que faudrait-il, malgré tout, améliorer ? Que seriez-vous prêt à faire pour mobiliser plus de personnes sur la question ?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

36. Que pensez-vous qu'il faudrait mettre en œuvre pour redynamiser la démarche ?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

37. Si vous avez d'autres commentaires à faire :

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Merci pour votre participation !**

Code saisie : .....

Zone PDIE : .....

## Annexe 5 : Références des entreprises

Libellé	Nom de l'entreprise	PDIE concerné
<i>Entreprise 1</i>	Rhodia	Vallée de la Chimie
<i>Entreprise 2</i>	SNEF	Parc du Chêne
<i>Entreprise 3</i>	Auchan	PERICA
<i>Entreprise 4</i>	Total Petrochemical	Porte des Alpes
<i>Entreprise 5</i>	Mecanique Brandolini	Lyon Sud Est
<i>Entreprise 6</i>	Arkema	Vallée de la Chimie
<i>Entreprise 7</i>	Total RM Raffinerie	Vallée de la Chimie
<i>Entreprise 8</i>	JTEKT	Vallée de la Chimie
<i>Entreprise 9</i>	LOGIRIS	Lyon Sud Est
<i>Entreprise 10</i>	Rhône Dauphiné Express	Lyon Sud Est
<i>Entreprise 11</i>	Bluestar Silicones	Vallée de la Chimie
<i>Entreprise 12</i>	Ville de Rillieux la Pape	PERICA
<i>Entreprise 13</i>	Cloison Dimater	PERICA
<i>Entreprise 14</i>	Antalis	Lyon Sud Est
<i>Entreprise 15</i>	DS SMITH CERA	Meyzieu
<i>Entreprise 16</i>	Veolia Propreté	PERICA
<i>Entreprise 17</i>	Vie & Véranda	Vallée de la Chimie
<i>Entreprise 18</i>	SFR	Porte des Alpes
<i>Entreprise 19</i>	Schneider Electric	Porte des Alpes
<i>Entreprise 20</i>	Lyon Parc Auto	
<i>Entreprise 21</i>	SPIE Sud Est	Vallée de la Chimie
<i>Entreprise 22</i>	CNRS	Vallée de la Chimie

## → Action T5 : Généralisation des Plans de déplacements

### Description de l'action :

Les déplacements domicile/ travail et professionnel constituent une des toutes premières sources de kilomètres parcourus : l'entreprise est une source majeure de déplacement des personnes. Un plan de mobilité est un ensemble de mesures volontaires permettant de favoriser l'utilisation des moyens de transports alternatifs à la voiture individuelle, pour les déplacements liés à l'activité professionnelle. Le plan de déplacements propose des actions et des mesures cohérentes adaptées, assorties d'un budget et d'un calendrier. Une meilleure organisation des déplacements permet d'optimiser le fonctionnement d'une structure, et d'augmenter sa productivité.

La variété des situations et le retour d'expérience accumulé en France depuis 2000 montrent que fixer, par voie réglementaire, des objectifs rigides et déterminés à l'avance n'est pas la meilleure solution.

L'exemple de l'Etat de Washington (cf. annexes) montre au contraire qu'une obligation réglementaire de s'engager de bonne foi dans une démarche de plan de déplacements peut susciter un large consensus parmi l'ensemble des acteurs, et donner des résultats intéressants.

Le PPA recommande l'engagement des établissements (entreprises, administrations, enseignement) du périmètre du PPA employant plus de 100 personnes dans la mise en place de plans de déplacements.

Chaque établissement sera ainsi notamment tenu de :

- désigner un correspondant
- établir un diagnostic initial reposant sur une enquête auprès des salariés et des visiteurs, le cas échéant ;
- élaborer un plan d'action visant à réduire le trafic routier qu'il génère ;
- mettre en place une revue de direction annuelle portant sur la démarche plan de déplacements ;
- rendre compte chaque année de l'avancement du projet, et de l'estimation des résultats obtenus.

### Impacts attendus :

- Pédagogie de la démarche : sensibilisation des employés et des employeurs.
- Réductions des pollutions automobiles occasionnées par les déplacements domicile/travail.
- Sécurité routière

### Mise en œuvre de l'action :

- Déroulement de l'action
  - Recensement des établissements
  - Mise en place d'actions de sensibilisation et de concertation, en partenariat avec le SYTRAL et l'ADEME
  - Mise en place de l'arrêté préfectoral
- Acteurs portant l'action
  - Etat
  - ADEME
  - Autorité organisatrice des transports-

#### • Adossement réglementaire

Article L. 222-6 du code de l'environnement  
Recommandation PNSE (3.4) qui a une assise législative depuis la loi n° 2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique, article 53 : "politiques volontaristes relatives aux déplacements :

- Favoriser la mise en œuvre des plans de déplacements d'entreprise. Les étendre aux établissements d'enseignement et mettre l'accent sur l'exemplarité de l'administration.
- Généraliser progressivement à l'ensemble des agglomérations françaises la prise en charge à 50% par l'employeur, du coût du trajet domicile-travail effectué en transport en commun.

### Indicateurs de suivi :

- Pourcentage d'établissements s'engageant vers ce type de démarche.
- Nombre de km économisés.

Recommandation

**Annexe 7** : Synthèse du report modal VP/TCL des entreprises engagées dans un PDE en fonction du type de structures

Grand Lyon	Préfecture du Rhône	Biomérieux Marcy	Biomérieux Craponne	BEING	LPA	BOSCH	Ville de Caluire
------------	---------------------	------------------	---------------------	-------	-----	-------	------------------

Taille de l'entreprise

Plus de 1000 salariés	X		X					
De 500 à 1000 salariés		X		X				X
De 100 à 500 salariés						X	X	
Moins de 100 salariés					X			

Type de structure

Collectivité	X							X
Service de l'Etat		X						
Entreprise privée			X	X	X	X	X	
Associations								

Localisation

Centre de Lyon	X	X				X		
Villeurbanne					X			
Première périphérie							X	X
Deuxième périphérie			X	X				

Taux d'abonnement PDE

supérieur à 40 %		X				X		
de 30 à 40 %					X			
de 20 à 30 %	X							
de 10 à 20%							X	X
moins de 10 %			X	X				

Evolution des abonnements City Pass PDE

Evolution positive	X			X		X		X
Evolution nulle								
Evolution négative		X	X		X		X	

Report modal de la VP aux TCL (en %)	6,5	3,9	1,8	3,7	7,1	1,7	6,3	3,8
--------------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

---

# TABLE DES MATIERES

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>12</b>
<b>1. CONTEXTE ET PROBLEMATIQUE.....</b>	<b>14</b>
1.1. Les déplacements domicile/travail : un contexte en pleine évolution .....	14
1.1.1. Des déplacements domicile/travail de plus en plus longs .....	14
1.1.2. Une forte utilisation de la voiture dans les déplacements domicile/travail .....	14
1.1.3. Des engagements de réduction de gaz à effet de serre .....	17
1.2. Le contexte réglementaire .....	18
1.3. Les Plans de Déplacement.....	19
1.3.1. Le PDE/le PDIE .....	19
1.3.2. Les objectifs .....	20
1.3.3. Les différentes étapes d'un PDE/PDIE .....	21
1.3.4. Les actions pouvant être mises en place .....	22
1.4. La déclinaison dans le contexte lyonnais .....	22
1.4.1. Le Plan de Déplacement Urbain de Lyon.....	22
1.4.2. Les PDE de l'agglomération lyonnaise .....	23
1.4.3. Les PDIE de l'agglomération lyonnaise .....	24
1.4.3.1. La gouvernance, le rôle des différents acteurs .....	27
1.4.3.2. Le financement .....	29
1.5. Problématique retenue .....	31
<b>2. METHODOLOGIE.....</b>	<b>32</b>
2.1. Méthodes et outils .....	32
2.1.1. Les composantes de l'évaluation.....	32
2.1.2. Les indicateurs .....	34
2.1.3. Les outils existants .....	35
2.2. Des exemples de réalisations d'évaluation .....	38
2.3. Méthodologie retenue pour l'évaluation des PDE.....	38
2.3.1. Le bilan général.....	40
2.3.2. L'évaluation précise de quelques entreprises .....	40
2.4. Méthodologie retenue pour l'évaluation des PDIE.....	44
2.4.1. Interviews des différents acteurs .....	46
2.4.2. L'enquête auprès des référents PDIE .....	47
2.4.3. L'enquête auprès des salariés .....	48
2.5. Limites à l'évaluation.....	49
<b>3. EVALUATION QUANTITATIVE DES PDE/PDIE.....</b>	<b>50</b>
3.1. Evaluation des PDE .....	50
3.1.1. Des entreprises partiellement impliquées dans la démarche.....	50
3.1.2. Un ralentissement des signatures de PDE.....	51
3.1.3. Des structures publiques qui continuent à être moteurs .....	52
3.1.4. Un dispositif qui touche un nombre sans cesse croissant de salariés.....	52

3.1.5.	Une croissance des recettes et des déplacements.....	54
3.1.6.	Des PDE qui ont apporté des changements inégaux selon la localisation de la structure	55
3.1.7.	Des changements symboliques lorsque le stationnement n'est pas contraint ...	57
3.2.	L'évaluation des PDIE .....	58
3.2.1.	Des entreprises inégalement impliquées .....	58
3.2.2.	Une connaissance modérée des PDIE .....	59
3.2.3.	Une utilisation de la voiture qui reste très prononcée .....	59
3.2.4.	Une évolution du type de transport utilisé à confirmer.....	62
<b>4.</b>	<b>EVALUATION QUALITATIVE DES PDIE .....</b>	<b>66</b>
4.1.	L'impulsion managériale .....	66
4.1.1.	Les attentes initiales des entreprises .....	66
4.1.2.	Le rôle de la Direction dans le choix des référents.....	67
4.1.3.	Le temps consacré à la mission de référent PDIE.....	68
4.1.4.	Un besoin de concertation en interne.....	69
4.2.	L'association d'entreprises : un rôle clé pour maintenir l'intérêt dans le PDIE .....	69
4.3.	L'animation.....	70
4.3.1.	L'animateur PDIE : un poste indispensable mais pas suffisant pour le bon fonctionnement d'un PDIE	70
4.3.2.	L'animation propre à chaque entreprise .....	73
4.4.	L'implication des pouvoirs publics et les attentes par rapport aux AOT, aux exploitants, au Grand Lyon, aux collectivités publiques.....	74
4.4.1.	Le Grand Lyon .....	74
4.4.2.	Le SYTRAL.....	75
4.4.3.	Les exploitants des transports en commun.....	75
4.4.4.	Les chambres consulaires, la Chambre de Commerces et d'Industrie .....	76
4.4.5.	Les collectivités locales .....	77
4.4.6.	La Région.....	77
4.4.7.	L'ADEME .....	77
4.4.8.	La CARSAT Rhône Alpes .....	78
4.5.	Suivi et évaluation de la démarche .....	78
4.5.1.	Une continuité de la démarche indispensable .....	78
4.5.2.	Des objectifs quantifiés nécessaires.....	78
4.5.3.	Faire un suivi et une évaluation réguliers reposant sur une méthode et des outils communs	79
4.6.	La communication .....	81
4.6.1.	Une communication interne à l'entreprise nécessaire mais pas suffisante .....	81
4.6.2.	Développer des actions visibles et le faire savoir.....	81
4.7.	Favoriser une meilleure concertation entre les différents acteurs.....	82
4.8.	Une taille critique de PDIE à définir .....	82
4.9.	De l'importance du choix des actions .....	83
<b>5.</b>	<b>LIMITES ET PERSPECTIVES .....</b>	<b>85</b>
5.1.	Limites de l'étude .....	85
5.2.	Propositions de réflexions pour la poursuite des PDE/PDIE .....	85
5.2.1.	Les PDE.....	85

---

<i>Instaurer un suivi systématique conditionnant le renouvellement de la convention.....</i>	<i>85</i>
<i>Repenser la subvention accordée sur l'abonnement de transport en commun.....</i>	<i>86</i>
5.2.2. Les PDIE.....	86
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>88</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>89</b>
<b>SITOGRAFIE.....</b>	<b>91</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>93</b>
<b>TABLE DES MATIERES .....</b>	<b>106</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX .....</b>	<b>109</b>
<b>LISTE DES ILLUSTRATIONS ET GRAPHIQUES.....</b>	<b>110</b>
<b>TABLE DES SIGLES ET ABREVIATIONS .....</b>	<b>111</b>

---

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Parts modales de déplacements domicile-travail en 2006 en France métropolitaine selon le type d'espace .....	15
Tableau 2 : Liste des PDIE en cours .....	24
Tableau 3 : Financement du diagnostic de la Vallée de la Chimie.....	29
Tableau 4 : Financement du diagnostic de Meyzieu .....	29
Tableau 5 : Montants estimatifs de l'action Covoiturage.....	30
Tableau 6 : Coût de l'animation PDIE de Meyzieu.....	30
Tableau 7 : Coût de l'animation PDIE de Techlid .....	30
Tableau 8 : Outils de mise en œuvre et d'évaluation des dispositifs PDE - Source : ADEME.....	35
Tableau 9 : Etat d'avancement des PDIE du territoire lyonnais .....	44
Tableau 10 : Interviews réalisées.....	46
Tableau 11 : Evolution des abonnés City Pass PDE .....	53
Tableau 12 : Evolution des déplacements et recettes associés au City Pass PDE - Année 2010/2009 .....	54
Tableau 13 : Evolution des déplacements et recettes associés au City Pass PDE - Début 2011 .....	54
Tableau 14 : Bilan environnemental de l'évolution des modes de transport PDIE.....	64
Tableau 15 : Animation des PDIE et portage .....	71
Tableau 16 : Fonctionnement du PDIE en fonction de la taille des entreprises .....	83

---

## LISTE DES ILLUSTRATIONS ET GRAPHIQUES

Figure 1 : Source <http://www.insee.fr>

Figure 2 : Source Ref[20]

Figure 3 : Répartition des déplacements des ménages de l'agglomération lyonnaise par motif

Figure 4 : Répartition des déplacements des ménages de

Figure 5 : Les démarches PDIE sur l'agglomération lyonnaise - Source : Grand Lyon

Figure 6 : Les différents acteurs d'un PDIE

Figure 7 : Les différents niveaux d'évaluation de l'outil MaxSumo - Source : [www.epomm.eu](http://www.epomm.eu)

Figure 8 : Carte des plans de déplacements - Source : [www.mobival.fr](http://www.mobival.fr)

Figure 9 : Acteurs d'un PDE et méthodologie d'évaluation

Figure 10 : Questionnaire référent PDE

Figure 11 : Localisation des structures enquêtées

Figure 12 : Structure du questionnaire salariés

Figure 13 : Localisation des PDIE évalués

Figure 14: Acteurs d'un PDIE et méthodologie d'évaluation

Figure 15 : Structure du questionnaire référents

Figure 16 : Evolution des coûts du carburant – Source : [www.france-inflation.com](http://www.france-inflation.com) le 20/07/11

Figure 17 : Rôle des différents acteurs dans le financement et le portage des PDIE

Graphique 1 : Taux de réponse de l'enquête salariés .....	51
Graphique 2: Conventions PDE signées avec le SYTRAL .....	52
Graphique 3 : Pourcentage des salariés ayant changé de mode de transport suite à la mise en œuvre du PDE.....	55
Graphique 4 : Report modal voiture particulière vers réseau TCL suite au PDE.....	56
Graphique 5 : Taux d'abonnement City Pass PDE .....	57
Graphique 6 : Administration de l'enquête et taux de réponses - Enquête 2011 .....	58
Graphique 7 : Taux de connaissance du PDIE – Enquête 2011 - Echantillon total de 953 individus – Exprimés : 951.....	59
Graphique 8 : Mode de déplacement domicile/travail – Echantillon total de 953 individus – Exprimés : 951 pour mode principal, 747 pour mode occasionnel – Enquête 2011 .....	60
Graphique 9 : Mode de transport principal utilisé, par PDIE - Echantillon total de 953 individus – 951 exprimés – Enquête 2011 .....	61
Graphique 10 : Mode de transport occasionnel utilisé, par PDIE - Echantillon total de 953 individus – 747 exprimés – Enquête 2011 .....	62
Graphique 11 : Evolution du mode de transport principal utilisé - Echantillon total de 953 individus – échantillon : 50 – Enquête 2011 .....	63
Graphique 12 : Evolution des modes de transport sur la zone de Porte des Alpes en 17 mois – Données Grand Lyon.....	63
Graphique 13 : Evolution des modes de transport sur la zone de la Vallée de la Chimie en 17 mois – Données Grand Lyon.....	64
Graphique 14 : Rattachement du référent PDIE.....	67
Graphique 15 : Rattachement du référent, par PDIE .....	67
Graphique 16 : Fréquence d'évaluation du dispositif PDIE au sein des entreprises .....	79

---

## TABLE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

ADDVC : Association pour le Développement Durable de la Vallée de la Chimie

ADEME : Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie

Atobus : Restructuration du réseau de Bus de l'agglomération lyonnaise à compter du 29 août 2011

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la SAnté au Travail

Modes doux : on appelle mode doux, tout mode de déplacement n'ayant pas d'autre apport d'énergie que l'énergie humaine, c'est-à-dire à motricité autogène. Ainsi, la marche à pied, le vélo sont des modes doux de déplacement.

PDA : Plan de Déplacements Administration

PDE : Plan de Déplacements Entreprise

PDIE : Plan de Déplacement Inter Entreprises

PDU : Plan de Déplacements urbains

PPA : Plan de Protection de l'Atmosphère

SCOT : Schéma de Cohérence Territoriale

SYTRAL : Syndicat mixte des Transports pour le Rhône et l'Agglomération Lyonnaise

TCL : Transport en Commun de Lyon, marque commerciale du réseau de transport urbain lyonnais