



GOVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

COVOITURAGE EN ENTREPRISE

UNE SOLUTION
QUI S'ADAPTE
ET QUI S'ADOpte

70 % des déplacements domicile-travail sont réalisés en voitures individuelles et on estime à seulement 3 % la part du covoiturage dans nos trajets quotidiens. Le covoiturage est un levier essentiel pour réduire le nombre de voitures en circulation et la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre et de polluants de nos déplacements. Dans tous types d'entreprise et dans chaque secteur, il est possible d'adapter et de développer cette pratique. Elle est avantageuse financièrement pour les employés et pour l'entreprise.

Ludovic Poyau, restaurateur et président de la commission développement durable à l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie, nous donne sa perspective sur la place du covoiturage dans son corps de métier.

La solution du covoiturage pour les trajets du quotidien est-elle adaptée pour les salariés de votre filière ?

Ludovic Poyau : Dans nos établissements situés en zone rurale, sur le littoral, à la périphérie des villes, dans des agglomérations où les transports en commun ne sont pas toujours développés, le covoiturage peut être une solution adaptée. C'est un soutien à la mobilité des salariés qui travaillent en horaires continus comme les réceptionnistes, le personnel du petit déjeuner ou le personnel d'étage.

Dans les centres-villes ou les zones d'activités concentrant des hôtels et restaurants, le covoiturage peut également s'organiser entre salariés travaillant avec des horaires décalés, comme les cuisiniers et serveurs de plusieurs restaurants par exemple, qui ont les mêmes horaires.

Dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration, il faut plutôt parler de micro covoiturage, parce que le covoiturage se fait le plus souvent en interne, entre collègues, sans passer par les plateformes.

LE POINT DE VUE DE L'ADEME

Si l'arrivée des plateformes de mise en relation encourage de nouvelles pratiques de covoiturage, dit planifié, le covoiturage informel, entre collègues, entre amis, représente toujours la majorité des pratiques ! Des pratiques qui ont toutefois besoin d'être accompagnées et encouragées par les employeurs, par exemple pour faciliter la constitution des équipes de covoiturage au sein d'une même entreprise ou entre entreprises. Cela peut passer par des plateformes mais aussi par des moments de rencontres organisés par l'employeur ou un groupement d'employeurs.

En pratique, comment valorisez-vous les mobilités durables auprès des salariés ?

L.P : Cette question est abordée à l'embauche et ensuite dans la vie de l'entreprise. Au moment du recrutement de nos salariés, nous pouvons recommander de recourir à des transports plus durables et notamment le covoiturage pour les déplacements domicile-travail, même si cette solution ne convient pas aux contraintes de tous nos métiers.

Cette discussion arrive souvent aussi plus spontanément. Par exemple, un salarié est déjà venu me demander s'il y avait des aides pour acquérir une trottinette électrique pour venir travailler. Dans ce cas, il faut être informé sur les dispositifs mis en place par l'État ou localement, sur le territoire concerné.

Ces aides peuvent être attractives pour le personnel, mais aussi pour assurer la mobilité des clients, si les établissements s'engagent dans une démarche de tourisme responsable et proposent des solutions plus durables pour leurs déplacements, comme le vélo.

LE POINT DE VUE DE L'ADEME

L'arrivée d'un nouveau collaborateur est l'occasion de l'engager dans des pratiques de mobilité plus durables. Pour les salariés déjà en poste, l'enjeu est aussi de créer des occasions ludiques d'essayer de nouveaux modes : cela peut faire l'objet d'un challenge mobilité, par exemple à l'occasion de la mise en place du forfait mobilités durables dans l'entreprise, qui permet d'attribuer une indemnité aux salariés qui se rendent au travail en covoiturage (ou autres modes alternatifs à la voiture solo) ou du lancement d'une politique en faveur du covoiturage !

Dans quelle mesure l'offre de mobilité, notamment le covoiturage, est-elle un argument de recrutement et un atout pour l'image de l'entreprise et la marque employeur ?

L.P : Tout collaborateur apprécie les avantages qu'on peut lui donner. La valorisation des aides à la mobilité ou de l'organisation du covoiturage est un argument qui s'inscrit dans la démarche de qualité de vie au travail. Ce ne sera peut-être pas l'argument décisif pour la personne que vous recrutez, les questions de logement sont aussi importantes dans nos métiers, mais si la recrue vous compare à un concurrent cela peut permettre de se démarquer. En externe, si des solutions sont mises en place pour les clients, il faut les valoriser, cela traduit la démarche écoresponsable de l'entreprise.

LE POINT DE VUE DE L'ADEME

En tant qu'employeur, faciliter les déplacements vers son site en accompagnant l'accès à différentes solutions de mobilité, dont le covoiturage, c'est tout à la fois favoriser le recrutement, fidéliser ses salariés et améliorer leur qualité de vie au travail et leur pouvoir d'achat ! Dans le cas du covoiturage, c'est plus de lien social crée entre collaborateurs, moins de fatigue et d'accidentalité sur le chemin du travail.

Autant d'atouts qui peuvent être un élément de différenciation pour les employeurs sur des secteurs d'emplois en tension, tout particulièrement auprès des jeunes ! Enfin, favoriser le covoiturage c'est aussi mettre en cohérence la démarche écoresponsable de l'entreprise et la politique employeur, un engagement que clients comme collaborateurs sauront apprécier.