

# Optimiser les déplacements

- Se former pour se déplacer en salarié éco-responsable.
- S'organiser pour mieux anticiper.

## Se former pour se déplacer en salarié éco-responsable

Eurovia : activité d'enrobés et de travaux de voiries et de réseaux divers.  
Réduction des budgets des clients, et arrivée de concurrents low-cost :  
des marchés à conquérir de plus en plus éloignés.



96



Salariés dans l'agence de Rennes  
dont une dizaine de sédentaires.

1 300 000 km

parcourus par les salariés en 2012.



Mobilité totalement intégrée à leur activité

300 000 €

budget/an en carburant,  
100 t de CO<sup>2</sup>/an.



5 accidents routiers par an.

« Réduisons l'impact écologique et économique des déplacements en formant nos collaborateurs »

FORMATION À LA CONDUITE ÉCO-RESPONSABLE ET SÉCURITAIRE.



### Une formation sur-mesure

analyse quantitative des coûts de la mobilité professionnelle, de l'accidentologie, étude des attentes et motivations des salariés et de la direction, concertation sur les freins et les leviers au maintien des acquis de la formation.



### Formation avec Mobigreen

pour les 46 salariés ayant un véhicule de la société : adaptation de la formation aux contraintes des métiers.  
Formation sur le temps de travail, 1h30 en individuel pour l'encadrement, 1 journée en collectif pour les chefs de chantier et les conducteurs de poids lourds.



### Formation avec Centaure

pour les 50 salariés n'ayant pas de véhicule de la société : formation à l'éco-conduite sur route et à la conduite sécuritaire sur plateau. 6 salariés volontaires. Formation hors temps de travail. 1 journée en collectif.

### Résultats immédiats encourageants

- Moins 7,4% de temps de trajet pour les poids lourds.
- 14,4% de gain sur les émissions de CO<sup>2</sup> des berlines.
- Moins 42% de la distance de freinage pour les fourgons.
- Economie de 1 à 2 l/100 km pour les véhicules personnels.
- Après 3 mois : les salariés continuent à éco-conduire.
- Diminution du stress au volant.

## Retour d'expérience

Réussir à fédérer les acteurs et les mobiliser pour qu'ils s'emparent du projet.

Formation : salariés satisfaits et surpris des effets immédiats de la conduite éco-responsable, évolution des représentations des salariés sur l'éco-conduite. Levier intéressant pour démontrer le lien entre mobilité et performance de l'entreprise.

Acceptation de la solution : les salariés en parlent à leur famille et collègues et demandent une pique de rappel.

## Et demain ...

Poursuite des bilans post-formations (T+ 2/3 mois ; T+1 an).

Pérennisation de l'éco-conduite : communication permanente, mise en place d'un système collectif d'auto-évaluation des gains réalisés.

Extension de la formation à d'autres agences (en fonction des résultats à court et moyen terme).

## S'organiser pour mieux anticiper

Deux types de déplacement : trajets prévisibles et imprévisibles.  
Trajets liés aux surprises et aux urgences (courses d'appoint chez le fournisseur, déplacement du conducteur de travaux suite à un dysfonctionnement organisationnel, à des travaux supplémentaires ou à un accident).

### « *Limitons la cause des déplacements imprévisibles et améliorons l'organisation* »

#### Renforcer la compétence collective



##### Questionnaire

pour l'équipe d'encadrement pour apprécier l'existence d'un « système de mémoire transactive » :

- étudier la collaboration, la confiance, et la répartition des tâches et responsabilités
- identifier les bonnes pratiques et les points d'amélioration.



##### Entretien

avec un représentant de chaque fonction (ingénieur d'études, conducteur de travaux, chefs de chantier et un client (Ville de Bruz).

Etudier les représentations des différents métiers.

#### Externalisation des courses



##### Identification

des courses d'appoint par analyse des bons et justificatifs d'achats des équipes : déterminer les achats nécessitant l'expertise d'un salarié Eurovia en magasin et les achats de produits de gamme classique (2-3%).



##### Collaboration

Réflexion sur une collaboration avec des offreurs concernant la livraison des achats de produits de gamme classique.

### *Retour d'expérience*

Echec de la co-construction avec des salariés volontaires (non utilisation des outils permettant de suivre et identifier les trajets prévisibles et imprévisibles) : questionnement sur la communication autour du projet BMA.

Difficultés de quantification des impondérables : observation de l'activité sur chantiers, indicateurs métriques

Incidence de l'implication de l'équipe de direction dans le projet sur la mise en oeuvre des solutions envisagées.

### *Et demain ...*

Poursuite du travail d'analyse des courses d'appoint (septembre 2014). En fonction des résultats, contacter des offreurs (Point P, Leroy Merlin, Brico Dépôt, etc.) pour les livraisons sur chantiers.

Bilan des questionnaires et entretiens sur l'encadrement et les représentations des métiers.