



19 octobre 2020
Communiqué de presse

Concilier qualité de vie des salariés et réduction de l'impact environnemental

Deux ans après sa mise en place, le dispositif de l'AIRM en collaboration avec Pôle emploi, et la mairie de Meyzieu, aura permis de pourvoir une centaine d'offres d'emploi localement.

L'AIRM (association des industriels de la région de Meyzieu) s'est associée depuis deux ans à Pôle Emploi et à la Mairie de Meyzieu, pour créer un dispositif de soutien au recrutement en local. Depuis sa mise en place, une centaine de recrutements de proximité ont été réalisés.

L'ADERLY, Agence de Développement économique de la Région Lyonnaise, soutient ce dispositif qui allie efficacement impacts économiques, sociaux et environnementaux, et participe pleinement au dynamisme économique local.

Valéry Mercier, Président de l'AIRM, revient sur ce dispositif.

« En 2018, au Nord-Est de l'agglomération Lyonnaise, notre association regroupant plus de 200 entreprises et représentant 9 000 emplois constate que presque toutes les entreprises cherchent de la main d'œuvre et que de nombreux postes restent vacants. Pourtant, la Mairie recense plus de 3 000 demandeurs d'emploi sur la commune et l'agence Pôle Emploi en comptabilise plus de 6 000 dans un rayon de 10 kilomètres.

Face à ces constats, il nous est apparu indispensable d'imaginer un dispositif qui permettrait d'encourager le recrutement local, pourvoir aux emplois dont les industriels de la zone ont besoin, et ainsi participer au dynamisme économique local.

2 jours par semaine, un salarié de Pôle Emploi, installé dans les locaux de l'association, au cœur du pôle industriel, travaille depuis avril 2018 au fléchage des besoins de main d'œuvre de la zone industrielle vers les demandeurs d'emplois locaux.

Après deux ans de fonctionnement, **une centaine de recrutements ont été réalisés** grâce à ce dispositif. La présence d'un salarié de pôle emploi au sein de la zone industrielle a également permis **d'approfondir les définitions de poste, de réduire les délais de recrutement et donc d'améliorer la qualité de service.**

Réduction de l'impact environnemental et qualité de vie du salarié au cœur du dispositif

Les salariés de la zone réalisent un trajet domicile-travail de 23 km, soit 46 km par jour en moyenne, seuls et en voiture dans 84% des cas. Les 100 salariés recrutés dans le cadre du partenariat, habitent en moyenne à 10 km de leur travail. 26 km de trajet sont ainsi économisés - pour chaque salarié - à l'occasion de chacune des 210 journées travaillées annuellement :

- Supprimer 26 km par jour, c'est **gagner 45 minutes de trajet quotidien,**



- Supprimer 26 km par jour, pour une voiture émettant 135 g de CO2 par km, c'est **réduire de 737 Kg les émissions de CO2 par salarié et par an,**
- Supprimer 26 km par jour, **c'est enfin réaliser une économie de l'ordre de 2 700 € par an et par salarié** (au barème fiscal de 0,5 €/km)

Au-delà des économies directes liées à la réduction des distances, s'ajoute une économie liée au changement de mode de transport. En ramenant la distance à 10 km, plus de salariés vont pouvoir opter pour des modes doux. Ce second niveau vient améliorer les émissions de l'ordre de 6-7%.

Le taux d'émission moyen par Français de CO2 est de l'ordre de 6 tonnes par an. Dans notre cas, l'économie réalisée - de l'ordre de 800 Kg par an représente une baisse de 13% des émissions annuelles. Un impact environnemental important constaté par Marie Buffin, Directrice de l'Association des industriels : « (...) *Nous savions qu'au-delà d'améliorer l'ancrage des entreprises sur le territoire, nous aurions un bilan environnemental positif ... Mais nous n'imaginions pas que cela puisse représenter une baisse de l'ordre de 70 à 75% de l'impact des trajets domicile-travail* ».

Comment expliquer un tel impact du dispositif ?

Lorsqu'une entreprise recrute sans utiliser les services de Pôle Emploi, elle fait appel, par ordre de préférence : au bouche à oreille ou à la cooptation par les salariés, à l'intérim et en dernier ressort aux annonces de recrutement. **La proximité entre lieu de travail et domicile n'est en conséquence pas priorisée par la méthode de recherche.** Comme les entreprises n'intègrent pas cette dimension dans leur processus de recrutement, les trajets domicile-travail s'allongent. La grande majorité des recruteurs considère effectivement que la distance domicile-travail relève du choix du salarié et de sa liberté individuelle. Indiquer un critère de recrutement relevant du lieu d'habitation dans une annonce serait d'ailleurs probablement considéré comme discriminatoire.

Des bénéfices durables

Les salariés ne changent pas de travail chaque année. L'économie générée se répète donc au fil des années passées dans le poste, soit 5 ans en moyenne.

Mieux encore : ne peut-on pas imaginer qu'un salarié qui « sauve » 45 minutes de temps libre chaque jour travaillé n'aura pas envie de rester plus longtemps dans l'entreprise qui l'emploie ?

Quel est le coût de cette opération pour l'entreprise ?

Presque rien : juste un déplacement de ressources humaines, une autre façon de travailler ... et un peu d'énergie pour lever les freins au changement !

Des budgets importants sont investis dans le développement des transports en communs (bus, métro, tramway...), la construction de voies dédiées aux modes doux, ou encore l'orientation vers l'E-mobility (suivant le moyen de production de l'électricité). Toutes ces solutions produisent des résultats positifs.

Ce dispositif vient ainsi compléter ces mesures grâce à un changement de mode d'organisation, en faisant de Pôle Emploi un service performant, plus largement reconnu et apprécié par les recruteurs.



Qui plus est, la réduction de 70% des trajets domicile travail génère des économies indirectes : baisse des besoins en infrastructures, réduction des embouteillages, source de pollution induisant des coûts de santé,

Une alternative aux transports en commun ?

La zone industrielle est traversée par une excellente desserte de tramway, mais sur un seul axe, qui la relie au centre de la Métropole. Si l'on considère qu'un trajet « acceptable » ne doit comporter qu'un ou deux changements, et que la problématique du dernier km, une fois arrivé dans la zone industrielle n'est pas solutionné, on comprend que sur une distance moyenne de 23 km, la part de marché des transports en commun ne soit que de 10%, ce qui représente déjà 2 000 trajets par jour. Les efforts à produire, en matière de maillage du réseau collectif, pour faire progresser cette part de marché seraient extrêmement coûteux...

Le covoiturage ne constitue-t-il pas une alternative tout aussi performante ?

Si l'agglomération lyonnaise s'étend sur un rayon de 20 km, la zone d'habitation des salariés de la Métropole s'étend bien au-delà, puisqu'ils réalisent un trajet domicile / travail de 23 km en moyenne.

Pour les salariés hors métropole, il n'existe en réalité pas d'alternative solide à l'automobile. Les horaires spécifiques à chaque entreprise, voire variables, les aléas (oublis, maladie...), le besoin d'indépendance, marginalisent le recours au covoiturage qui représente actuellement moins de 1% des trajets domicile-travail.

En conclusion

Il existe une voie vertueuse à produire des kwh moins carbonés, à mieux trier les déchets pour diminuer leurs impacts, mais la meilleure solution est de supprimer les consommations électriques inutiles (grâce à l'isolation des bâtiments, par exemple), de supprimer les multi-emballages, pour diminuer les quantités de déchets produits.

Dans notre cas, par analogie, la meilleure solution vise à supprimer des kilomètres inutilement parcourus plutôt que de diminuer l'impact des transports.

Comme on ne gère que ce que l'on mesure, une question émerge naturellement : devrait-on intégrer la distance domicile – travail des salariés dans le rapport RSE des entreprises ? Quitte à ouvrir le débat entre recherche d'efficacité environnementale et liberté individuelle de choisir son lieu d'habitation et de travail....

En tant qu'association d'industriels, nous avons la volonté de renforcer ce partenariat avec Pôle emploi et les Mairies, pour fluidifier le marché local du travail au bénéfice de tous, dans une démarche environnementale vertueuse. Nous espérons que cette expérimentation réussie pourra aussi faire germer d'autres graines ailleurs. »

NB : Les données sur les déplacements sont issues du plan de déplacement interentreprises réalisé en 2019 (PDIE).



Contact Presse

Marion MOREL – ADERLY/ONLYLYON

morel@onlylyon.com

+33 4 72 40 59 93 / +33 7 63 75 25 50