



(Im)mobilité durable ?

Le déplacement le plus durable deviendra-t-il celui qu'on ne fait pas ?

C'est sans doute au moment où notre liberté de mouvement est la plus entravée, que nous mesurons avec justesse ce que la mobilité représente. En termes de liberté, de relations sociales, de bien-être physique et psychique, de productivité, d'énergie mais aussi d'impact. Paradoxal ? Peut-être pas.

C'est en effet souvent en perdant, même temporairement, ce qui était devenu un acquis que nous apprécions sa réelle valeur. Sans doute notre dépendance aussi. Mais également notre capacité à nous adapter. Et notre résilience.

Car oui il y a eu choc, traumatisme. La situation est incontestablement inédite à plus d'un titre. Cette pandémie à laquelle nul n'était préparé s'est imposée à nous brutalement. Les réponses à lui apporter collectivement aussi. Tels les confinements et les restrictions. Si ces réponses ne recueilleront probablement jamais une parfaite unanimité, l'efficacité manifeste de leurs effets tend à renforcer constamment leur légitimité.

L'impact sur la mobilité est un fait particulièrement tangible. Tant positivement que négativement, selon les sujets touchés et les points de vue. Et il a lui aussi été abrupt. En effet, passer si rapidement d'un mode de vie impliquant une quantité de déplacements professionnels et personnels depuis si longtemps en croissance constante, effrénée, débridée, à celui d'aujourd'hui, confiné, statique, presque immobile, avec une telle immédiateté relève aussi de l'inédit. C'est justement cet inédit qui doit nous faire réfléchir. Le momentum, et plus largement toutes les conséquences découlant de la crise sanitaire qui le définissent, ne représentent-ils pas une occasion unique de repenser en profondeur nos pratiques - notamment professionnelles - pour insuffler une dynamique durable de changement ?

Chaque jour de nouvelles conséquences sur nos modes de vie et sur nos organisations sont engendrées par cette crise, inédite au XXI^e siècle. Tragiques à plus d'un titre, ne constituent-elles pas néanmoins une formidable opportunité, tout aussi inédite ? Celle de prendre, enfin, la mesure de l'urgence environnementale. De dépasser le stade des idées et la vision de perspectives hypothétiques et abstraites à une échéance incertaine. De dépasser le « greenwashing », les promesses non tenues, les semblants d'actions et les demi-mesures hésitantes. De saisir l'opportunité de s'engager dans une direction différente et d'amorcer une vraie transition vers des modèles économiques et sociétaux plus durables.

Si nous pouvons tous agir individuellement, à titre personnel et professionnel, certains acteurs peuvent le faire à une échelle plus importante et à un niveau plus collectif. C'est notamment le cas des entreprises mais aussi celui des gouvernants, qui conditionnent le cadre dans lequel ces dernières peuvent agir.

La mobilité durable (ou éco-mobilité) se trouve au cœur des possibilités de changement afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre. Mais le concept d'éco-mobilité ne devrait-il pas dépasser la stricte notion de déplacement ?

La mobilité peut être réfléchie dans sa globalité et notamment en termes d'accessibilité et d'efficacité économique et environnementale. Il s'agit de faciliter et optimiser les déplacements, en coordonnant davantage les politiques de mobilité et de développement territorial, notamment pour favoriser les modes de transport doux, les transports en commun ou le covoiturage. Progresser vers une mobilité plus durable suppose également des questionnements au niveau de nos modes de vie,

impliquant une réflexion individuelle et collective sur les besoins de déplacements au regard de toutes les possibilités qu'offre par exemple le télétravail, et les outils de communication et collaboratifs.

Les entreprises peuvent créer de nouvelles dynamiques collectives, insuffler des changements ou infléchir des tendances. Par leurs activités et les ressources qu'elles mettent en œuvre, elles représentent donc à la fois des acteurs particulièrement impactants mais aussi d'importants vecteurs potentiels de changement.

Le dossier qui suit a vocation à susciter le débat par le partage d'idées et d'expériences tentées. En tant que média, « Références » souhaite donner de la visibilité aux initiatives et aux entreprises innovantes. C'est pourquoi nous avons invité, autour d'une table ronde, des entreprises impliquées dans la mobilité durable à discuter et à échanger avec le ministre fédéral de l'Économie et du Travail Pierre-Yves Dermagne.

En parallèle, Jobat, notre homologue au nord du pays, a décidé de joindre ses efforts à De Lijn et à l'Antwerp Management School, dans la création d'un label de mobilité durable au travail d'ici 2021. Avec pour objectif déclaré d'avoir un impact significatif sur le bien-être des employés en termes de travail hybride et de mobilité intelligente.

En soutenant les entreprises qui saisissent l'opportunité de se réinventer, en mettant en œuvre des modèles plus durables, nous souhaitons aussi en inspirer d'autres. Démontrer le bénéfice, notamment en termes d'attractivité employeur pour les entreprises, participe de cette même volonté.



Yuri Demianoff
Journaliste - Références

« Les gens ont besoin de sens dans leur travail »

Dans le cadre de son dossier thématique consacré à la mobilité durable, Références a rencontré plusieurs employeurs afin de les sonder et de (re-)penser l'entreprise de demain. C'est au tour de Benoît Gilson, CEO d'Infrabel, d'insister sur l'importance de la RSE et du sens au travail.

polluantes, bien-être du personnel ou encore approche favorisant la diversité et l'inclusion, ne sont que quelques exemples des nouvelles priorités des entreprises.

Pour sa part, Infrabel, acteur de la mobilité durable de par sa mission même, s'est engagé dans une démarche plus verte pour sa propre mobilité. Employant 10.000 personnes, le gestionnaire du réseau ferroviaire ne dispose actuellement que de 14 voitures de société, ce dont se félicite le CEO. Notre flotte compte en revanche près de 2.000 véhicules de service, dont nous essayons de limiter les émissions de CO₂ et de particules fines. Nous nous intéressons ainsi à différentes motorisations alternatives. Nous avons fait le choix de l'électrique et du CNG pour certains véhicules, mais malheureusement, le marché ne propose actuellement que très peu de modèles pour les utilitaires ou les camions dont nous avons besoin. Des formations en éco-conduite et une politique d'achat comportant des critères environnementaux complètent les mesures.

Infrabel entend insister sur l'exemplarité de son rôle: *Nous nous devons d'être exemplaires dans nos objectifs mais aussi dans la manière dont nous les réalisons. Cela représente une source de motivation pour notre personnel. En effet, nous nous sommes rendu compte qu'une série de personnes viennent chez nous, dans le public, car il y a cette dimension sociétale, ce sens au travail qui a une valeur sur le marché de l'emploi.*

Bien-être, diversité et flexibilité

Donner du sens à son activité professionnelle favorise le bien-être au travail, tout comme la possibilité d'être soi-même. *Auparavant nous étions considérés comme une « entreprise d'hommes ». Notre politique de diversité a permis d'attirer davantage de femmes pour tenter de mieux refléter la société qui nous entoure. Nous nous engageons pour l'égalité des genres, mais aussi pour le multiculturalisme, l'intégration de la communauté LGBT ou encore des personnes en situation de handicap. Chacun et chacune doit être source d'enrichissement pour les autres à travers sa différence.*

On le voit, le bien-être au travail est lui aussi devenu, aux côtés de la durabilité, un pilier de la RSE. *C'est à la fois un moyen et un objectif. Si le bien-être est assuré, la productivité l'est également. La bienveillance est la première base du bien-être physique et mental au travail. Ensuite, il y a la liberté: il est important pour les entreprises de faire preuve de flexibilité, pour que chacun soit dans les conditions qui lui permettent de donner le meilleur de lui-même.*

Chez Infrabel, le télétravail était une demande très forte du personnel

car il faisait gagner beaucoup de temps. Nous savons qu'il va perdurer après la crise. Notre nouvelle réglementation devra pouvoir s'adapter aux besoins propres de chacun. Nous avons aussi réaménagé certains bâtiments en « news ways of working » afin que tout le monde trouve un lieu adéquat pour réaliser ses tâches. Pour celles et ceux qui veulent optimiser leurs déplacements avant ou après un rendez-vous, nous avons des bureaux satellites, etc.

Mais au-delà de toutes ces pratiques mises en place par les entreprises, la RSE doit devenir une façon d'être pour tous, au niveau collectif et individuel, comme le constate Benoît Gilson en invoquant la métaphore du colibri: *Il y a un incendie de forêt et le colibri s'active pour jeter quelques gouttes d'eau sur le feu. À ceux qui lui disent que ce n'est pas suffisant, il répond 'je sais, mais je fais ma part'. Chacun d'entre nous peut apporter sa pierre à l'édifice. Et c'est seulement en faisant cela que le monde sera meilleur,* conclut-il.

Julie Delcourt ◆



Benoît Gilson
Chief Executive Officer - Infrabel



Photo: © Infrabel - Benjamin Brolet



A LA RECHERCHE DE NOUVEAUX DÉFIS ?

ALORS NE CHERCHEZ PLUS !

Chauffeur.e et conducteur.rice, technicien.ne, bachelier.ère technique, master ou ingénieur.e dans les domaines de l'électricité, l'électronique, l'électromécanique, la mécanique, IT&Telecom ou la construction, ...

Nous avons de belles opportunités à vous offrir !

Intéressé.e ?

Venez rejoindre un TOP EMPLOYER et travaillons ensemble à l'amélioration de la mobilité urbaine !

jobs.stib.be



“Grâce à mon travail, **je contribue à la mobilité durable** : mes projets aux passages à niveau améliorent la fluidité du trafic, la qualité de vie des riverains et la sécurité des usagers.”

Stien Maes / Ingénieure-architecte (29 ans)

INFR/ABEL

www.infrabel.be/jobs