



L'employeur, acteur central des mobilités durables et du management de la mobilité?



RNMM

Rencontres nationales
du management
de la mobilité

Ouverture institutionnelle

- **Alice MARQUETTE**, Directrice de l'INSET de Dunkerque – CNFPT
- **Fabrice BOISSIER**, Directeur Général Délégué - ADEME
- **Stéphane CHANUT**, responsable du domaine « Mobilités » - Cerema



RNMM

Rencontres nationales
du management
de la mobilité

Déroulé

- **Programme** en 2 temps : tour d'actualités et table-ronde

- **Focus sur la matinée :**

3 sessions sur le télétravail, le forfait mobilités durables, le vélo dans les mobilités professionnelles

2 actualités des réseaux : Rencontres Régionales de la Mobilité au Travail, relance du réseau national de la communauté des conseillers en mobilité



RNMM

Rencontres nationales
du management
de la mobilité

Déroulé

- **Interactions :**

Posez vos questions et contribuez avec vos commentaires dans l'onglet « **Q/R** » (et non dans le chat)

Réponses : apportées au fil de l'eau par les organisateurs et/ou en fin de chaque intervention par les intervenants

- **Valorisation** : retrouvez le replay et les supports sur les sites des co-organisateurs.



Tour d'actualités – 1^{ère} partie



RNMM

Rencontres nationales
du management
de la mobilité

Programme

- **Le télétravail, un allié pour réduire les mobilités professionnelles ?**
(Yann TREMEAC, ADEME ; Emmanuel PERRIN, Cerema ; Eloïs DIVOL, Ministère de la transition écologique et solidaire)
- **Le forfait mobilités durables, quels impacts depuis sa mise en œuvre ?**
(Hélène DIJOS, ADEME ; Julie GOZLAN, Ministère de la Transition écologique; Timothée QUELLARD, ekodev)



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Le télétravail, un allié pour réduire les mobilités professionnelles ?

06/07/2021

Profils, freins, facteurs de développement, clés du succès

Qui sont les télétravailleurs ?

- Une implantation territoriale proche de la population française, une plus forte présence en Région Parisienne (23%)
- Une population plus masculine (64%), plus jeune (âge moyen 41 ans, 26% + 50 ans), avec une forte proportion de CSP + (56%)
- Une répartition par revenu, type de logement et statut de propriété comparable à la moyenne (revenu, type de logement, statut, nombre de personnes par foyers...)
- 1/3 de non salariés; la plupart travaillent à plein temps (84%)
- Une forte proportion exercent dans des TPE (50%), souvent une activité de services
- De multiples motivations : le raccourcissement des temps/ couts de déplacement (61%/50%); la possibilité de s'isoler/ fuir le stress ambiant (62%), le besoin d'espaces (25%), les contraintes d'organisation (e.g. vis-à-vis des enfants 33%)
- Quelques freins (plus importants dans le cadre des tiers-lieux) : le manque de contacts/relations (équipe : 33% ; autres personnes : 33% ; manager : 20%), le risque de porosité vie privée-vie personnelle (32%) et le ralentissement potentiel de l'évolution de carrière (23%)
- Des facteurs déclenchants multiples et variés : augmentation du coût de transport (37%), de la durée/pénibilité de déplacement (35%/28%), l'arrivée d'enfants (21%), l'intensification des moyens bureautique (26%) ou un déménagement (21%)

Les freins au développement du télétravail

- **Des enjeux économiques mal maîtrisés**
 - Des coûts de mise en place bien identifiés mais très variables selon la maturité technologique de l'organisation
 - Une incapacité à traduire financièrement les bénéfices du télétravail
- **Des incertitudes juridiques subsistantes**
 - La question des accidents du travail en télétravail
 - La mise en œuvre de la réversibilité
 - L'égalité de traitement des données entre le domicile et le bureau (CNIL)
- **Un déficit de formation et de sensibilisation au travail à distance**
 - La distance implique de nouvelles compétences et de nouveaux comportements
 - Une formation insuffisante sur plusieurs thématiques : appropriation des outils numériques, gestion de ses tâches et de ses temps, efficacité professionnelle

Les facteurs de développement du télétravail

- **Le télétravail comme amortisseur social suite à une réorganisation immobilière**
 - Plusieurs situations : déménagements, fermetures de site, PSE, PDV
 - L'essor du flexwork, au croisement du télétravail et du poste de travail partagé
- **L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail**
 - Un environnement calme réduisant la fragmentation du travail et favorisant la concentration
 - L'amélioration du niveau de fatigue et de stress notamment grâce aux temps de transports économisés
 - Le surplus de motivation et de productivité
- **La conciliation vie professionnelle / vie personnelle**
 - Un télétravail de plus en plus flexible pour concilier exigences professionnelles et contraintes personnelles
 - Le télétravail, une solution en faveur de la parentalité
 - Une réduction du présentéisme

Les facteurs de développement du télétravail

- **Le télétravail comme opportunité d'évolution des pratiques managériales**
 - Du manager contrôleur au manager animateur et entraîneur
 - Vers la digitalisation des modes de travail et de collaboration
- **Le télétravail comme enjeu d'une politique RH de fidélisation et d'attractivité**
 - Des enjeux encore mal documentés
 - Un argument de recrutement et un facteur de loyauté supposés
- **Des enjeux environnementaux peu présents dans la décision de mettre en œuvre le télétravail**

Les facteurs-clés de succès dans un projet de télétravail

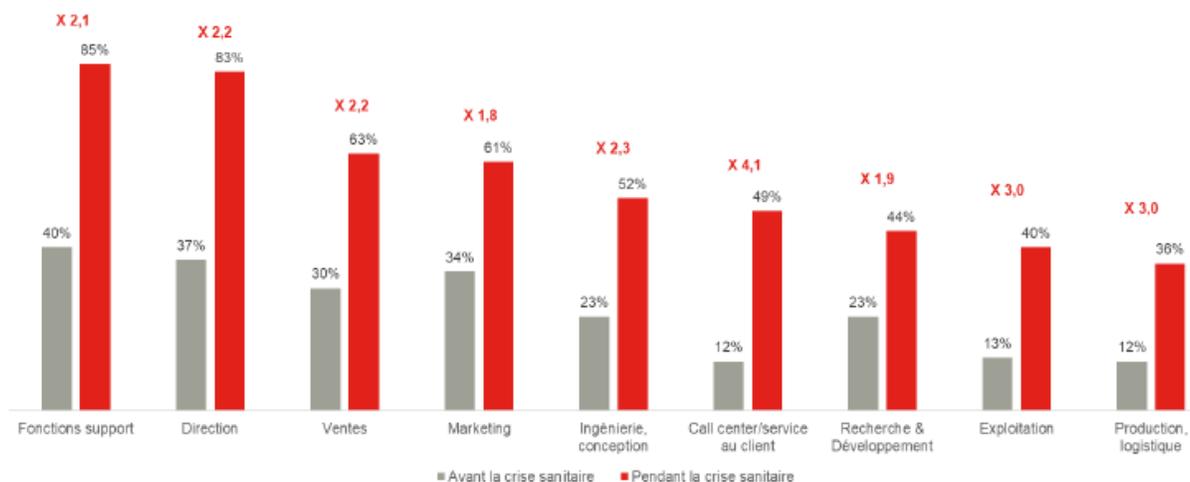
1. L'engagement des **dirigeants** dans la démarche
2. L'intégration du projet à la **stratégie** de l'organisation
3. La signature d'un **accord d'entreprise**
4. La **sélection** objective des télétravailleurs
5. Une **fréquence** de télétravail adaptée aux exigences de l'activité
6. Une **communication** claire sur la définition du télétravail
7. Un **accompagnement** du changement complet
8. Une **formation** des télétravailleurs et de leurs managers
9. Un **investissement** dans des technologies fiables
10. Une phase d'**expérimentation**
11. Un dispositif de **suivi** du télétravail

Impacts du COVID : recours au TT, changements de pratiques, effets environnementaux

Une massification du télétravail pendant le confinement

| Proportion de télétravailleurs | Source |
|---|--|
| 25% | DARES Enquête Acemo Covid réalisée auprès d'un échantillon de Français.es interrogé.e.s du 1 ^{er} avril au 13 avril 2020 (résultat ciblé pour la semaine du 23 mars) |
| 24% | Odoxa-Adviso Partners Sondage réalisé auprès d'un échantillon de Français.es interrogé.e.s du 25 au 30 mars 2020 |
| 27% | OpinionWay-Square Management pour « Les Echos » Sondage réalisé auprès d'un échantillon de Français.es interrogé.e.s du 13 au 14 mai 2020 |
| 26% dont 15% de primo-télétravailleurs en intégrant l'échantillon total au dénominateur | ADEME Collecte des données réalisée auprès d'un échantillon de Français.es interrogé.e.s du 30 avril et le 13 mai 2020 |

DES TAUX HÉTÉROGÈNES SELON LES MÉTIERS ET SECTEURS



ANDRH - Sondage réalisé auprès d'un échantillon de DRH français.es interrogé.e.s du 2 au 17 juin 2020

Un télétravail plébiscité par les primo-télétravailleurs

DES PRIMO-TÉLÉTRAVAILLEURS CONVAINCUS...

74%

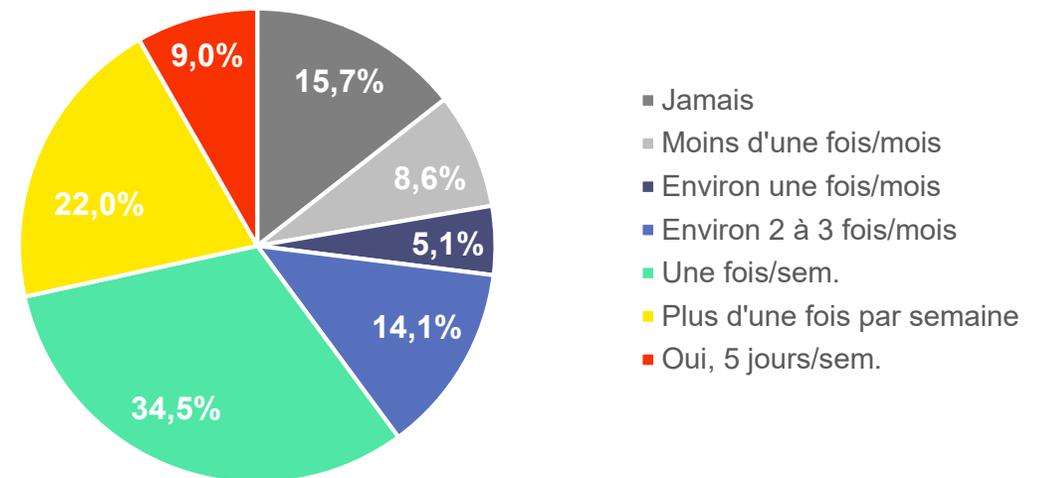
des primo-télétravailleurs souhaiteraient télétravailler à l'avenir
ADEME - Collecte des données réalisée auprès d'un échantillon de Français.es interrogé.e.s du 30 avril au 13 mai 2020

72% d'après le sondage réalisé auprès d'un échantillon de Français.es interrogé.e.s du 4 au 7 mai par Malakoff Humanis

Nouveaux profils de télétravailleurs – *Employé, femmes*
Nouvelles localisation – *périurbaine*

Potentiel de 18% de nouveaux actifs

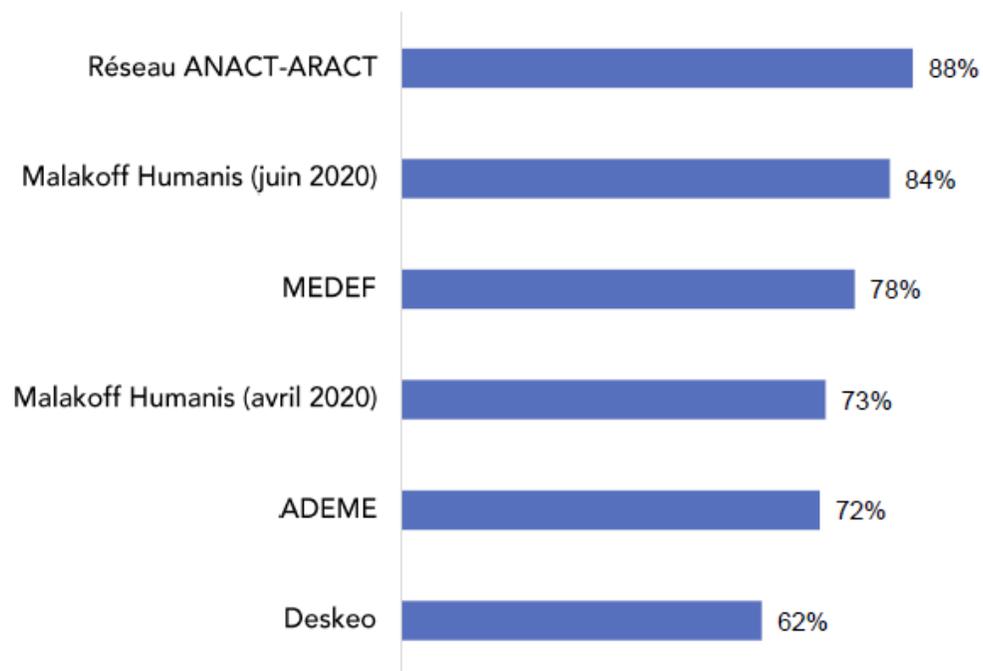
...MAIS QUI SOUHAITENT Y ALLER PAS À PAS APRÈS LA CRISE SANITAIRE



ADEME - Collecte des données réalisée auprès d'un échantillon de Français.es interrogé.e.s du 30 avril et le 13 mai 2020

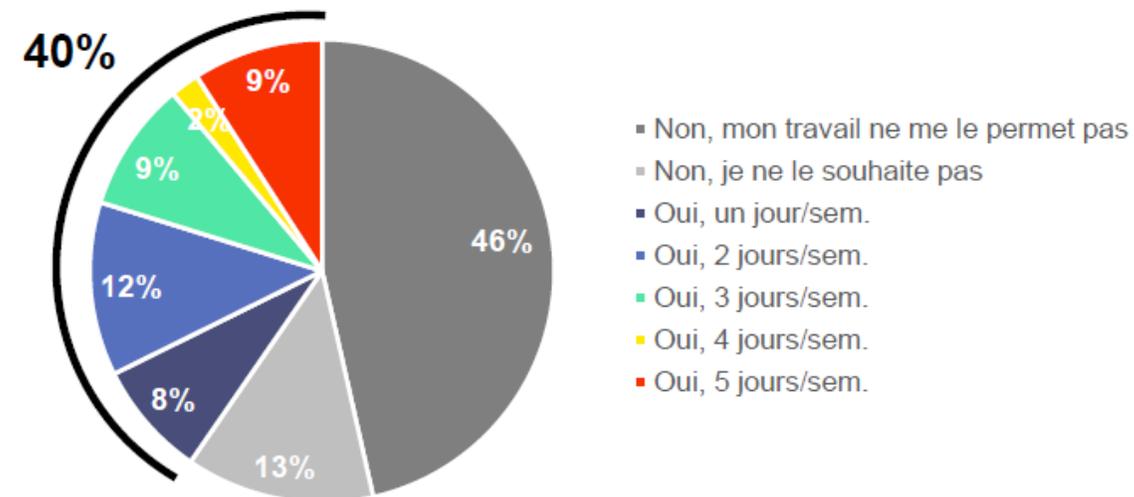
Un télétravail plébiscité par les salariés

EN MOYENNE, 8 SALARIÉS SUR 10 FAVORABLES AU TÉLÉTRAVAIL
PARMIS LES TÉLÉTRAVAILLEURS POTENTIELS



MAIS UN TÉLÉTRAVAIL QUI RESTE À CE JOUR INACCESSIBLE POUR
UNE PARTIE DES SALARIÉS FRANÇAIS

Souhaiteriez-vous exercer une partie de votre activité en télétravail ?



OpinionWay-Square Management pour « Les Echos »
Sondage réalisé auprès d'un échantillon de Français.es interrogé.e.s du 13 au 14 mai 2020

Une organisation du travail également plébiscitée par l'employeur

38% prévoient moins de 25% de leurs collaborateurs en télétravail



30% prévoient entre 25% et 50% de leurs collaborateurs en télétravail



21% prévoient entre 50% et 75% de leurs collaborateurs en télétravail

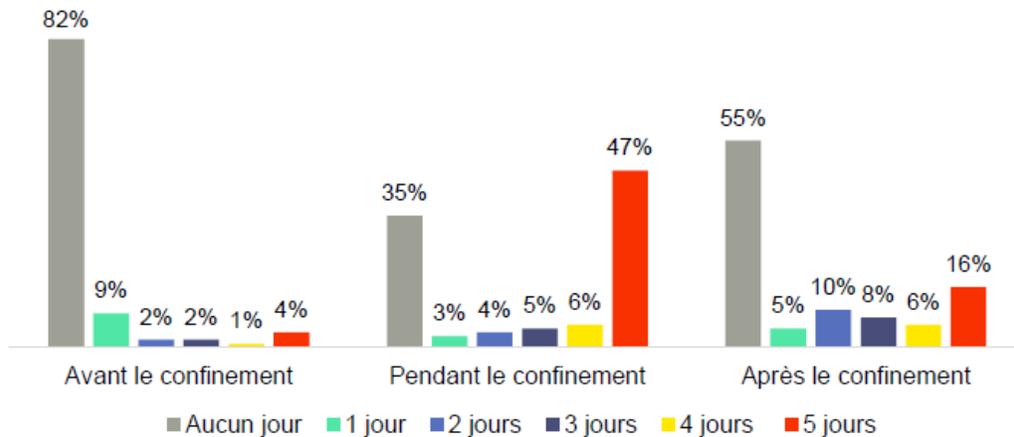


9% prévoient plus de 75% de leurs collaborateurs en télétravail



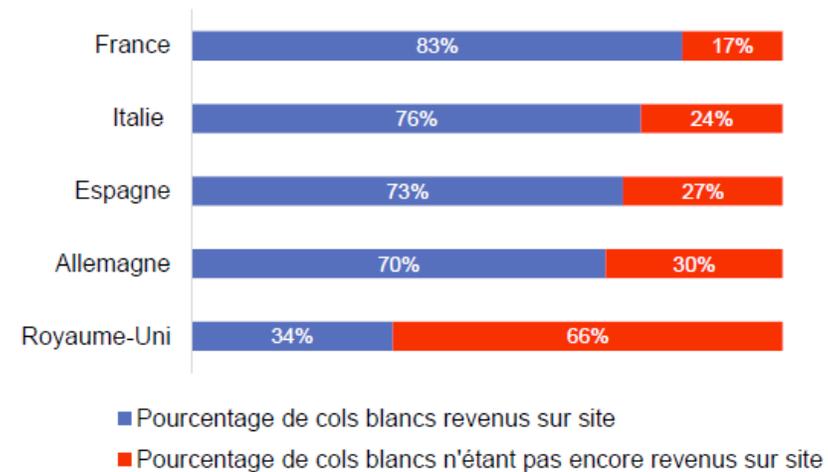
Un retour rapide sur site après confinement

UNE BAISSÉ DU TÉLÉTRAVAIL AU DÉCONFINEMENT...



IPSOS - Sondage réalisé auprès d'un échantillon de Français.es interrogé.e.s du 23 au 25 juin 2020

... PARTICULIÈREMENT MARQUÉE EN FRANCE



Morgan Stanley - Comparaison européenne des taux de retours sur site des « cols blancs »

Relocalisation du quotidien ?

Pérennisation de nouvelles pratiques :

- Une préférence pour les GMS à moins de 10 km du domicile (75% réalisent leurs achats) - 1ère position de lieu d'achat.
- 55% des font leurs courses alimentaires dans des commerces de proximité de type épicerie, supérette, boulangerie... et à moins de 2 km du domicile - 2ème position
- 43% des télétravailleurs habituels positionnent les commerces de proximité en 1ère position et s'est renforcé post-confinement

Un potentiel de primo-télétravailleurs qui se tourneront vers plus de commerces de proximité de leur lieu de vie



Changement de pratiques de mobilité ?

Relocalisation de son lieu de vie :

- Près de 44% des primo télétravailleurs indiquent pouvoir choisir avec le TT un emploi ou un logement plus éloigné
- Une volonté d'accentuer l'usage des modes actifs en zones urbaines et TC en péri urbain les jours de non télétravail

Mais un risque de motorisation important :

- La majorité des télétravailleurs habituels en zone périurbaine sont plus motorisés que les télétravailleurs habituels en zone urbaine
- Les télétravailleurs habituels en zone périurbaine utilisent plus les TC que les actifs habituels

Un éloignement des actifs de l'urbain provoque un risque de remotorisation mais le passage au TT pour les périurbain pourraient les encourager à se tourner vers les TC

Une explosion de la pratique du e-commerce

Le confinement a été l'occasion d'une découverte du e-commerce qui devrait se pérenniser à l'avenir

- 3 français sur 4 ont eu recours au moins une fois au e-commerce
- 7% de nouveaux utilisateurs dont ¼ qui souhaitent pérenniser l'expérience
- Le recours au e-commerce pour les courses alimentaires a largement augmenté
- Elle a doublé pour les produits d'intérieurs pendant le confinement
- Un recours majoritaire vers la livraison rapide

Un développement qui devra s'accompagner de modèles en faveur des circuits courts et commerces de proximité



Un effet principal direct favorable à l'environnement



- Par Effet Principal, nous entendons « **l'effet direct modal** », c'est-à-dire les impacts environnementaux associés aux trajets réguliers entre le domicile et le lieu de travail
- **7 Français sur 10 utilisent leur véhicule** pour se rendre sur leur lieu de travail, selon l'Insee. Ces trajets professionnels « **représentent 57 % des émissions** liées la mobilité locale du lundi au vendredi »



Etude 2015 :

- Diminution d'environ **30 % des impacts environnementaux** associés aux trajets domicile-bureau, jusqu'à 58 % pour les émissions de PM
- Hors effet rebond, réduction de **787 kg CO₂ annuels pour 2,9 jours télétravaillés** par semaine, soit **271 kg de CO₂ / jour** de télétravail hebdomadaire

Etude 2020 :

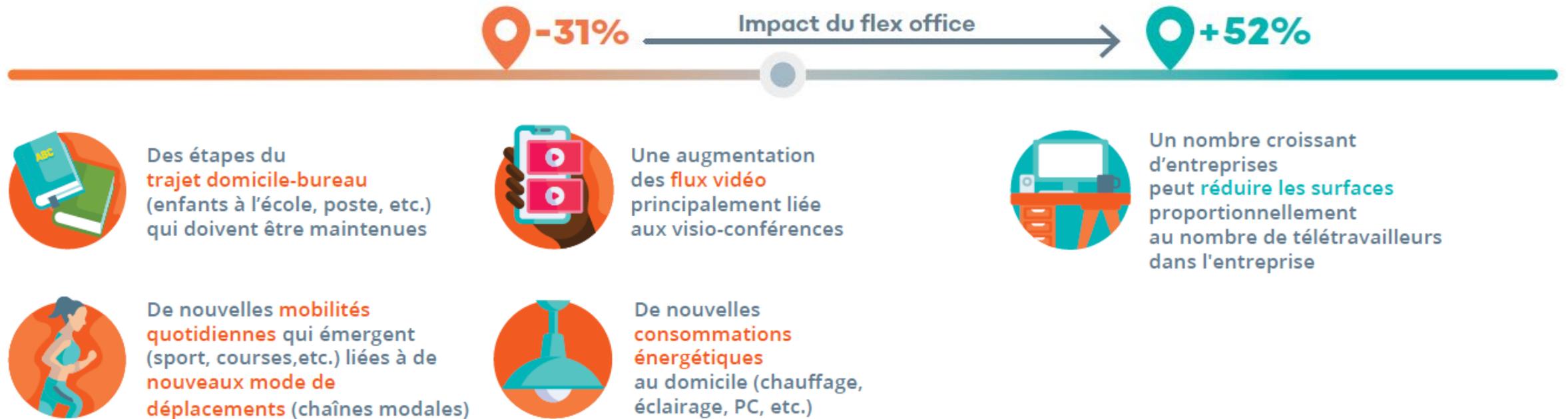
- Une journée en TT : baisse de la longueur des déplacements de 39% et du nombre de déplacements de 69%
- Évitement quotidien de **1,7 % des déplacements et de 2 % des distances parcourues**
- Réduction de **3 300 tonnes de CO₂** un jour de semaine



...modulé par des effets rebond favorables et défavorables

Un effet rebond :

- Défavorable qui minore les bénéfices du TT de -31%
- Favorable sur la durée de +52% si le télétravailleur est en flexoffice



Conclusions

- En dépit d'effets rebond nombreux, variés et parfois très significatifs, le bilan environnemental du télétravail reste **favorable** dans la plupart des jeux d'hypothèses, tant dans la littérature existante que dans la présente étude.
- Ce bilan global reste **très provisoire** car l'étude a identifié de nombreux effets rebond latents qui pourraient se matérialiser à moyen terme, notamment dans le contexte post Covid-19.
- Cette étude apporte des **éclairages originaux** par rapport à la littérature existante sur plusieurs points :
 - Le TT pourrait générer à l'avenir de nouvelles mobilités récréatives longues, notamment dans les classes socioprofessionnelles supérieures, qui n'ont été que peu étudiées jusqu'à présent ;
 - Le TT peut aussi être le déclencheur d'un réinvestissement de l'aire de vie personnelle autour du domicile grâce aux mobilités « actives » ;
 - Le TT pendulaire ne repose que marginalement sur le recours aux tiers-lieux (dont l'impact environnemental serait par ailleurs ambivalent) ;
 - Le phénomène des relocalisations comporte une forte dimension symbolique mais n'est pas à ce jour significatif statistiquement dans le cas du TT salarié pendulaire.

Perspectives

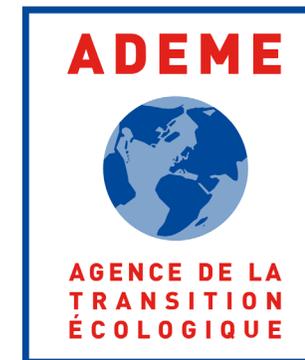
- La pratique du TT est **en pleine transformation** sous l'effet du Covid-19 et de l'évolution des organisations :
 - Augmentation de la fréquence de télétravail
 - Acceptabilité de la virtualisation des relations professionnelles qui limite les impératifs de retour sur site
 - Dématérialisation de l'environnement de travail
- Les **effets de long terme** sur la localisation des travailleurs sont décisifs et ne pourront être appréhendés que dans la durée mais aucune évolution majeure n'a été relevée à ce stade par les entreprises ni par les télétravailleurs eux-mêmes.
- Au-delà du TT salarié pendulaire, le développement des téléactivités pourrait générer des effets rebond significatifs, notamment à travers le **freelancing lointain**.
- Les nouvelles mobilités récréatives démontrent que le plein bénéfice environnemental du TT est atteint quand il est combiné avec d'autres **politiques publiques** en faveur de la sobriété et de la décarbonation.
- Le TT réduit **une mobilité contrainte/subie** qui est régulièrement opposée dans le débat public pour rejeter d'autres politiques environnementales (mouvements contre l'augmentation du prix de l'essence par exemple).
- Les **effets systémiques** demeurent par nature difficiles à estimer mais pourraient être significatifs, notamment en ce qui concerne la qualité de l'air.



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Service Transports et Mobilités
Contacts : yann.tremeac@ademe.fr



TÉLÉTRAVAIL ET MOBILITÉ QUOTIDIENNE

Rencontres nationales du management de la mobilité

6 juillet 2021

QUEL DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL EN FRANCE ?

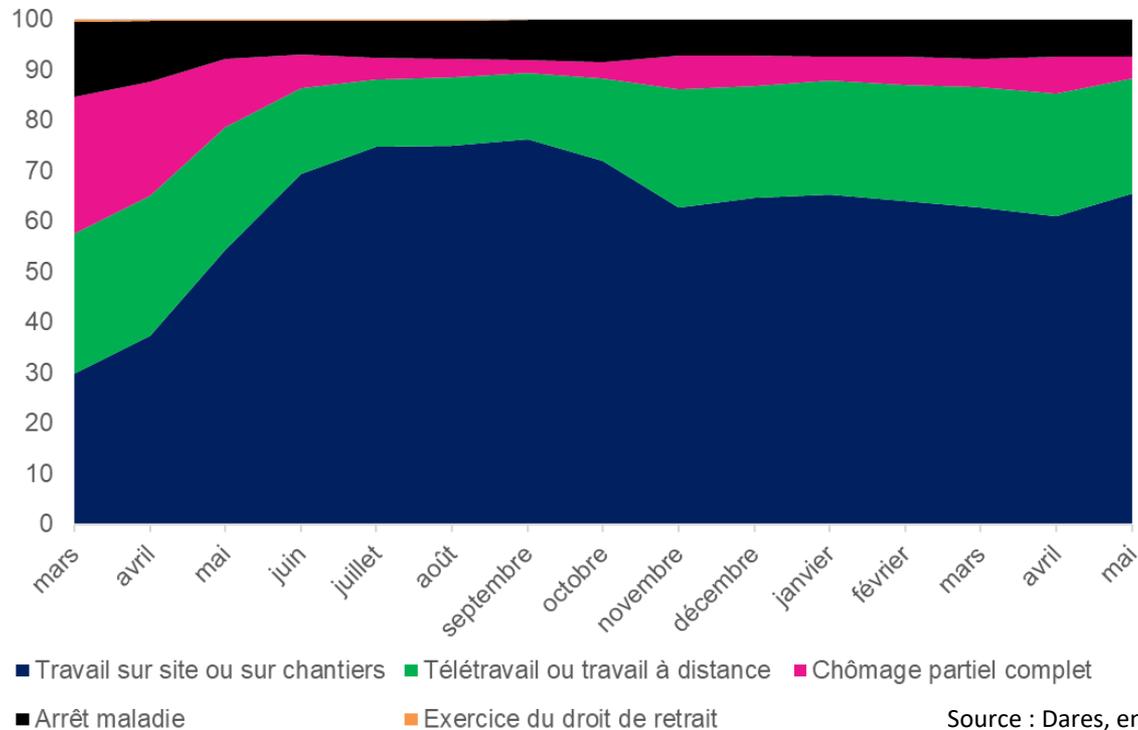
- Une pratique peu répandue avant la crise sanitaire (données Dares)
 - 3% des actifs le pratiquaient de manière régulière
 - 4% de manière occasionnelle
 - Sans forcément que cela soit formalisé : dans le secteur privé, seul 1 télétravailleur sur 4 était couvert par un accord collectif

- Avec de fortes inégalités
 - Une pratique plus développée chez les cadres : 11% de télétravailleurs réguliers, 15% de télétravailleurs occasionnels
 - Davantage de télétravailleurs en Ile-de-France et dans les grandes villes, ainsi que dans certains secteurs d'activité (informatique, communication...)
 - Plus de télétravailleurs parmi les actifs habitant à + de 50 km de leur lieu de travail (9% de télétravailleurs réguliers)

QUEL DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL EN FRANCE ?

- La crise sanitaire a fortement développé cette pratique
 - Environ 25% de télétravailleurs pendant les différents confinements
 - Les différences entre secteurs d'activité se sont amplifiées pendant la crise

Répartition des salariés (hors salariés en congés) au cours de la dernière semaine du mois (en %)



Source : Dares, enquête Acemo Covid, 2020-2021

QUELS ENJEUX EN MATIÈRE DE MOBILITÉ QUOTIDIENNE ?

- Le télétravail permet a priori de limiter la mobilité liée au travail

= $\frac{1}{4}$ de nos déplacements

- Un impact à relativiser sur ce quart des déplacements

- Tous les emplois ne sont pas télétravaillables
- Tous les déplacements domicile-travail ne se font pas en voiture
- Le télétravail se pratique en général à temps partiel (1 à 2 j /semaine)



- Mais un impact qui mérite d'être considéré

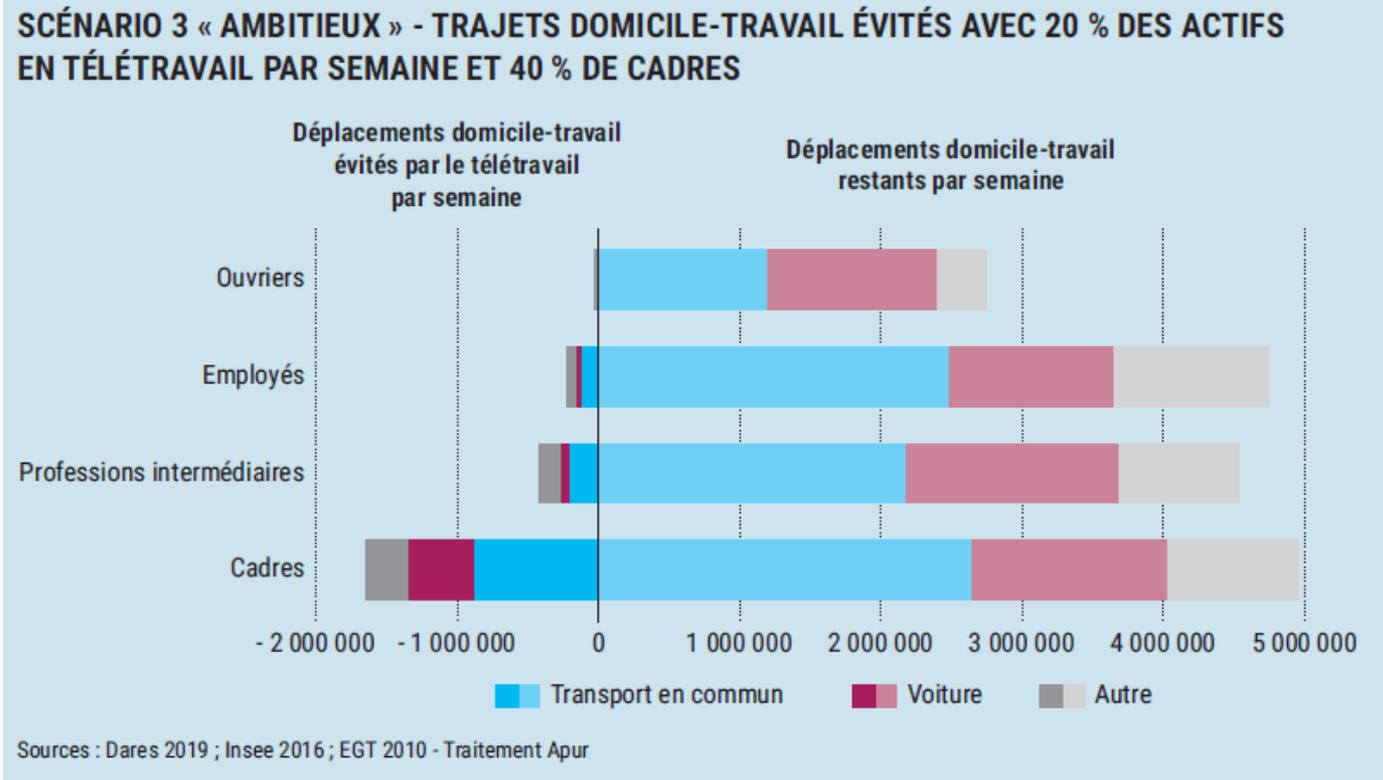
- Les déplacements domicile-travail sont les plus longs
- Ils sont générateurs de stress et de fatigue
- Ils ont lieu aux heures de pointe et participent fortement à la congestion des infrastructures



QUELLES INCIDENCES SUR LA MOBILITÉ QUOTIDIENNE ?

Evaluation des déplacements domicile-travail qui pourraient être évités dans le Grand Paris

- Des situations très différentes selon les catégories professionnelles
- Une suppression qui ne touche pas uniquement des déplacements faits en voiture
- Un impact limité sur la circulation automobile



Source : APUR, *Télétravail et mobilité dans le Grand Paris*, 2020

QUELLES INCIDENCES SUR LA MOBILITÉ QUOTIDIENNE ?

- Des modélisations ont été entreprises pour quantifier les effets d'un développement du télétravail
 - Sur les déplacements domicile-travail
 - Sur la congestion routière
 - Sur les émissions de GES

→ Un effet réel mais limité



APUR (2020)
The Shift Project
(2017)
Ademe (2016)
CGET (2015)

- Un bilan environnemental global qui reste difficile à réaliser
 - Des mobilités supplémentaires générées ?
 - Des consommations accrues d'énergie ?
 - Des effets rebond liés à l'éloignement du lieu d'emploi ?

QUELLES INCIDENCES SUR LA MOBILITÉ QUOTIDIENNE ? DU POINT DE VUE DES TÉLÉTRAVAILLEURS

- L'allègement de la contrainte des déplacements quotidiens vers le travail est presque toujours **une motivation forte, mais non exclusive**, des salariés...



Sources :
Enquêtes annuelles
IFOP pour Malakoff
Humanis

- Généralement, un très haut niveau de satisfaction exprimé par les télétravailleurs, en particulier sur ce point

QUELLES INCIDENCES SUR LA MOBILITÉ QUOTIDIENNE ? DU POINT DE VUE DES EMPLOYEURS

- Enseignements d'une enquête par entretiens auprès de 12 employeurs fin 2019
 - Une diversité d'employeurs choisis pour leur volontarisme en matière de télétravail



- Un sujet à la croisée d'enjeux multiples
 - Amélioration du bien-être et de la qualité de vie au travail
 - Objectifs environnementaux (démarche RSE globale, volonté d'exemplarité)
 - Optimisation de l'immobilier d'entreprise
 - Meilleure attractivité pour certains profils de salariés
 - Modernisation des méthodes de travail
 - Souhait de régulariser le « télétravail gris » et de réduire les inégalités en la matière
- Une mesure plus ancrée du côté RH que du côté management de la mobilité



POUR CONCLURE

- Faire du télétravail un **outil de démobilité : oui, mais...**
 - Un effet qui reste quantitativement limité
 - Un effet qui peut de surcroît être atténué par des effets indirects / rebond
- Des **points de vigilance**
 - La pratique du télétravail doit rester incitative et repose sur un choix individuel
 - Une pratique pouvant générer des difficultés et des risques devant être pris au sérieux
 - Un sujet porteur d'inégalités (professionnelles, sociales, de genre...)
- Un outil intéressant pour le **management de la mobilité**
 - Des gains individuels réels : km, fatigue et argent économisés
 - Des gains collectifs non négligeables : moindre pression sur les infrastructures, réserve de résilience
 - Une évolution attendue vers des formes de + en + diversifiées : situations exceptionnelles, télétravail en sites distants ou en tiers-lieux...
 - Un rôle à jouer pour les collectivités : accompagner les employeurs du territoire et leurs salariés, soutenir le développement des tiers-lieux, favoriser leurs mise en réseau...

MERCI POUR VOTRE ATTENTION



Emmanuel Perrin

Cerema Centre-Est

emmanuel.perrin@cerema.fr

Gilles Bentayou

Cerema Centre-Est

gilles.bentayou@cerema.fr



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE IPSOS SUR LE TÉLÉTRAVAIL ET LES MOBILITÉS

Motivations de l'étude

- Stratégie de développement de la mobilité propre (2016): objectif de 10% de jours télétravaillés en 2030
- Etude télétravail en 4 volets: 3 par le Cerema + enquête IPSOS commandée par la DGITM
- Enquête IPSOS: « Enquête sur le télétravail et les mobilités »
 - Initiée avant la pandémie
 - Population de 794 salariés télétravaillant au moins un jour par semaine en 2019
 - Enquête du 16 au 29 octobre 2020, questionnaire en ligne, méthode des quotas
 - Aborde 6 aspects

Les 6 aspects abordés par l'enquête IPSOS

1. Les caractéristiques du télétravail
2. Les déplacements domicile/travail les jours de présence dans les locaux de l'entreprise
3. Les pratiques de mobilité les jours de télétravail
4. L'impact du télétravail sur le lieu de résidence ou de travail
5. L'impact du télétravail sur les déplacements
6. La pratique du télétravail en période épidémique (1^{er} confinement)

1. Les caractéristiques du télétravail

- Plus de la moitié des sondés télétravaillent à jour fixe: vendredi 53%, mercredi 47%, lundi 41%
- Lieu principal du télétravail: la résidence principale à 83%
- Lieu du télétravail: même département à 84%, même région à 93%
- 23% des travailleurs exercent régulièrement dans un autre lieu que celui retenu habituellement

- Plus de la moitié des télétravailleurs souhaitent télétravailler davantage
 - 1 jour de plus pour 57% d'entre eux
 - 2 jours de plus pour 1/3 d'entre eux

2. Les déplacements domicile/travail les jours de présence dans les locaux de l'entreprise

- 3/4 des personnes travaillent dans leur département d'habitation, en moyenne à 46mn et 33km
- 69% utilisent la voiture (conducteur ou passager) pour se rendre sur leur lieu de travail (~80% en zones rurales ou périurbaines)
- Lorsque plusieurs moyens de transport sont utilisés, la voiture reste le moyen principal (41% des répondants)
- Le trajet domicile-travail est l'occasion:
 - de faire des courses (au moins une fois par semaine pour la moitié des répondants)
 - de déposer les enfants à l'école (32% des répondants)
 - D'une activité de loisir (37% des répondants)

3. Les pratiques de mobilité les jours de télétravail

La population de référence est celles des répondants ne télétravaillant pas à domicile.

- Ils télétravaillent en moyenne à 1h et 50km de leur domicile (attention: 72% télétravaillent à moins d'une heure de leur domicile)
- 71% utilisent la voiture pour se rendre sur leur lieu de télétravail
- 9% s'y rendent à pied à titre principal
- La moitié rentre déjeuner chez soi au moins une fois par semaine
- Les jours télétravaillés permettent une course (45%) ou un loisir (33%)

4. L'impact du télétravail sur le lieu de résidence ou de travail

Depuis qu'ils télétravaillent:

- 14% des répondants ont changé de résidence
- 14% des répondants ont changé de lieu de travail
- mais le télétravail n'a eu aucun rôle dans ce changement pour 1/3 des cas

Après un changement de domicile:

- 42% des répondants se sont éloignés de leur lieu de travail,
- 33% s'en sont rapprochés
- La moitié a changé de mode de transport, dont 45% utilisaient auparavant la voiture

5. L'impact du télétravail sur les déplacements

- Environ la moitié des télétravailleurs se déplacent moins (dont 2/3 disent moins utiliser leur voiture), et à d'autres heures ou jours de la semaine
- 19% se déplacent plus (plus de la moitié disent plus utiliser leur voiture), du fait de déplacement personnels
- 82% n'ont pas changé de mode de transport pour les déplacements quotidiens personnels
- 19% ont changé de voiture (3% pour un électrique, 8% pour un modèle plus petit, 8% pour un plus grand)
- 23% utilisent au moins le covoiturage, les trottinettes, les voitures en libre service ou l'autopartage
- Plus de la moitié des répondants profite du temps gagné par le télétravail pour des loisirs ou achats impliquant un déplacement: 16% partent ainsi plus souvent en vacances, ils utilisent à 79% la voiture pour cela

6. La pratique du télétravail en période épidémique (1^{er} confinement)

Presque 90% des répondants ont télétravaillé pendant le confinement:

- 67% en permanence
- 22% en partie
- 11% n'ont pas télétravaillé (mais plus du tiers ne s'est pas rendu régulièrement sur leur lieu de travail pour cause de chômage partiel, congés, arrêts maladie)
- 3/4 des télétravailleurs n'ont pas changé de mode de transport, utilisant principalement la voiture
- 88% de ceux qui ont télétravaillé pendant la crise envisagent de télétravailler plus régulièrement



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**MINISTÈRE
CHARGÉ DES
TRANSPORTS**



LE FORFAIT MOBILITES DURABLES

Quels impacts depuis sa mise en œuvre ?

Le déroulé

**1. Qu'est ce que le Forfait
Mobilités Durables ?**

**2. Quels sont les principaux
résultats du baromètre FMD ?**

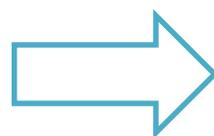
**3. Quelles perspectives pour le
FMD ?**

Qu'est ce que le Forfait Mobilités Durables (FMD) ?

LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT PERSONNELS PAR L'EMPLOYEUR

La LOM a modifié les dispositifs de prise en charge des frais de transport personnels des employés

On a deux dispositifs permettant la prise en charge des frais de transport personnels par l'employeur [Art 81 du code général des Impôts]



La prise en charge des frais de transport personnels par l'employeurs peut prendre deux formes, cumulables

Le FMD : ce que dit la loi

- La prise en charge des frais de transport personnels s'applique pour les déplacements domicile-travail - 200 à 500 € en fonction des secteurs
- Elle concerne le vélo, le vélo à assistance électrique, le covoiturage (conducteur ou passager), les TC (hors frais d'abonnement), et d'autres services de mobilité

Le forfait est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun, dans la limite de 500€ pour le secteur privé

- La prise en charge de ces frais peut prendre la forme d'un titre mobilité
- Des décrets doivent préciser les modalités : du FMD et du titre mobilité



À VÉLO



AVEC DES TITRES
DE TRANSPORTS
EN COMMUN
(hors abonnement)



EN COVOITURAGE
(conducteur ou passager)



EN AUTOPARTAGE
(avec des véhicules
électriques, hybrides
rechargeables ou
hydrogène)



AVEC DES ENGINES DE
DÉPLACEMENT PERSONNELS
(motorisés ou non) EN LOCATION
OU EN LIBRE-SERVICE
(comme les scooters et trottinettes
électriques « en free-floating »)

Le FMD : les décrets

3 décrets d'application pour la fonction publique et 1 décret d'application pour le secteur privé

DÉCRET SECTEUR PRIVÉ

1 décret en Conseil d'État incluant :

MODES DE TRANSPORT CONCERNÉS



LE COVOITURAGE
(conducteur
ou passager)



L'AUTOPARTAGE
(véhicules électriques,
hybrides rechargeables
ou hydrogènes)



**VÉLO
& VAE**



**LES ENGINES DE
DÉPLACEMENT PERSONNELS
MOTORISÉS EN LOCATION
OU EN LIBRE-SERVICE**
(avec ou sans station d'attache et
accessibles sur la voie publique)



**TRANSPORTS PUBLICS
DE PERSONNES**
(à l'exception des frais
d'abonnement mentionnés
à l'article L. 3261-2
du code du travail)

MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

“ La prise en charge prend la forme d'une **allocation forfaitaire** dénommée « forfait mobilités durables ». Cette allocation est versée sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet. Elle est réputée utilisée conformément à son objet si l'employeur recueille auprès du salarié, pour chaque année civile, un **justificatif de paiement** ou une **attestation sur l'honneur** relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacement mentionnés à l'article L. 3261-3-1.

Les **salariés à temps partiel** bénéficient des mêmes prises en charge de ces frais.

Le montant du FMD est fixé à **500€**
par an et par salarié.

DÉCRETS SECTEUR PUBLIC

1 décret pour chaque fonction publique
(Etat, territoriale, hospitalière) :

MODES DE TRANSPORT CONCERNÉS



CYCLE



**CYCLE À PÉDALAGE
ASSISTÉ PERSONNEL**



EN COVOITURAGE
(conducteur ou passager)

MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

Les agents peuvent bénéficier du «forfait mobilités durables» à condition de choisir **l'un des deux moyens de transports éligibles** (cycle ou covoiturage) pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail pendant un **nombre minimal de 100 jours** sur une année civile.

Le montant du FMD est fixé à **200€**
par an et par agent.

Le FMD : le cadre réglementaire

LES PLANS DE PROTECTION DE L'ATMOSPHÈRE

- ✓ Le Plan de protection de l'atmosphère (ou PPA) est un outil définissant les objectifs et les mesures permettant de ramener les concentrations en polluants atmosphériques à un niveau aux valeurs limites réglementaires à l'échelle d'une région.
- ✓ Dans certaines régions, les PPA imposent la réalisation d'un PDM pour les employeurs publics et privés, également pour certaines zones d'activités. Les seuils de collaborateurs qui varient selon les territoires.

LOI DE TRANSITION ÉNERGETIQUE POUR LA CROISSANCE VERTE (2015)

- ✓ L'article 51 impose aux entreprises de plus de 100 salariés sur un même site (et situés dans le périmètre d'un Plan de Déplacements Urbains) la réalisation d'un « Plan de mobilité » (au 1^{er} janvier 2018) afin d'optimiser les déplacements liés aux activités professionnelles.
- ✓ Cet article a depuis été abrogé par la LOM

ET LA LOI D'ORIENTATION DES MOBILITÉS (LOM, 2019)

- ✓ La loi d'orientation des mobilités transforme en profondeur la politique des mobilités, avec un objectif simple : des transports du quotidien à la fois plus faciles, moins coûteux et plus propres. Elle impose (depuis le 1^{er} janvier 2020) aux sociétés de plus de 50 salariés d'intégrer la mobilité dans les accords sociaux (volet QVT), et présente de nouveaux outils et contraintes pour adresser sur sujet de la mobilité en entreprise.

La LOM : ce qui change pour les employeurs

- ✓ **Décarbonation des véhicules**
(ex. zéro thermique en 2040, part des VTFE en 2030)
- ✓ **Verdissement des flottes automobiles**
(ex. en 2021 - 30% pour les collectivités, 10% pour les entreprises - pour les parcs de plus de 100 véhicules)
- ✓ **Evolution des infrastructures**
(ex. parking vélo, 100 000 points de recharge en 2022 VS 27 000 en 2020)
- ✓ **Déploiement de nouvelles politiques pour les maires / agglomérations de plus de 100 000 habitants**
(ZFE, politique stationnement et de circulation VTFE, etc.)

ET



La LOM : ce qui change pour les employeurs

✓ LES MOBILITES DANS LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

La Loi d'orientation des mobilités (n° 2019-1428 du 24 décembre 2019) comprend certaines dispositions qui visent à **améliorer la mobilité et les déplacements professionnels des salariés** entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.



LA MOBILITÉ, NOUVEAU THÈME DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ● ● ●

Article L.2242-17 du code du travail | Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Les entreprises sont soumises à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Le sujet de la mobilité y a été ajouté comme 8^e thème. Cela concerne les employeurs de droit privé d'**au moins 50 salariés sur un même site**.

La négociation porte sur les mesures visant à **améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail**.

CONTENU ENVISAGEABLE DE L'ACCORD

-  **RÉDUCTION DU COÛT** de la mobilité pour les salariés et pour les employeurs
-  **INCITATION À L'USAGE** des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle...
-  ... et toutes autres mesures qui visent cet objectif (flotte de vélo, douches, etc.)
-  **PRISE EN CHARGE DES FRAIS** de transport personnels (Forfait Mobilités Durables ou autre)
-  **L'ORGANISATION DU TRAVAIL** en lien avec la mobilité (télétravail, flexibilité des horaires...)

La LOM et les Plans de mobilité employeur

UN PLAN DE MOBILITÉ EMPLOYEUR, À DÉFAUT D'ACCORD ! ● ● ●

 Article L.1214-8-2 du code des transports | Pas de sanctions financières.

À défaut d'accord, l'employeur, de manière **unilatérale**, doit mettre en place un Plan de Mobilité employeur. Ce Plan de Mobilité contient :

- Une **évaluation de l'offre de transport** existante et projetée
- Une **analyse des déplacements** domicile-travail et professionnels
- Un **programme d'action** avec un plan de financement, un calendrier de réalisations des actions et des modalités de suivi et de mise à jour
- Des **mesures de soutien** aux déplacements domicile-travail

THÈMES D'ACTIONS ENVISAGEABLES



LA PROMOTION DES MOYENS ET USAGES ALTERNATIFS À LA VOITURE INDIVIDUELLE, l'utilisation des transports en commun, le covoiturage et l'autopartage, les modes actifs (marche, vélo).



L'ORGANISATION DU TRAVAIL en lien avec la mobilité : télétravail, flexibilité des horaires, etc.



LES FINANCEMENTS associés à ces thématiques d'actions.



LA LOGISTIQUE et les livraisons de marchandises

Plan de mobilité kesako ?

QU'EST CE QU'UN PLAN DE MOBILITÉ ?

Un Plan de Mobilité Employeur (ou PDMe) a pour vocation de rationaliser tous les déplacements liés à l'activité d'une organisation :

- ✓ Déplacements domicile-travail
- ✓ Déplacements du midi

✓ Déplacements professionnels

✓ Déplacements des visiteurs et des fournisseurs

QUELS SONT LES OBJECTIFS D'UN PLAN DE MOBILITÉ ?

Un Plan De Mobilité Employeur (PDMe) vise à optimiser l'utilisation de la voiture individuelle en favorisant l'utilisation de modes de transport alternatifs plus respectueux de l'environnement. Il s'agit également pour cela de favoriser certaines pratiques managériales, de nouvelles organisations du travail ainsi que l'innovation.

Le PDMe constitue avant tout un outil pour se poser les bonnes questions et pour cibler les bonnes pratiques.

QUELQUES REMARQUES POUR "BIEN FAIRE"

- ✓ Intégrer des notions / données quantitatives et qualitatives (ex. enquête)
- ✓ Conduite de changement (projet à plusieurs rythmes et enjeux : court / moyen / long) terme)
- ✓ Co-construction de la feuille de route opérationnelle (intégration des salariés)
- ✓ Avoir une démarche "centralisée et transverse" : un responsable mobilités durables

Le baromètre FMD : les modalités



Enquête quantitative en ligne

du 26 janvier au 22 février

1292 répondants réseau Via ID / Ekodev

1047 organisations



Enquête qualitative

entre le 1er et le 15 mars 2021

41 interviews

Profils de DRH et responsables RSE

Le panel étudié n'est donc pas représentatif au sens statistique du terme des employeurs français.

PROFIL DES RÉPONDANTS QUANTI

Au total, sur 1 292 répondants à l'enquête quantitative :

21 % rattachés au service RSE / Développement Durable

18 % rattachés à la Direction Générale

15 % rattachés au service RH

Au total, sur 1 047 organisations relevées :

73 % appartiennent au secteur privé

27 % appartiennent au secteur public

15 % ont une activité industrielle

16 % ont une activité de services aux entreprises

15 % appartiennent à la fonction publique territoriale

11 % appartiennent à la fonction publique d'Etat

1 % appartiennent à la fonction publique hospitalière

La répartition des organisations est équilibrée entre typologies de zones géographiques.

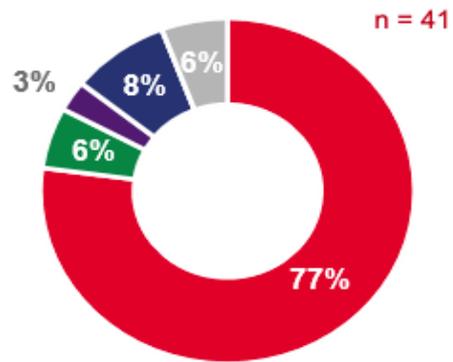
31 % déclarent avoir au moins 1 site implanté au sein d'une commune de 20 000 à 100 000 habitants.

27 % au sein d'une ville-centre d'une métropole et 25 % au sein d'une commune de 2 000 à 20 000 habitants.

ENTRETIENS QUALITATIFS

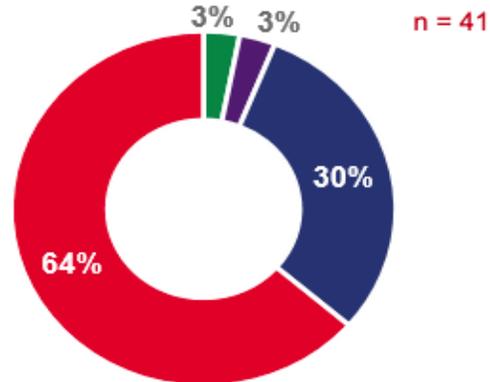
TYPOLOGIE DES 41 PERSONNES INTERVIEWÉES

STRUCTURES REPRÉSENTÉES



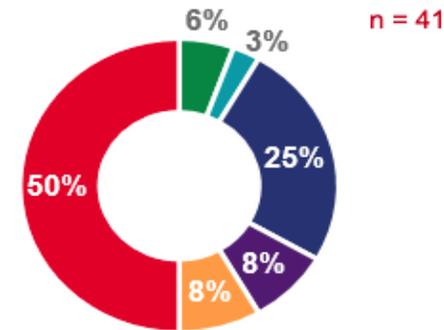
- Secteur privé (hors associatif)
- Secteur associatif
- Fonction publique territoriale
- Fonction publique d'Etat
- Autres

EFFECTIF DE LA STRUCTURE



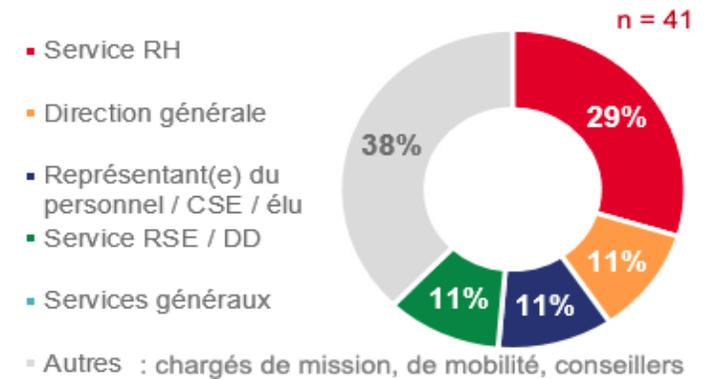
- 1 à 10 personnes
- 11 à 49 personnes
- 50 à 249 personnes
- 250 à 5 000 personnes

TYPOLOGIE DU TERRITOIRE



- Commune rurale
- Commune de 2 000 à 20 000 habitants
- Commune de 20 000 à 100 000 habitants
- Agglomération parisienne
- Paris intramuros
- Ville-centre d'une métropole

PROFILS REPRÉSENTÉS



- Service RH
- Direction générale
- Représentant(e) du personnel / CSE / élu
- Service RSE / DD
- Services généraux
- Autres : chargés de mission, de mobilité, conseillers

Déploiement du FMD :
1/3 d'entre eux l'ont déployé, un autre tiers l'a validé mais pas déployé et un autre tiers ne l'a ni validé ni déployé.

41 entretiens réalisés auprès d'employeurs variés :

SNCF, Eau du Ponant, DEAL Guadeloupe, Arp-Astrance, Arval (BNP), Atos-bull, CBP, Michelin, Petzl, Norauto, Arte, Bluemoov, LCL, Nepsen, Lumiplan...

Au travers d'un entretien d'une trentaine de minutes, ces échanges ont permis d'appréhender de manière qualitative l'appropriation du forfait mobilités durables par les employeurs. L'objectif principal était de faire ressortir les différents enjeux, contraintes et attentes des employeurs sur le déploiement de ce dispositif.

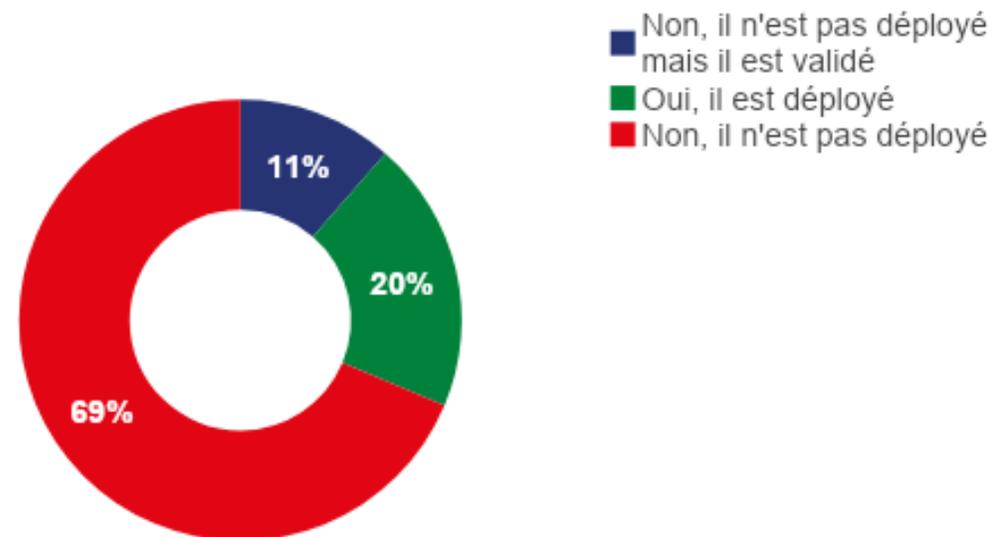
CE QU'IL FAUT RETENIR

69% des répondants ont connaissance du FMD, un chiffre à relativiser au regard du réseau mobilisé pour l'enquête et de l'intérêt à répondre à une enquête si on ne connaît pas le sujet.

Il apparaît que les organisations ayant déployé le FMD ont pour la majorité également trouvé un **accord dans le cadre de leur NAO** (58 %). A l'inverse, seules 13 % des organisations ne l'ayant pas déployé ont trouvé un accord.

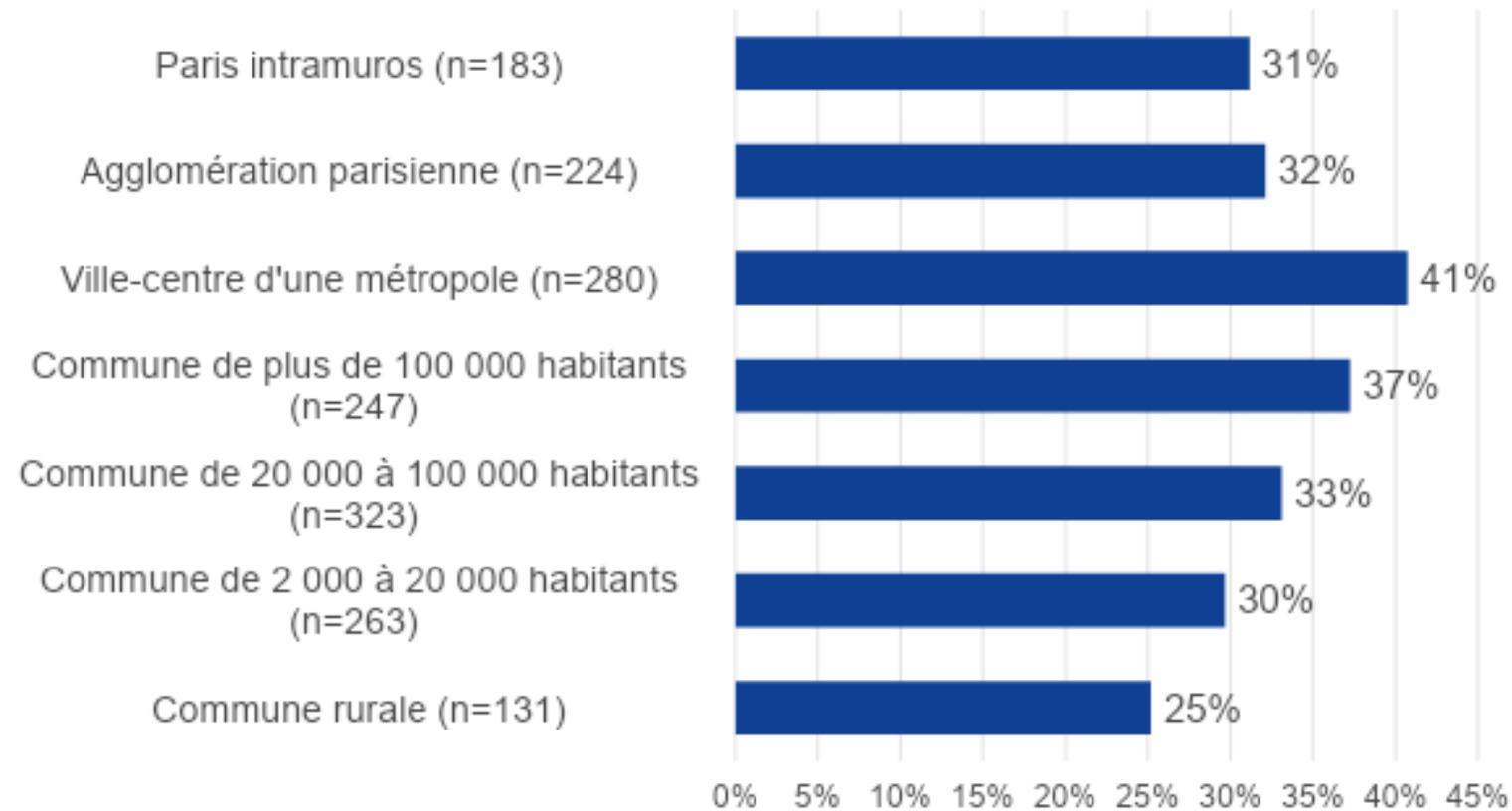
Enfin, 36 % des organisations ne l'ayant pas encore déployé l'envisagent. Pour les deux tiers, le FMD serait déployé au cours de l'année 2021.

VOTRE ORGANISATION A-T-ELLE DÉPLOYÉ LE FMD ? (n=1047)



PART DES ORGANISATIONS AYANT DÉPLOYÉ OU VALIDÉ UN FMD SELON LA ZONE D'IMPLANTATION DE LEUR(S) SITE(S)

(n=1047)

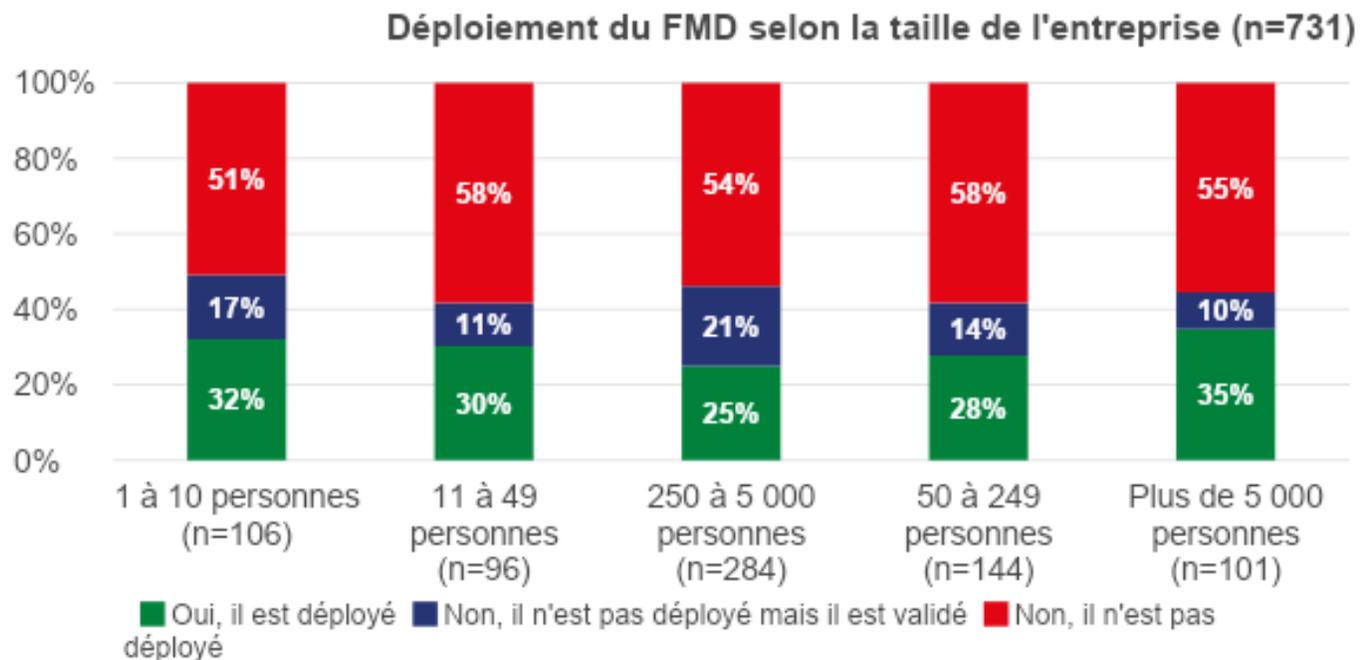


CE QU'IL FAUT RETENIR

On peut constater que le FMD est déployé ou validé de manière équilibrée dans les différentes typologies de zones d'implantation.

Ce sont les organisations implantées au sein d'une ville-centre d'une métropole qui ont le taux de déploiement le plus fort avec 41 %.

PART DES ORGANISATIONS AYANT DÉPLOYÉ OU VALIDÉ UN FMD SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION



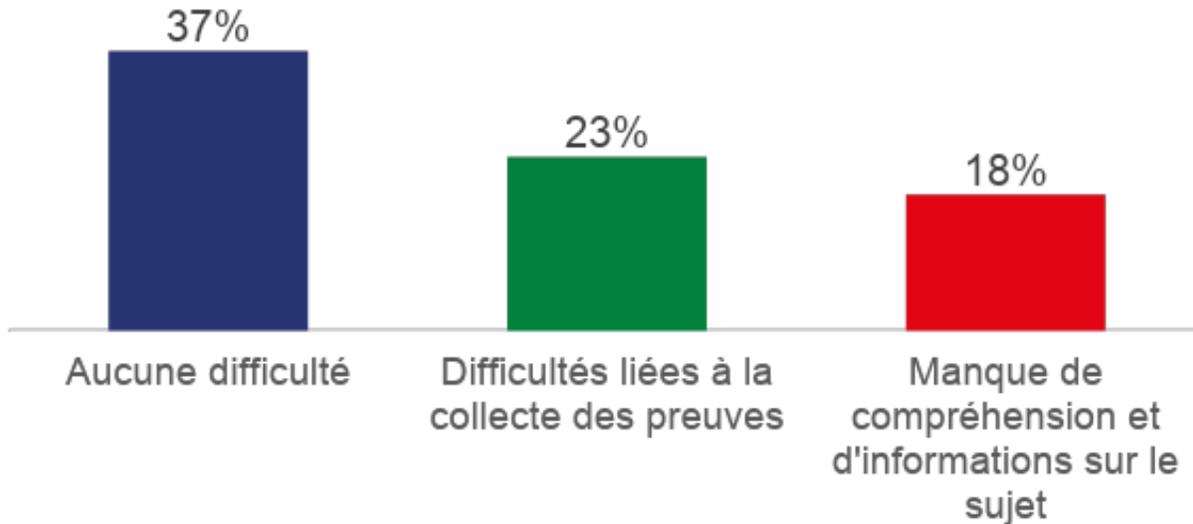
CE QU'IL FAUT RETENIR

Le Forfait Mobilités Durables est déployé ou validé de manière relativement équilibrée au sein des différentes tailles d'organisation.

DIFFICULTÉS DANS LA MISE EN ŒUVRE ET FREINS AU DÉPLOIEMENT

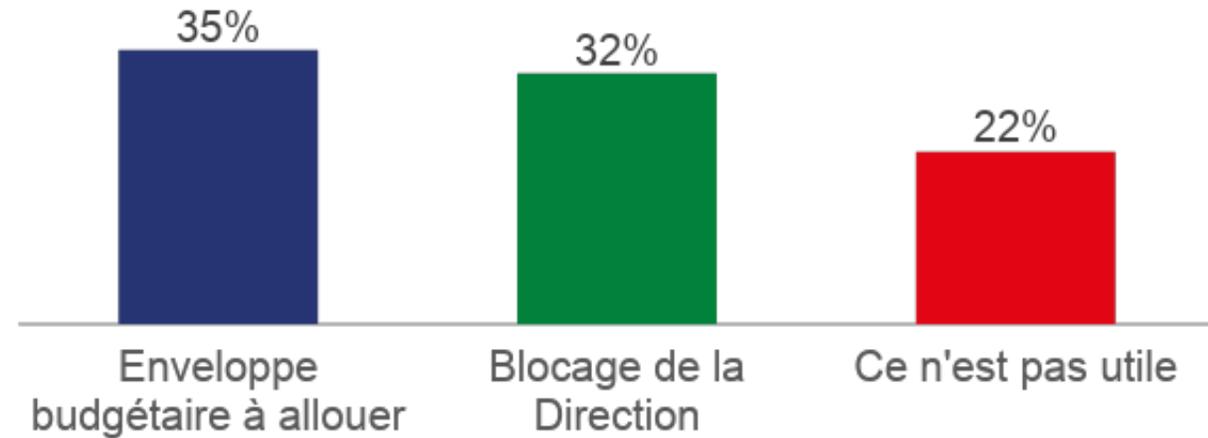
QUELLE(S) DIFFICULTÉ(S) ONT ÉTÉ RENCONTRÉE(S) LORS DE LA MISE EN ŒUVRE DU FMD ?

(n=228)



POUR QUELLE(S) RAISON(S) N'EST-IL PAS SOUHAITÉ DE DÉPLOYER LE FMD AU SEIN DE VOTRE ORGANISATION ?

(n=95)

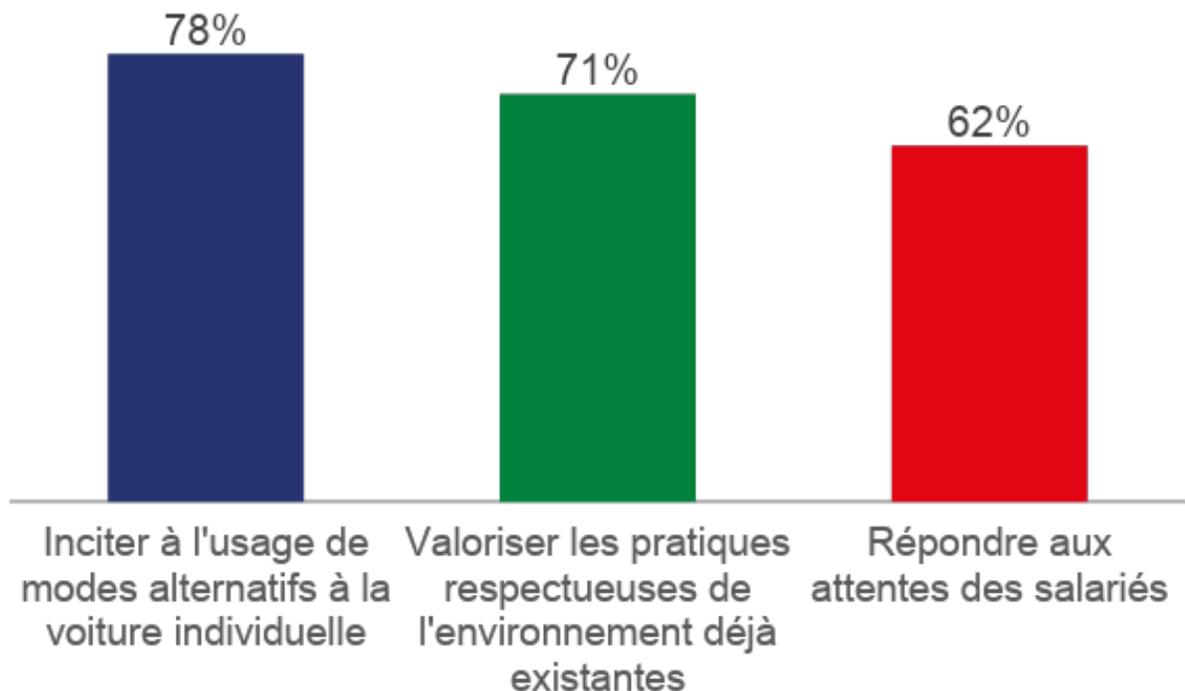


CE QU'IL FAUT RETENIR

Les difficultés rencontrées par les organisations lors du déploiement de leur FMD ne sont pas les mêmes que celles justifiant son non-déploiement. De plus, il apparaît que les organisations de moins de 5 000 personnes ne rencontrent pas, pour la plupart, de difficulté. Les organisations de plus de 5 000 personnes rencontrent principalement des difficultés liées à la collecte des preuves (35 %) et juridiques et législatives (29 %).

POUR QUELLE(S) RAISON(S) LE FORFAIT MOBILITÉS DURABLES A-T-IL ÉTÉ OU VA-T-IL ÊTRE DÉPLOYÉ AU SEIN DE VOTRE ORGANISATION ?

(n=228)



CE QU'IL FAUT RETENIR

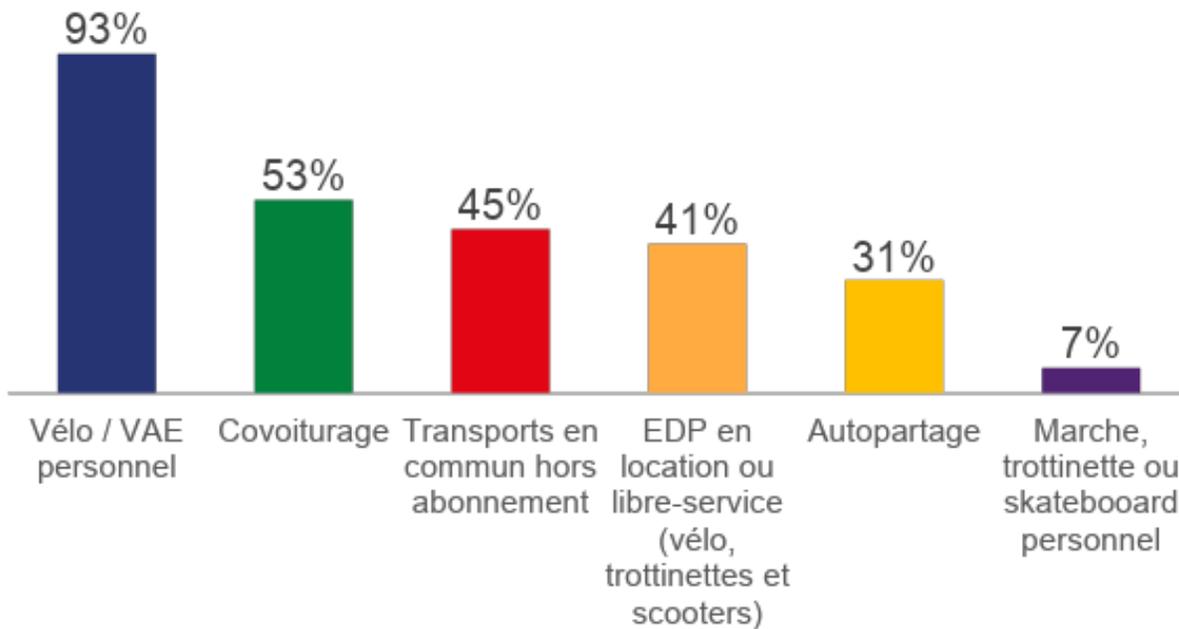
Les organisations sont principalement sensibles à l'aspect environnemental et l'impact des déplacements de leurs collaborateurs.

La motivation principale au déploiement du FMD pour les organisations l'ayant déjà mis en place ou validé est ***l'incitation à l'usage de modes alternatifs à la voiture individuelle*** (78 %). 71 % déclarent l'avoir déployé pour ***valoriser les pratiques respectueuses de l'environnement déjà existantes***.

Tous secteurs, toutes activités et toutes zones confondus, l'incitation à l'usage de modes alternatifs à la voiture individuelle se positionne au sein du top 3 des motivations.

MODES DE TRANSPORT ÉLIGIBLES AU FMD DANS LES ORGANISATIONS DU SECTEUR PRIVÉ

(n=138)



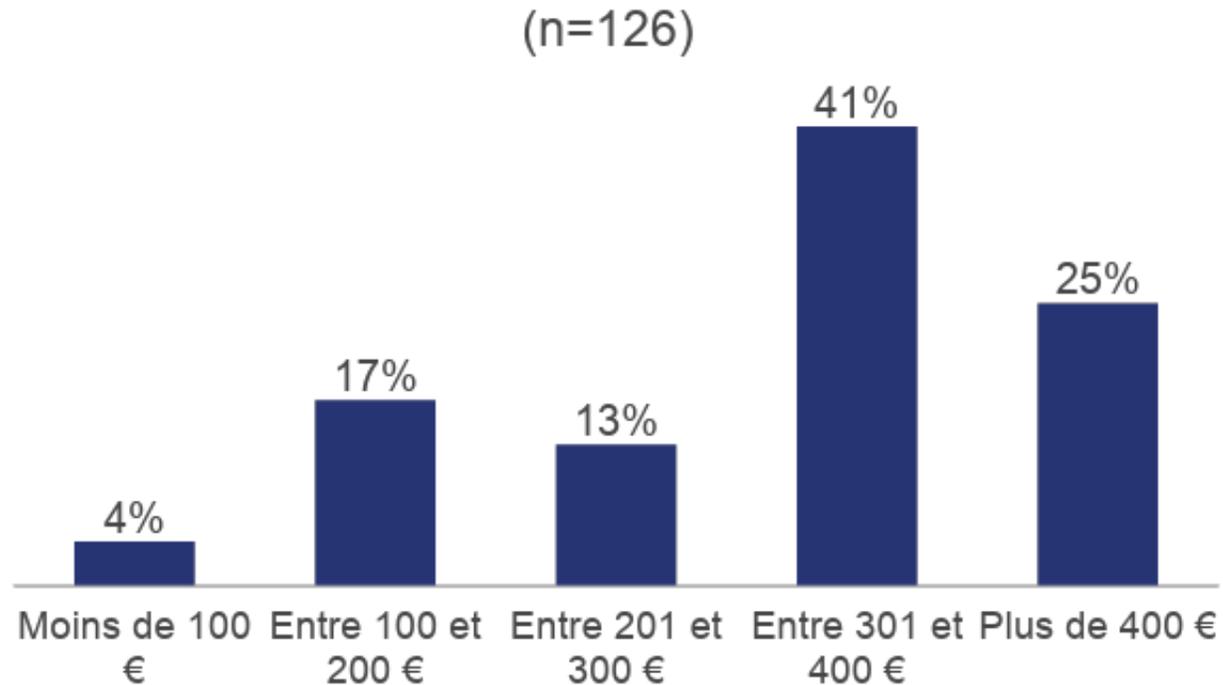
CE QU'IL FAUT RETENIR

Parmi les organisations du secteur privé ou associatif ayant déployé ou validé un FMD, 93 % l'ont ouvert au vélo mécanique ou vélo à assistance électrique personnel et 53 % au covoiturage. **Au total, 16,6% l'ont ouvert à l'ensemble des modes éligibles et exonérés.**

Il apparait que dans les agglomérations peu denses, le vélo est cité comme mode éligible par **au moins 82 % des organisations privées.**

Enfin, la part des organisations privées citant le covoiturage comme mode éligible est plus faible en Ile-de-France avec 50 % en agglomération parisienne et 58 % à Paris intramuros contre **67 % en communes rurales.**

RÉPARTITION DES ORGANISATIONS DU SECTEUR PRIVÉ ET ASSOCIATIF PAR INTERVALLE DE MONTANT DU FMD



CE QU'IL FAUT RETENIR

Au sein du secteur privé et associatif, les montants moyen et médian sont de 400 €.

Enfin, il apparaît que les organisations ayant réalisé un Plan de Mobilité Employeur (PDME) ne sont pas plus ambitieuses que les autres sur ce point. Le montant versé par les organisations ayant réalisé un PDME il y a moins de 5 ans est de 354 € contre 390 € pour celles ne l'ayant ni réalisé, ni prévu de le faire.

Le baromètre FMD : à retenir

✓ Un contexte particulier.

RÉGLEMENTATION NOUVELLE
& CRISE SANITAIRE

✓ Une connaissance du FMD souvent superficielle
et un déploiement encore timide bien qu'encourageant.

20%
DES ORGANISATIONS INTERROGÉES
L'ONT DÉPLOYÉ

✓ Le vélo et le covoiturage comme principaux modes plébiscités.

SEULS
16,6%
L'ONT OUVERT À TOUS
LES MODES ÉLIGIBLES

Le baromètre FMD : à retenir

✓ Le vélo est plébiscité sur tous les types de territoires, urbains comme ruraux.

✓ Le plafond médian et moyen du FMD

400€
DANS LE SECTEUR PRIVÉ

✓ Le plafond moyen en fonction de l'effectif

452€
POUR LES ORGANISATIONS PRIVÉES DE - DE 250 PERSONNES

214€
POUR LES ORGANISATIONS PRIVÉES DE + DE 250 PERSONNES

Le baromètre FMD : à retenir

- ✓ L'**allocation forfaitaire conditionnée à la pratique** pour le vélo personnel et le covoiturage plutôt que pour le remboursement de dépenses sur présentation de justificatifs.
- ✓ Les difficultés dans la mise en œuvre sont **croissantes avec la taille de l'organisation et en lien avec la collecte des preuves et les aspects juridiques**.
- ✓ Le FMD n'est pas encore perçu, ni utilisé, comme **un outil au service d'une politique de mobilité globale et ambitieuse** (les NAO non plus). Parfois les employeurs sont bloqués localement par des accords de groupe qui ne sont pas encore finalisés.
- ✓ De forts besoins d'**accompagnement, de formation et de communication** sur le FMD ont été révélés au travers du baromètre, notamment pour clarifier les modalités d'application du FMD.
- ✓ Les **solutions innovantes pour accompagner la mise en place du FMD** sont encore trop peu connues (carte de paiement mobilité par exemple).

82%
UTILISENT L'ATTESTATION
SUR L'HONNEUR

3. Quelles perspectives pour le FMD ?

1. Projet de loi Climat et Résilience

Relèvement du plafond d'exonérations du cumul FMD + remboursement TC à 600€

2. RDV salarial de juillet

Sujet du cumul FMD+TC pour le public mis sur la table

3. Bilan des accords d'entreprises (article 83 de la LOM)

Mission confiée à l'ADEME

Résultats et orientations : fin d'année 2021 pour éventuelle ordonnance du Gouvernement pour rendre le dispositif plus contraignant

4. Plan de communication FMD

Suites de la publication des résultats du baromètre : lancement à la rentrée d'un plan d'actions et de communication



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ekodev



**MINISTÈRE
CHARGÉ DES
TRANSPORTS**

