
RECHERCHES

La LOM, 4 ans après : quels impacts sur la mobilité liée au travail ?

Recherches terminées

Début: Septembre 2022

Fin: Octobre 2024

La Loi d'Orientation des Mobilité (LOM) promulguée en 2019 a bouleversé les politiques de mobilité. Les analyses des effets de cette loi ont essentiellement porté sur la réorganisation territoriale des pouvoirs publics qu'elle portait (généralisation des AOM), le choc d'investissement qu'elle suggérait (plan vélo par exemple) ou le développement de nouveaux secteurs d'activité alternatifs à l'autosolisme qu'elle permettait (comme les plateformes de covoiturage). Peu d'études ont, à ce jour, évalué globalement son effet sur l'accompagnement par les employeurs de la mobilité de leurs salariés. En fournissant aux organisations employeuses des outils financiers et en leur imposant des objectifs chiffrés et des dispositifs de dialogue social, elle a modifié en profondeur la manière dont les pouvoirs publics les utilisent pour mettre en œuvre des politiques de mobilités écologiques. Le présent article en détaille les effets et suggère des améliorations.

Acteurs de la recherche

ARNAUD PASSALACQUA

NICOLAS FOURMONT MAXIME HURÉ ANTOINE LÉVÊQUE EMMANUEL MUNCH

EMRE KORSU FLORENT LE NÉCHET MARIE-HÉLÈNE MASSOT

PHILIPPE POINSOT

La mobilité liée au travail représentant près de 5% des émissions de CO₂ ¹ de la France, parvenir à la décarboner constitue un enjeu incontournable pour atteindre la neutralité carbone en 2050 comme nous nous y sommes engagés. Principal motif de déplacement des Français comme l'a montré l'Enquête nationale mobilité et mode de vie 2020 ² du Forum Vies Mobiles, le travail occasionne en effet près d'un tiers des distances parcourues en voiture (32%), que ce soit pour les trajets domicile-travail ou pour les déplacements professionnels ³ (respectivement 22% et 10%). Le défi est donc de taille et la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) de décembre 2019 a souhaité le relever en imaginant plusieurs outils.

Quatre ans après sa promulgation, la LOM a-t-elle permis aux employeurs (entreprises, associations, administrations, collectivités) de contribuer significativement à l'effort de décarbonation de la mobilité ? Des stratégies pour décarboner la mobilité des salariés ont-elles été effectivement mises en œuvre ? Avec quels effets ? Peut-on faire mieux ?

Une équipe pluridisciplinaire de chercheurs coordonnée par Arnaud Passalacqua et Antoine Lévêque ⁴, a été missionnée par le Forum Vies Mobiles pour évaluer le rôle des employeurs dans l'encadrement de la mobilité liée au travail en 2022 et 2023. La recherche a principalement porté sur des organisations des bassins d'activité de deux villes moyennes françaises : Cherbourg (grandes entreprises industrielles) et Orléans (recherche publique, petite entreprise dans le domaine de la santé, industrie de taille moyenne) ; et sur deux grandes entreprises d'envergure nationale (assurance et énergie). Une vague de 25 entretiens a été réalisée auprès de représentants des directions Achats, RH, RSE, gestionnaires de flottes automobiles, de représentants du personnel complétée par l'analyse de documentation d'entreprise (plans d'action, déclarations de performance extra-financière...) ainsi que d'exercices de simulation via la base de données MOBPRO 2020 de l'INSEE. Cette recherche a été accompagnée d'un atelier d'étudiants du master Transport Mobilité de l'École d'urbanisme de Paris réalisé entre 2022 et 2023 ⁵ et d'une enquête auprès de 156 salariés ayant notamment abouti à 18 entretiens semi-directifs.

1. Des résultats minimes ?

1/ Le verdissement des flottes automobiles patine

Ce que dit la LOM :

les employeurs ayant une flotte de plus de 100 véhicules doivent la renouveler progressivement par des voitures électriques ou hybrides. 10% des véhicules achetés par ces organisations devaient être à faible émission en 2022, 20% en 2024 et jusqu'à 50% en 2030 ⁶ .

Les entreprises et autres organisations possèdent ou louent 5,3% du parc automobile français en circulation soit, environ 900.000 véhicules de service (à l'usage strictement professionnel et partagé entre les salariés) et 1,2 million de voitures de fonction ⁷ (attachées à un travailleur et lui permettant de réaliser non seulement ses déplacements professionnels mais aussi ses trajets domicile-travail voire ses déplacements personnels, courses ou vacances).

Elles achètent ainsi près de la moitié des véhicules particuliers neufs vendus chaque année ⁸ . Revendus assez rapidement (au bout de 3 à 5 ans), ils viennent alors alimenter le marché des voitures d'occasion où les particuliers se fournissent principalement. **Les entreprises contribuent donc massivement au renouvellement de la flotte en circulation et pourraient constituer un acteur majeur de l'électrification du parc automobile national** ⁹ .

Pourtant, le compte n'y est pas. Deux études successives de Transport & Environnement parues en 2023 et 2024, indiquent que **près de deux tiers des entreprises ne respectent pas les objectifs de verdissement de la flotte inscrits dans la LOM** ¹⁰ . **En 2023, le rythme d'électrification des flottes d'entreprise est en moyenne trois fois inférieur à celui des ménages sur le marché des véhicules neufs (8% contre 22%)** ¹¹ .

En parallèle, d'autres pratiques délétères se sont développées comme l'achat de lourds SUV très présents dans les catalogues de véhicules de fonction proposés aux entreprises, mais aussi, aux collectivités locales. Seulement un tiers des véhicules de société achetés sont des petites citadines contre près des deux tiers des véhicules neufs achetés par des particuliers ¹² .

Certaines exceptions existent. Un groupe étudié par les chercheurs se donne pour objectif d'avoir une flotte de véhicules particuliers 100% électriques d'ici 2030 (25% en 2023). Mais cette ambition, qui va bien au-delà des objectifs de la LOM, s'inscrit dans la stratégie de marque de ce géant de l'énergie électrique. Étant donné son activité, on peut faire l'hypothèse que l'entreprise aurait fixé des objectifs comparables en l'absence de la LOM.

2/ Le Forfait Mobilité Durable, un outil qui se diffuse encore peu

Ce que dit la LOM :

le Forfait Mobilité Durable (FMD) est une prime versée par l'employeur à tout travailleur se rendant au travail pendant au moins 100 jours en modes actifs (marche à pied, vélo et trottinette, électriques ou non) ou en autopartage ou covoiturage. Ce dispositif non obligatoire dans le privé peut atteindre jusqu'à 800€ par an. Dans le public, le dispositif est obligatoire et la prime est fixée à 300€. Cette prime est exonérée d'impôts sur le revenu et de charges sociales.

En 2024, 36% seulement des entreprises ont connaissance du dispositif et 29% l'ont mis en place ¹³, soit un taux de pénétration assez comparable à celui de la prime « Macron » (27% des établissements environ) ¹⁴. On peut donc considérer qu'à ce stade, le Forfait Mobilité Durable (FMD) n'a pas encore fait l'objet d'une adoption générale et, malheureusement, que l'argument écologique ne fait pas la différence auprès des entreprises.

3/ Les Négociations Annuelles Obligatoires peinent à mettre l'enjeu écologique à l'agenda

Ce que dit la LOM :

la mobilité devient un sujet du dialogue social en étant intégrée aux Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), instance obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, où les ressources humaines (RH) et les syndicats négocient les conditions de travail, salaires, primes, etc. En l'absence d'accord négocié sur la mobilité dans ce cadre, un **Plan De Mobilité Employeur (PDME)** comportant un diagnostic préalable et un plan d'action visant à rendre plus efficace la mobilité et à réduire les émissions de CO2, doit être élaboré. Ce PDME était jusqu'ici obligatoire pour les entreprises de plus de 100 salariés.

Avant la LOM, seulement 8% des entreprises concernées réalisaient un PDME ¹⁵. Depuis, il est difficile d'avoir des résultats chiffrés.

Concernant les NAO, une enquête de l'Ademe montre que les discussions ne donnent pas encore de très bons résultats tant les sujets sont cloisonnés, les dispositifs de suivi absents et les incitations sans financements majoritaires ¹⁶

Notre recherche montre que lors des NAO, les sujets de mobilité sont relayés bien loin derrière ceux de pouvoir d'achat pour les syndicats et ceux du coût des mesures pour les RH. La question de la mobilité est souvent réduite à la mise en place d'un FMD, permettant d'augmenter un peu les salaires sans que cela entraîne d'augmentation de charges pour l'entreprise. Une déléguée syndicale d'un établissement public de recherche d'Orléans explique ainsi que les représentants de la direction le perçoivent comme « une espèce de compensation liée à une absence d'augmentation salariale par exemple. Et donc je pense que pour une DRH, c'est quelque chose qui est plus facile à mettre en œuvre, ça ne rentre pas dans la masse salariale et donc si elle peut le faire, elle le fera ». **L'enjeu écologique est secondaire**.

2. Les raisons du faible impact de la LOM

1/ Électrification des flottes automobiles : le non-respect des objectifs n'est pas sanctionné

Un gestionnaire de la flotte automobile d'un grand groupe assurantiel interrogé par l'équipe de chercheurs identifie plusieurs freins à l'électrification des flottes : les entreprises ne considèrent pas que la baisse de la facture énergétique permise par le passage à l'électrique compense les incertitudes comme la relative volatilité du prix des voitures électriques, la difficulté à respecter les délais de livraison et la faible confiance des salariés dans leur autonomie.

Et comme **le non-respect des objectifs de la LOM n'est associé à aucune sanction, les employeurs préfèrent continuer à s'équiper de véhicules thermiques**. L'enjeu est pourtant énorme : 14 milliards d'€¹⁷ sont dépensés chaque année en France par les entreprises dans des véhicules de fonction, c'est 50% de plus que ce qu'elles versent aux AOM pour financer les transports en commun via le versement mobilité (9,3 milliards en 2023)¹⁸ pour 3 fois moins de salariés concernés.

2/ Forfait Mobilité Durable : une prise de risque face au manque d'infrastructures dédiées aux modes actifs ?

Malgré les avantages fiscaux dont le dispositif bénéficie, le FMD représente un coût supplémentaire pour l'entreprise. Elle ne le propose souvent que si elle y trouve un intérêt : recruter de jeunes talents, répondre à la pression syndicale pour une augmentation des salaires, etc.

Mais, plus inattendu et problématique, certains employeurs, comme le grand groupe assurantiel enquêté, disent **limiter la promotion de la mobilité active car ils craignent les accidents du fait de l'absence d'infrastructures cyclables ou piétonnes dédiées**. En

effet un accident au cours d'un déplacement professionnel est considéré comme un accident de travail. En cas d'arrêt de travail, celui-ci est à la charge de l'employeur. Par ailleurs un accident survenu lors d'un trajet domicile-travail est certes à la charge de la sécurité sociale mais il peut causer une interruption de travail ce qui est un point d'attention des employeurs.

3/ Négociations Annuelles Obligatoires : une absence préjudiciable de diagnostic de mobilité des salariés préalable

Si on peut se féliciter de l'inscription de la mobilité dans le dialogue social, les mesures prises à cette occasion sont de faible ampleur. Cela s'explique notamment par **une connaissance souvent parcellaire du sujet**, que ce soit par les ressources humaines ou par les syndicats.

Aucun diagnostic sur la mobilité des salariés n'étant obligatoire pour nourrir ces négociations, comment espérer que les acteurs engagés dans les NAO formulent des propositions efficaces et adaptées ? De manière assez étrange, l'obligation de réaliser le diagnostic n'intervient que pour sanctionner l'absence d'accord social...

Pour autant, les NAO n'épuisent pas la participation des salariés aux décisions de leurs organisations sur la mobilité. Les chercheurs ont pu étudier à Cherbourg l'exemple d'un groupe de salariés choisis par leurs managers pour réfléchir à des mesures écologiques au sein de leur entreprise. Ce type d'initiative participe certes à une mise à l'agenda global de l'écologie mais a peu de chance d'aboutir à des changements plus structurants. Sélectionné par le management et non élu par les salariés, le groupe a tendance à éviter les débats plus conflictuels comme par exemple la semaine de quatre jours qui permettraient, pourtant, de diminuer les émissions de CO2 liées aux déplacements domicile-travail des travailleurs de Cherbourg d'environ 16,6%. Un des salariés participant à ce groupe de travail résume la situation ainsi : « mon chef m'a dit que c'était pour me récompenser du travail que j'avais fourni, il voulait me mettre en avant ».

4/ Une gestion opérationnelle de la mobilité trop dispersée et in fine problématique

La mise en œuvre d'une stratégie globale de décarbonation de la mobilité liée au travail par un employeur suppose la prise en compte et la maîtrise de nombreux paramètres : choix d'implantation des sites de travail, connaissance géographique des bassins d'emploi et de leur desserte en transport, voire des alternatives possibles, ainsi que des lieux de résidence des salariés, de leurs modes de transport, de leurs besoins de déplacements professionnels, politique horaire et de travail à distance ou sur site, etc. Or, dans les entreprises enquêtées, **les responsabilités et prises de décisions concernant la mobilité sont éclatées** : service immobilier pour les implantations, département RH pour les remboursements de frais de déplacements et FMD, management pour l'attribution d'une

voiture de fonction, services opérationnels chargés de la gestion de la flotte d'entreprise, RSE et DAF pour la mesure de l'impact environnemental à expliciter dans le rapport extra-financier...

La voiture de fonction en est peut-être le meilleur exemple. Le directeur des supports opérationnels d'un grand groupe dans le secteur de l'assurance le résume ainsi : « *Demain, si y'a plus de voiture [de fonction], c'est juste un sujet de rémunération, de compensation financière [...] c'est pas lié aux kilomètres parcourus, c'est lié au statut de la fonction.* » Les employeurs peuvent alors avoir tendance à oublier que la voiture de fonction est avant tout un moyen de déplacement et à mettre en avant l'avantage en nature qu'elle confère, financièrement non négligeable et probablement sous-estimé, en en faisant malheureusement, **un élément de rémunération... très carboné** .

5/ Des stratégies foncières déconnectées de l'enjeu de la décarbonation de la mobilité liée au travail

Lors des choix d'implantation, la question de la distance à parcourir et du mode utilisé par les salariés pour se rendre au travail n'est pas prioritaire, selon un responsable de la direction immobilière du même groupe assurantiel, du fait de la raréfaction du foncier disponible (ZAN), du renchérissement du coût de l'énergie, ou encore des incitations à choisir des bâtiments neufs pour consommer moins d'énergie ¹⁹ . Au total, l'absence d'incitation ou d'obligation en termes de réduction des émissions de CO2 liées aux déplacements peut même conduire à des relocalisations durablement néfastes du point de vue des mobilités carbonées. À titre d'exemple, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Nantes a déménagé du centre-ville pour intégrer un bâtiment neuf dans un quartier périphérique à proximité d'une rocade autoroutière et non accessible en tramway.

6/ Des politiques de mobilité éclipsant la réduction des besoins

Suivant les règles fixées par la LOM, **les entreprises cherchent avant tout à développer un bouquet d'offres de transport décarboné ou peu carboné sans chercher à diminuer le besoin de mobilité** . Elles pourraient pourtant se soucier de la réduction des kilomètres à parcourir : télétravail, visioconférences, réaffectation de salariés plus près de leur domicile, semaine de quatre jours, etc. À titre d'exemple, au sein du grand groupe assurantiel enquêté, le télétravail fait l'objet de directives pour attirer de la main d'œuvre qualifiée mais n'est pas compris comme un instrument pour réduire les distances parcourues. Son aspect écologique reste en dehors des radars.

Les employeurs pourraient par exemple cibler les travailleurs émettant le plus de CO2 et les autoriser à travailler à distance plus souvent. Selon la simulation des chercheurs, 2881 cadres et professions intermédiaires, soit 2,7% des salariés travaillant à Orléans, émettent 6322 tonnes de CO2 chaque année pour réaliser leurs déplacements domicile-travail, soit 71,5% des émissions de CO2 de l'ensemble des

déplacements domicile-travail, soit 51,5% des émissions de CO₂ de l'ensemble des salariés. Octroyer en moyenne trois jours de travail à distance par semaine à ces salariés, permettrait de diminuer de près de 19% les émissions de CO₂ liées aux déplacements domicile-travail à Orléans !

L'instrumentation par les pouvoirs publics des entreprises quasi-uniquement via l'offre de mobilité interroge. Dans les faits, ce sont les pouvoirs publics qui produisent et régulent presque l'ensemble de l'offre de transport collectif et construisent l'essentiel des infrastructures permettant de développer les modes actifs. Pourquoi des entreprises, déjà taxées via le versement mobilité pour qu'une offre alternative à l'automobile soit produite, s'engageraient-elles davantage dans ce dossier ? ²⁰ En revanche, leur rôle dans la modération des besoins est sous-exploité.

7/ La question centrale de la responsabilité employeurs – employés à clarifier

Plusieurs responsables d'organisations tout comme de nombreux salariés interrogés considèrent le salarié comme l'unique responsable des émissions de CO₂ liés aux trajets domicile-travail. Un salarié à Orléans témoigne « *Pour moi l'employeur je lui vends ma force de travail et c'est tout, et il ne me doit rien d'autres qu'un salaire. [...] C'est la définition économique du travail [...] le reste c'est à moi de m'en dépatouiller.* »

Dans les faits, la responsabilité semble bien plus partagée. Juridiquement, un accident entre le domicile et le travail est partiellement sous la responsabilité de l'employeur. En termes d'aménagement du territoire, les entreprises, via les CCI, ont conjointement orchestré avec les collectivités locales le développement de zones d'activité uniquement accessibles en voiture et aisément desservies en camion.

Parallèlement, on peut difficilement pointer la responsabilité directe d'un employeur dans d'autres évolutions socio-territoriales : l'étalement urbain de l'habitat, la gentrification des centralités métropolitaines bien desservies ²¹, la progression du travail des femmes en dehors du domicile familial ²², etc. Au cours de l'étude, un responsable immobilier d'un grand groupe tertiaire exprime son désarroi. Face à la mairie d'une ville moyenne qui refuse des parkings mais ne propose aucun transport public depuis le périurbain, il explique pourquoi il a choisi d'implanter son entreprise dans une zone d'activité plutôt qu'en cœur d'agglomération. Ses salariés « *habitent tous entre 10 et 20 kilomètres dans les villages alentours. Y'a pas de transport ! [...] Bon, moi comment je vais l'expliquer à mes 160 salariés que on va se mettre dans un projet où y'aura pas de parking et que c'est leur problème de trouver une mobilité pour arriver jusqu'à leur lieu de travail ?* »

Pour y voir plus clair sur la responsabilité des acteurs, il conviendrait de bien différencier la mobilité domicile - travail de la mobilité professionnelle. Il nous apparaît aussi opportun

de séparer les politiques visant la gestion des besoins de mobilité (distance et récurrence du déplacement) de celles visant l'offre de mobilité (mode de transport). A partir de ces deux segmentations, nous pouvons plus aisément attribuer **une propriété unique ou partagée aux problèmes des émissions de CO2** entre pouvoirs publics, employeurs et salariés.

Un partage des responsabilités suivant pourrait être discuté afin de mieux guider l'instrumentation des organisations employeuses par les pouvoirs publics dans le domaine de la mobilité liée au travail :

	Déplacements domicile-travail	Déplacements professionnels
Offre de mobilité	Pouvoirs publics	Employeurs et pouvoirs publics
Besoins de mobilité	Employeurs et salariés	Employeurs

Clé de lecture : En ce qui concerne les déplacements domicile-travail, la responsabilité de l'offre de mobilité est celle des pouvoirs publics, la responsabilité des besoins de mobilité est partagée entre employeurs et salariés.

3. Dix propositions pour permettre une bifurcation écologique des mobilités liées au travail respectant les aspirations des salariés

Les chercheurs en conclusion de leur étude indiquent que « les organisations sont un lieu favorable pour faire évoluer les mobilités liées au travail » mais « les mesures de réduction de l'empreinte écologique [...] sont toujours conditionnées in fine à la rentabilité de l'activité ». En l'état actuel de la législation, il apparaît difficile d'espérer que les employeurs soient davantage moteurs. Les entreprises qui respectent les normes n'ont pas d'intérêts particuliers à aller au-delà de ce qu'elles font déjà et celles qui ne les respectent pas ne sont pas sanctionnées à ce jour.

C'est pour sortir de ce statu quo que le Forum Vies Mobiles formule dix propositions :

Clarifier les responsabilités des acteurs

Les pouvoirs publics : leur donner l'entière responsabilité de l'offre de mobilité domicile-travail alternative à la voiture et prenant en compte les besoins des salariés et des employeurs.

Les employeurs : leur confier l'entière responsabilité de la modération des besoins de déplacements professionnels de leurs salariés, en leur fixant des objectifs annuels à atteindre dans le cadre d'une stratégie de réduction des émissions de CO2 et en

associant des sanctions financières au non-respect des objectifs.

Les employeurs : sanctionner toute relocalisation foncière conduisant à une augmentation globale des distances domicile-travail de l'ensemble des salariés (par exemple intégrant le temps supplémentaire passé à se déplacer aux heures de travail rémunérées).

Identifier un responsable mobilité au sein des grandes organisations ainsi qu'un interlocuteur dédié aux enjeux de mobilité liée au travail au sein des collectivités - autorités organisatrices de mobilité pour accompagner techniquement les employeurs.

Assurer un meilleur fonctionnement des NAO sur les mobilités liées au travail

Rendre obligatoire la réalisation d'un diagnostic mobilité par l'entreprise avant la tenue des NAO.

Répondre au désir des Français à vivre davantage en proximité au quotidien et à passer moins de temps à se déplacer en ouvrant des droits aux travailleurs répondant à cette aspiration : échange de postes sur un même métier, télétravail, réunions à distance, semaine de 4 jours, etc.

Sortir du système voiture en développant un système complet alternatif

Transformer progressivement la fiscalité pour que les avantages en nature décarbonés soient systématiquement plus intéressants pour les salariés que les avantages en nature carbonés.

Abandonner le système des véhicules de fonction et leur fiscalité avantageuse pour réserver la flotte d'entreprise aux véhicules de service, c'est-à-dire aux déplacements professionnels.

Inscrire dans le droit de l'urbanisme la nécessité pour toute nouvelle activité économique d'être reliée à une offre alternative à l'automobile.

Développer un système complet alternatif à la voiture sur l'ensemble du territoire français afin de sortir de la dépendance à la voiture un grand nombre de salariés.

4. Documents à télécharger

Télécharger le rapport complet



ENCADRER LES DÉPLACEMENTS CARBONÉS LIÉS AU TRAVAIL : UNE POLITIQUE PUBLIQUE À IMAGINER

Rapport final - mars 2024

[Télécharger la synthèse](#)

NOTE

OCTOBRE 2024



LA LOM, 4 ANS APRES :

QUELS IMPACTS SUR LA MOBILITE LIEE AU TRAVAIL ?

La mobilité liée au travail représentant près de 5% des émissions de CO₂¹ de la France, parvenir à la décarboner constitue un enjeu incontournable pour atteindre la neutralité carbone en 2050 comme nous nous y sommes engagés. Principal motif de déplacement des Français comme l'a montré l'Enquête nationale mobilité et mode de vie 2020² du Forum Vies Mobiles, le travail occasionne en effet près d'un tiers des distances parcourues en voiture (32%), que ce soit pour les trajets domicile-travail ou pour les déplacements professionnels³ (respectivement 22% et 10%). Le défi est donc de taille et la **Loi d'Orientation des Mobilités (LOM)** de décembre 2019 a souhaité le relever en imaginant plusieurs outils.

Quatre ans après sa promulgation, la LOM a-t-elle permis aux employeurs (entreprises, associations, administrations, collectivités) de contribuer significativement à l'effort de décarbonation de la mobilité ? Des stratégies pour décarboner la mobilité de leurs salariés ont-elles été effectivement mises en œuvre ? Avec quels effets ? Peut-on faire mieux ?

Une équipe pluridisciplinaire de chercheurs coordonnée par Arnaud Passalacqua et Antoine Lévêque⁴, a été missionnée par le Forum Vies Mobiles pour évaluer le rôle des employeurs dans l'encadrement de la mobilité liée au travail en 2022 et 2023. La recherche a principalement porté sur des organisations des bassins d'activité de deux villes moyennes françaises : Cherbourg (grandes entreprises industrielles) et Orléans (recherche publique, petite entreprise dans le domaine de la santé, industrie de taille moyenne) et sur deux grandes entreprises d'envergure nationale (assurance et énergie). Une vague de 25 entretiens a été réalisée auprès de représentants des directions Achats, RH, RSE des entreprises, de leurs gestionnaires de flottes automobiles, de représentants du personnel complétée par l'analyse de la documentation des entreprises (plans d'action, déclarations de performance extra-financière...) ainsi que d'exercices de simulation via la base de données MOBPRO 2020 de l'INSEE. Cette recherche a été accompagnée d'un atelier d'étudiants du master Transport Mobilité de l'École d'urbanisme de Paris réalisé en 2022 et 2023⁵ et d'une enquête auprès de 156 salariés ayant notamment abouti à 18 entretiens semi-directifs.

Notes

① Les résultats exprimés ci-dessus sont issus de l'enquête mobilité des personnes de 2019 (EMD 2019) de l'INSEE. Ils comprennent les mobilités domicile-travail de la semaine et du week-end, et les mobilités professionnelles de courte et longue distance (c'est-à-dire plus de 80 kilomètres). Dans la mesure où 15% des émissions de CO₂ sont liées à la voiture et que 32,3% des kilomètres parcourus chaque jour en voiture le sont pour des raisons professionnelles, 4,8% du CO₂ émis en France l'est du fait de déplacements liés au travail et effectués en voiture. Ces estimations ont fait l'objet d'approximations et ont vocation à

exprimer un ordre de grandeur ; la non-intégration à l'EMD 2019 des travailleurs dont le métier est de rouler et l'attribution d'un unique motif à un déplacement pouvant en outre faire débat.

- ② Enquête nationale mobilité et modes de vie 2020, Forum Vies Mobiles :
<https://forumviesmobiles.org/recherches/12796/enquete-nationale-mobilite-et-modes-de-vie>
- ③ Les trajets domicile-travail correspondent aux trajets réalisés entre le domicile et le poste de travail usuel, à l'aller et au retour. Ils sont réalisés en dehors des heures de travail. Les trajets professionnels sont réalisés pour des motifs professionnels (aller à un rendez-vous, se déplacer d'un site de travail à un autre, etc.) et sont réalisés pendant les horaires de travail.
- ④ L'équipe de chercheur était composée de Nicolas Fourmont, de Maxime Huré, d'Emre Korsu, de Florent Le Néchet, d'Antoine Lévêque, de Marie-Hélène Massot, d'Emmanuel Munch, d'Amaud Passalacqua et de Philippe Poinsot.
- ⑤ L'atelier étudiant était composé d'Anne-Chalotte Alazard, de Soubsada Koulabouth, de Pierre Rodriguez et d'Hugo Quenouillère.
- ⑥ Ce dernier taux a été augmenté suite à la loi climat résilience promulgué en août 2021 : 70% des véhicules achetés en 2030 par ces organisations doivent être des véhicules à faible émission.
- ⑦ https://www.transportenvironment.org/uploads/files/2024_10_TE_Niche-brune-sur-les-voitures-de-fonction.pdf
- ⑧ À noter que ce ratio officiel de 50% des ventes de neuf (1,6million en 2023) est discuté par Bernard Jullien, expert de l'ESSCA, qui considère qu'il conviendrait de le revoir à la baisse parce qu'il couvre non seulement les voitures de société mais aussi celles des loueurs de voitures de longue durée et celles des concessionnaires automobiles.
- ⑨ Le Secrétariat Général à la Planification Ecologique (SGPE) vise qu'à l'horizon 2030, 66% des véhicules achetés seront électriques
- ⑩ Transport & Environnement (2024), Électrification des véhicules professionnels : 60 % des grandes entreprises ne respectent toujours pas la loi.
- ⑪ https://www.transportenvironment.org/uploads/files/2024_05_Briefing_Reforme-loi-LOM.docx.pdf
- ⑫ Analyse T&F des données d'immatriculations de voitures neuves en 2023 (base SIV)

⑫ Analyse des données administratives de véhicules neufs en 2023 (base 2017), fournies par NGC-data

⑬ <https://www.francemobilites.fr/outils/ressources/resultats-du-barometre-forfait-mobilites-durables-fmd-edition-2024>

⑭ <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/pres-de-6-millions-de-salaries-ont-beneficie-de-la-prime-macron-en-2023-2081143>

⑮ <https://www.1kmapied.com/post/encourager-les-plans-de-mobilite-employeur-et-les-accords-mobilite>

⑯ <https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-transports/6320-bilan-des-accords-collectifs-sur-la-mobilite-domicile-travail.html>

⑰ En retenant un montant de 12.000€/an pour le coût de possession d'une voiture (TCO du Car Cost Index 2022) pour 1,2 million de véhicules.

⑱ <https://www.medef.com/fr/communiquede-presse/article/augmenter-le-versement-mobilite-serait-destructeur-pour-la-competitivite-des-entreprises-alors-que-dautres-voies-de-financement-bien-plus-efficaces-existent>

⑲ La voiture de fonction n'est pas assujettie aux cotisations sociales alors qu'une part significative de son usage n'est pas dédié à des déplacements professionnels.

⑳ Décret tertiaire du 23 juillet 2019 relatif aux obligations d'actions de réduction de la consommation d'énergie finale dans des bâtiments à usage tertiaire : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038812251>

㉑ Le versement mobilité a conduit à l'abandon de nombreux service de ramassage assurée par les entreprises, voire : Antoine Lévêque, Desservir la Banlieue. Métropolisation et relégation des quartiers d'habitat social dans l'agglomération lyonnaise (1959-2019), Lyon, Lyon 2, IEP de Lyon, 2021.

㉒ Hormis pour certains secteurs très spécifiques comme l'immobilier ou le transport

㉓ Rendant difficile l'élection d'un domicile proche des deux lieux du travail du ménage

Thématiques associées :

MODES DE VIE

¹ <http://www.metropolitiques.eu/De-Velib-a-Autolib-Les-grands.html>