



MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES PERSONNES

La mobilité professionnelle des personnes englobe les trajets domicile-travail et les trajets professionnels, et intègre la notion de télétravail.

La mobilité durable des salariés s'inscrit au cœur des défis environnementaux et sociaux des entreprises confrontées à la double exigence de réduire leur impact climatique et d'améliorer la qualité de vie au travail.

Il est donc crucial de considérer tous les déplacements, pour les enjeux suivants :

- **Environnemental** : Réduire les émissions de CO2 lors des déplacements ; anticiper les contraintes liées à la mise en place de la Zone à Faible Émission (ZFE) sur le territoire.
- **Social** : Améliorer la qualité de vie au travail (QVT) des salariés, prévenir et réduire les risques liés aux déplacements, lutter en faveur des mobilités vertes
- **Économique** : Favoriser sa performance globale en renforçant l'attractivité de l'entreprise et en fidélisant ses collaborateurs.

Ce sujet fait de plus en plus l'objet d'obligations réglementaires avec en particulier la Loi orientation mobilité (LOM) du 1^{er} janvier 2020 qui impose aux entreprises de plus de 50 salariés travaillant sur un même site de :

- Mettre en place un **Plan de Mobilité Employeur (PME)** ;
- Insérer un **volet mobilité dans les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)** avec les partenaires sociaux.

Les 10 étapes pour mettre en place une démarche de mobilité dans une entreprise TPE/PME :

1

Diagnostic Initial :

- Évaluer les besoins et les habitudes de déplacement des salariés.
- Identifier les enjeux environnementaux, sociaux et économiques.

2

Sensibilisation et Engagement :

- Informer et sensibiliser les employés sur les enjeux de la mobilité durable.
- Obtenir l'engagement de la direction et des salariés.

3

Définition des Objectifs :

- Fixer des objectifs clairs et mesurables pour la mobilité durable.
- Aligner ces objectifs avec la stratégie RSE de l'entreprise.

4

Planification et Stratégie :

- Élaborer un Plan de Mobilité Employeur (PME).
- Inclure des actions concrètes et un calendrier de mise en œuvre

5

Mobilisation des Ressources :

- Identifier les ressources nécessaires (humaines, financières, matérielles).
- Rechercher des financements et des aides externes (ex. ADEME, Prime Advenir)

6

Mise en Œuvre des Actions :

- Mettre en place des solutions de mobilité (covoiturage, télétravail, véhicules électriques).
- Développer des infrastructures adaptées (parking vélos, bornes de recharge).

7

Formation et Accompagnement :

- Former les employés aux pratiques de mobilité durable (écoconduite, utilisation des outils de mobilité).
- Accompagner le changement et répondre aux questions des salariés.

8

Communication :

- Communiquer régulièrement sur les actions mises en place et leurs bénéfices.
- Partager les bonnes pratiques et les retours d'expérience.

9

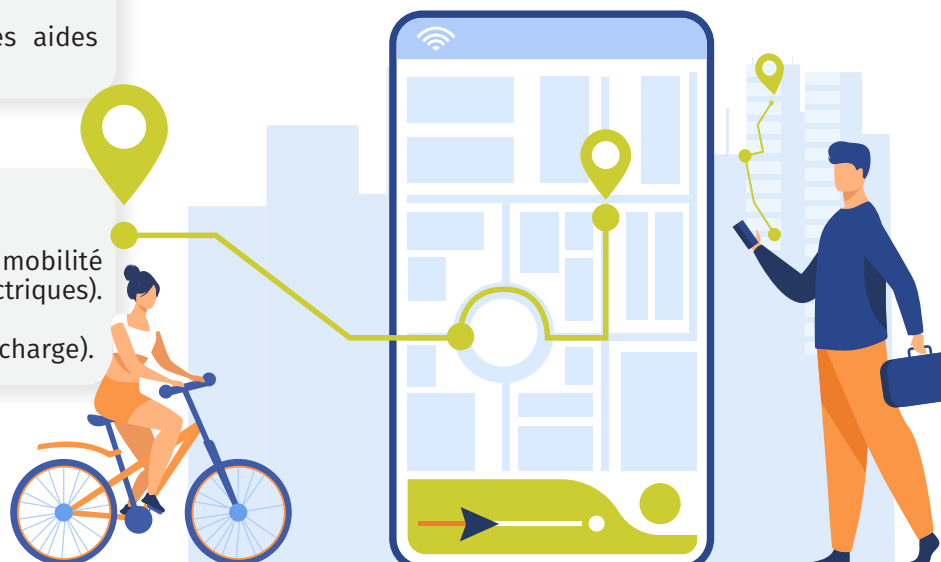
Suivi et Évaluation :

- Suivre les indicateurs de performance (émissions de CO2, part modale, satisfaction des employés).
- Évaluer l'efficacité des actions et ajuster le plan si nécessaire.

10

Amélioration Continue :

- Faire un bilan régulier des actions et des résultats.
- Impliquer les salariés dans l'amélioration des pratiques de mobilité.
- Continuer à rechercher des innovations et des solutions nouvelles pour la mobilité durable.



EXEMPLES D'INDICATEURS

Indicateurs environnementaux

- Émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements professionnels (en tonnes éq. CO2)
- Consommation énergétique des véhicules de l'entreprise (en litres ou kWh) ;
- Part des véhicules électriques/hybrides dans la flotte automobile ;
- Nombre de places de parking pour vélos et véhicules électriques.

Indicateurs liés aux modes de déplacement

- Part modale par type de transport (voiture individuelle, covoiturage, transports en commun, vélo/marche...)
- Nombre de kilomètres parcourus par mode de transport ;
- Taux d'utilisation des parkings de covoiturage.

Indicateurs économiques

- Budget alloué à la mobilité durable (infrastructures, flottes de véhicules, etc.) ;
- Coûts évités (carburant, entretien, etc.) grâce aux modes de transport alternatifs ou télétravail

Indicateurs sociaux

- Nombre d'employés bénéficiant d'indemnités kilométriques vélo/covoiturage ;
- Taux de participation aux formations sur l'écoconduite ;
- Niveau de satisfaction des employés sur les solutions de mobilité proposées.



BÉNÉFICES

- **Satisfaire et fidéliser les collaborateurs** (Qualité de vie au travail, meilleur équilibre vie personnelle/professionnelle)
- **Attirer de nouveaux talents** (recrutement)
- Réduire les coûts de déplacement pour l'employeur
- **Bénéficier d'exonération de cotisations sociales** pour la mise en œuvre de certaines mesures

PIÈGES À ÉVITER

- **Absence de pilote** : identifier un pilote et bien définir son rôle
- **Indicateurs inadaptés** : Les indicateurs doivent être clairs, précis et cohérents avec les objectifs de l'entreprise
- **Coût/budget mal géré** : Définir un budget détaillé et solliciter les aides financières disponibles



EN SAVOIR +

- [Loi d'orientation des mobilités](#)
- [ADEME - Les défis de la transition air-et-mobilité](#)
- [Programme OEPV \(objectif employeur pro-vélo\)](#)

Aides

- [Prime Advenir pour convertir votre flotte](#)
- [Forfait mobilités durables](#)
- [Aide ADEME tremplin pour TPE et PME](#)
- [Prêt vert ADEME](#)

Boîte à outils

- [Plan de Mobilité Employeur](#)
- [Diagmobilité Hérault CCI](#)
- [Diagmobilité : faire évoluer votre flotte](#)