

Faire des mobilités employeurs un enjeu de politique publique

Avec l'appui du Conseil scientifique du GART

L'ESSENTIEL À RETENIR

gart
LA MOBILITÉ EN COMMUN

POURQUOI LES MOBILITÉS EMPLOYEURS SONT DEVENUES STRATÉGIQUES ?

Les mobilités employeurs occupent une place centrale dans les politiques de mobilité, de décarbonation et d'attractivité des territoires.

Parce qu'elles concernent près de 28 millions d'actifs et influencent directement les choix modaux, les mobilités employeurs sont devenues un enjeu stratégique pour les autorités organisatrices de la mobilité. Les déplacements domicile-travail représentent une part importante des kilomètres parcourus, des émissions de gaz à effet de serre du secteur des transports et des coûts supportés par les ménages, les entreprises et les collectivités. Toutefois, ils ne constituent qu'une part, à laquelle il faut ajouter les déplacements, professionnels, inter-sites et les flux liés à l'activité.

Dans un contexte marqué par l'allongement des distances domicile-travail, les difficultés de recrutement rencontrées dans de nombreux territoires, les objectifs nationaux de décarbonation, le développement du télétravail, les nouvelles obligations de reporting environnemental, les employeurs disposent désormais de leviers d'action significatifs sur les comportements de mobilité.

Les mobilités employeurs ne relèvent plus uniquement des ressources humaines ou de la responsabilité individuelle des salariés. Elles sont devenues un enjeu à la fois de mobilité, d'emploi, de transition écologique, de développement économique, d'aménagement du territoire, de qualité de vie au travail.

Les évolutions introduites par la Loi d'Orientation des Mobilités ont renforcé leur rôle mais ont pu également complexifier la connaissance et le suivi des démarches engagées sur les territoires. Constatant l'absence de vision consolidée sur la mise en œuvre des Plans de Mobilité Employeur, les effets des négociations annuelles obligatoires ou encore l'impact réel des dispositifs existants, le GART a souhaité engager une réflexion approfondie sur le sujet. L'ambition est de mieux comprendre les pratiques à l'œuvre, d'identifier les freins et les leviers d'action, et de formuler des orientations susceptibles d'alimenter le débat public et les futures évolutions des politiques de mobilité.

Dans ce contexte, le GART a conduit un cycle d'auditions auprès d'autorités organisatrices de la mobilité, d'employeurs, d'experts, de chambres consulaires, de bureaux d'études et d'acteurs institutionnels afin d'identifier les principaux freins et leviers d'action.

GART
22, rue Joubert 75009 Paris - 01 40 41 18 19 - contact@gart.org

LES 7 PRINCIPAUX CONSTATS ISSUS DES AUDITIONS

De fortes disparités territoriales : Les mobilités employeurs sont très développées dans certaines métropoles mais demeurent peu structurées dans de nombreux territoires ruraux et peu denses.

Des employeurs très inégalement engagés : Les grandes entreprises disposent souvent de démarches structurées tandis que les PME et TPE demeurent insuffisamment accompagnées.

Une gouvernance insuffisamment lisible : Les responsabilités apparaissent dispersées entre de nombreux acteurs et le dialogue entre employeurs et autorités organisatrices reste encore trop limité.

Des moyens humains insuffisants : La réussite des démarches repose souvent sur quelques personnes particulièrement investies sans bénéficier toujours de moyens ou de reconnaissance suffisants.

Un déficit de données et d'évaluation : Aucune vision consolidée n'existe aujourd'hui à l'échelle nationale. Cette vision est même parcellaire et contrastée au niveau régional come à l'échelon du bloc local. Les diagnostics restent trop ponctuels et les résultats sont difficiles à mesurer.

Des dispositifs jugés complexes et peu lisibles : Les acteurs auditionnés soulignent la complexité du cadre réglementaire actuel et les difficultés d'appropriation des outils disponibles, notamment du Forfait Mobilités Durables.

Un déficit d'acculturation et de valorisation : Les mobilités employeurs restent encore insuffisamment perçues comme un levier stratégique de transition écologique, de recrutement et d'attractivité.

Toutefois, les acteurs audités convergent largement vers la nécessité de passer d'une logique centrée sur les obligations réglementaires et les procédures à une logique fondée sur le diagnostic, la connaissance des pratiques, l'évaluation des résultats et la coopération territoriale.

GART
22, rue Joubert 75009 Paris - 01 40 41 18 19 - contact@gart.org

LES 5 ORIENTATIONS PROPOSÉES PAR LE GART

ORIENTATION N°1 : Faire du diagnostic mobilité l'outil central de pilotage
Le GART considère que le diagnostic mobilité rendu périodique doit devenir le socle des politiques de mobilité employeur afin de mieux connaître les pratiques, mesurer les évolutions et évaluer les actions mises en œuvre.

ORIENTATION N°2 : Structurer une gouvernance territoriale renforcée
Le développement des mobilités employeurs suppose de mieux associer les employeurs aux politiques locales de mobilité et de renforcer les espaces de dialogue entre acteurs publics et privés.

ORIENTATION N°3 : Pérenniser l'ingénierie et les financements
La massification des démarches nécessite des moyens humains identifiés et des financements plus durables pour accompagner les employeurs et animer les réseaux d'acteurs.

ORIENTATION N°4 : Construire une politique nationale fondée sur la donnée
Le développement d'indicateurs harmonisés, d'observatoires partagés et d'outils numériques constitue une condition indispensable à l'évaluation des politiques engagées.

ORIENTATION N°5 : Diffuser une culture de la mobilité employeur
La réussite des transitions repose également sur l'acculturation des employeurs, la professionnalisation des référents mobilité et la valorisation des démarches exemplaires.

Recommandation principale du GART

Faire du diagnostic mobilité périodique l'outil central de pilotage des mobilités employeurs, en substitution du système actuel principalement articulé autour des négociations annuelles obligatoires.

GART
22, rue Joubert 75009 Paris - 01 40 41 18 19 - contact@gart.org

18 RECOMMANDATIONS

Mieux gouverner

R1. (AOM / Employeurs) Élaborer une cartographie territoriale des acteurs des mobilités employeurs.

R2. (AOM / Employeurs) Renforcer la participation des employeurs aux instances de gouvernance de la mobilité.

R3. (AOM) Structurer une ingénierie dédiée aux mobilités employeurs et mieux intégrer cette dimension aux documents programmatiques locaux.

Mieux financer

R4. (État / AOM / Employeurs) Flécher des financements spécifiques vers l'accompagnement des mobilités employeurs (CEE).

R5. (État) Engager une réforme globale du Forfait Mobilité Durable (FMD) et des aides à la mobilité des salariés.

R6. (État) Créer un fonds national d'amorçage dédié aux plans de mobilité employeur.

Offrir un cadre réglementaire simplifié et adapté

R7. (État) Remplacer l'obligation actuelle liée aux Négociation Annuelles Obligatoires (NAO) par un diagnostic mobilité périodique.

R8. (État) Adapter les obligations selon la taille des employeurs et articuler les démarches avec la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) et la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

R9. (État / AOM / Employeurs) Mieux intégrer les déplacements professionnels et inter-sites.

R10. (AOM / Employeurs) Expérimenter des démarches à l'échelle des zones d'activités et bassins d'emploi.

S'appuyer sur la data, le numérique et l'IA

R11. (État) Mettre en place un Plan national de la mobilité employeur.

R12. (État) Créer un espace national au sein du Point d'Accès National (PAN) dédié aux données et retours d'expérience.

R13. (Employeurs / Prestataires) Développer des outils numériques accessibles aux PME et TPE.

Mieux acculturer, valoriser et communiquer

R14. (Employeurs / Organismes de formation) Professionnaliser la fonction de Manager de la Mobilité.

R15. (État / Chambres consulaires / Employeurs) Déployer un programme national d'acculturation.

R16. (État / AOM / Employeurs) Valoriser les démarches exemplaires.

R17. (État / Organismes de certification) Créer un label national « Pro Mobilités Employeurs ».

R18. (État / Employeurs) Développer des outils de communication sur les bénéfices des démarches mobilité.

Les mobilités employeurs doivent désormais être reconnues comme une composante à part entière des politiques de mobilité durable. Leur développement passe par une meilleure connaissance des pratiques, une gouvernance renforcée, un accompagnement durable des acteurs et une évaluation régulière des résultats.

GART
22, rue Joubert 75009 Paris - 01 40 41 18 19 - contact@gart.org

À propos du GART

Notre association représente un espace unique où les autorités organisatrices de la mobilité locales et régionales échangent, partagent leurs bonnes pratiques et bâtissent ensemble des solutions adaptées à leurs territoires. Nos ressources économiques, juridiques et scientifiques accompagnent au quotidien nos adhérents dans l'exercice de leurs compétences. Par son influence, notre association porte la voix des collectivités et les défend à tous les niveaux où se déterminent les politiques publiques de mobilité.

www.gart.org

Crédit photographique : Adobe Stock / Novembre 2026

gart
LA MOBILITÉ EN COMMUN