



AIN TERRITOIRE DE MOBILITÉ INCLUSIVE

DIAGNOSTIC 3

LES GENERATEURS DE DEPLACEMENTS



Programme
financé par :



Piloté
par :



Auvergne
Rhône-Alpes
Énergie Environnement

Soutenu
par :



Animé
par :



GÉNÉRATEURS DE DÉPLACEMENTS - CADRE DE L'ÉTUDE4

I. Introduction et cadre de l'enquête..... 4

A. Contexte territorial.....4

B. Objectifs de l'étude4

C. Méthodologie4

II. Les 26 structures interrogées : 5

1. Typologies des structures interrogées :5

2. Personnes interviewées :5

3. Structures Interviewées.....6

III. Les générateurs de déplacements : définition et typologie 7

1. Les générateurs de déplacements : définition7

2. Typologie des structures interrogées et leurs différences en matière de mobilité 7

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE9

I. Points communs structurels observés entre générateurs de déplacements..... 9

II. Les déplacements dans l'Ain : une organisation autour du système « tout voiture » :10

A. Une hégémonie massive de la voiture non remise en cause10

B. Le « tout voiture » un système efficace, mais en danger ? :11

C. Dans l'Ain : des pratiques de mobilité « rurales », y compris en ville11

1. Automobilistes des villes :11

2. Automobilistes des champs :12

3. Conclusion :13

D. Les alternatives à la voiture présentes mais marginales14

E. Conclusion :14

EMPLOYEURS OU VISITEURS 15

A. Deux types de déplacements générés : employeurs / visiteurs : une distinction structurante..... 15

B. Les déplacements des visiteurs : 16

1. Définition déplacements « Visiteurs » : 16

2. Le non-déplacement et l'« aller vers » : 16

C. Les déplacements employeurs 17

1. Définition déplacements « Employeurs » : 17

2. La sécurité avant tout : 17

3. Un besoin de transports en commun « sur-mesure » 17

D. Points clé : des solutions peuvent être jugées acceptables pour les visiteurs mais refusées pour les salariés..... 18

1. Points clés des déplacements de type « visiteurs » : 18

2. Les points clés employeurs : prêts à agir et à investir mais pour des solutions ultra sécurisées. 18

3. Les structures sont toutes à la fois employeur et structures accueillant des visiteurs : 19

4. Conclusion – employeurs / visiteurs 19

LES DÉPLACEMENTS de type « EMPLOYEURS » 20

I. Les différentes sources de déplacements au sein des entreprises. 20

A. La mobilité des salariés : un sujet d'actualité pour les employeurs. 20

B. Les déplacements professionnels : La voiture électrique, le télétravail et les visio-conférences 20

1. Le non-déplacement : le télétravail et les visio-conférences 20

2. La voiture électrique de service..... 20

C. Les déplacements d'un site à l'autre : 21

II. Mobilité des salariés : des réalités de mobilité très différentes selon les types d'emplois22

A. Les emplois « administratifs »22

B. Les emplois « ouvriers »22

III. Mobilité des salariés : une acceptation des mobilités alternatives inégale entre salariés embauchés et futurs salariés24

A. Les salariés déjà embauchés : les « permanents »24

B. Les salariés que les entreprises souhaitent recruter : métiers en tension et profils « courtisés »25

1. Les alternant(e)s, stagiaires, jobs étudiants :25

2. Les métiers « en tension » :25

C. Les salariés temporaires, précaires et mal véhiculés26

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS28

A. Des déplacements jugés acceptables pour les visiteurs mais inenvisageables pour les salariés.28

B. Cols blancs – cols bleus, des inégalités profondes d'accès à la mobilité :28

C. Venir au travail sans voiture ? : passe ton permis d'abord !29

D. Favoriser la mobilité des publics précaires.29

LES LEVIERS 30

I. Les leviers identifiés pour améliorer la mobilité alternative à la voiture individuelle :30

A. La voiture individuelle est un système performant qui fixe le niveau d'exigence des alternatives.30

B. Des transports en commun « sur mesure »30

C. Le vélo : un potentiel important :31

D. Les leviers employeurs :32

1. La sécurité des trajets :32

2. S'appuyer sur les salariés déjà en place pour faire évoluer la mobilité alternative32

3. Communiquer sur les solutions existantes33

4. Développer des mobilités différentes pour les déplacements internes :33

5. S'appuyer sur les futurs salariés des métiers « en tension » porteurs du changement :33

E. Les établissements qui reçoivent du public : l'appui de la collectivité34

II. Leviers identifiés pour améliorer la mobilité des publics les plus précaires35

F. Généraliser le « plans B » de mobilité pour sécuriser l'accès à l'emploi.35

G. Le lien mobilité / logement comme levier structurel35

H. Une ingénierie d'accompagnement à la mobilité dédiée : une plateforme de mobilité départementale36

GÉNÉRATEURS DE DÉPLACEMENTS - CADRE DE L'ÉTUDE

I. Introduction et cadre de l'enquête

A. Contexte territorial

Le département de l'Ain se caractérise par une **forte ruralité**, un habitat diffus et une organisation des activités largement dépendante de la voiture individuelle.

Dans ce contexte, la mobilité constitue une **condition structurante d'accès à l'emploi, à la santé et aux services**, tant pour les habitants que pour les salariés et les publics accueillis par les structures.

Les difficultés de recrutement, les tensions sur certains métiers, l'augmentation des coûts liés à l'automobile renforcent la centralité du sujet. La mobilité n'est plus un simple sujet logistique : elle devient un **facteur de fragilisation ou de sécurisation des parcours professionnels et de vie**.

B. Objectifs de l'étude

Cette étude vise à éclairer le rôle des **générateurs de déplacements** dans les dynamiques de mobilité du territoire.

Elle poursuit trois objectifs principaux :

Comprendre comment les employeurs et les lieux accueillant du public appréhendent aujourd'hui la question de la mobilité.

Mettre en évidence les tensions existantes entre besoins de main-d'œuvre, exigences de sécurité, attractivité des emplois et réalités des déplacements quotidiens.

Identifier les freins, leviers et marges de manœuvre perçus par ces acteurs, au regard de leurs contraintes organisationnelles, économiques et juridiques.

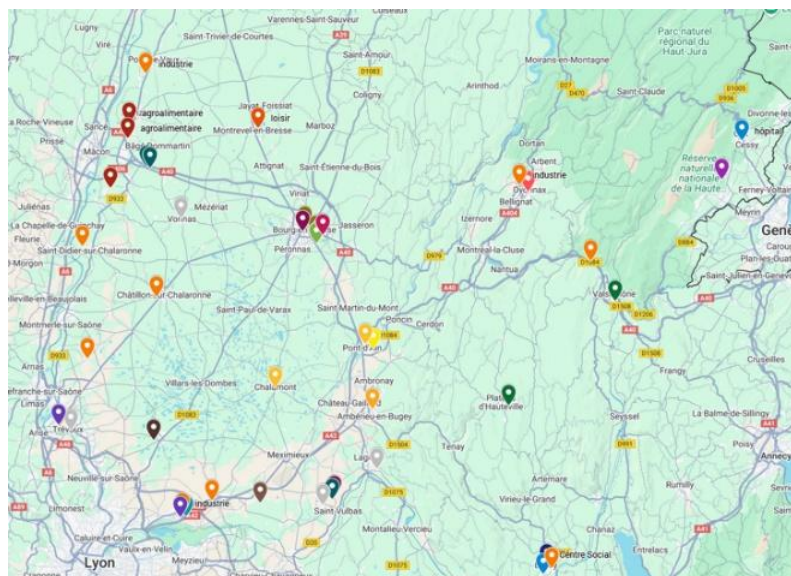
L'enjeu n'est pas de prescrire des solutions idéales, mais de documenter les conditions réelles dans lesquelles des évolutions sont envisageables.

C. Méthodologie

L'étude repose sur une **approche qualitative**, fondée sur 26 entretiens menés auprès de générateurs de déplacements implantés dans l'Ain.

II. Les 26 structures interrogées :

1. Typologies des structures interrogées :



On notera que les 26 structures interrogées sont toutes à la fois **employeurs** et **lieux d'accueil du public**.

Les 26 structures interrogées se répartissent comme suit :

- 13 Employeurs / employeurs industriels, CCI, SM PIPA –
- 4 Médico – sociaux : Hôpitaux, EHPADS
- 5 structures sociales : CCAS Centre social, SIAE, France travail
- 3 Administrations, CPAM, Maison France service
- 1 Enseignement : MFR

2. Personnes interviewées :

Les personnes interviewées occupent majoritairement des fonctions de **direction (7)**, **ressources humaines (10)**, **RSE (4)** ou **accompagnement socio-professionnel (5)**, offrant une lecture stratégique mais opérationnelle des enjeux de mobilité.

Les résultats présentés s'appuient sur des retours de terrain, des pratiques observées et des discours parfois contradictoires, révélateurs des limites actuelles du système de mobilité dominant.

3. Structures Interviewées

N°	Type	Structure	Poste	Type d'emploi	Lieux
1	Administration établissement recevant du public	Maison France Service Trevoux	Conseillère référente France Service	Conseil	Trévoux
2	Administration établissement recevant du public	CPAM	Chargée de projets Administration générale + RSO - Responsable Sociétale des organisations	RSE	Bourg en Bresse
3	Employeur	FERMOB	Responsable RSE	RSE	Saint-Didier-sur-Chalaronne
4	Employeur	SMPIPA Syndicat Mixte de la Plaine de l'AIN	Développeur économique	Conseil	Saint-Vulbas
5	Employeur	CCI de l'AIN	Responsable service administration gestion	Resp de service / administratif	Bourg en Bresse
6	Employeur	kuehne-nagel	Resp RH	RH	Saint-André-de-Bâgé
7	Employeur	Primeale - Florette	RH	RH	manziat
8	Employeur	Groupe Atlantic Guillot industrie	Chargée de Ressources Humaines - recrutement hors intérim	RH	Pont-de-vaux
9	Employeur	Camp militaire de la Valbonne	Responsable du sit ; Référente mobilité ain Responsable mobilité sur le camp de la Valbonne	Resp de service / administratif	La Valbonne
10	Employeur	PROMAN Intérim Replonges	Commerciale	Conseil	Replonges
11	Employeur	Hexalean	responsable RH	RH	Confrançon
12	Employeur	Desautel	Chargée de mission Recrutement RH	RH	MONTLUEL
13	Employeur	Maison Monerrat	Assistante RH	RH	Feillens
14	Employeur	RABUEL (Cormoranche sur Saône)	Responsable RH et RSE	RH	Cormoranche sur Saône
15	Employeur	Abattoirs - T Rhea	RSE	RSE	Viriat
16	Employeur établissement recevant du public	Leroy Merlin	responsable RH	RH	Thoiry
17	Employeur établissement recevant du public	Georges Blanc	Attachée de direction	Resp de service / administratif	Vonnas
18	Employeur établissement recevant du public	Mairie de Belley	DRH Mairie de Belley	RH	Belley
19	Employeur - social	Ainterjob - Ainterpro et Aintermédiaire.	Conseillère insertion professionnelle	Conseil	Bourg en Bresse
20	Employeur - social	Centre ORSAC plateau d'Hauteville	Directeur adjoint de l'ensemble de la structure ORSAC	Resp de service / administratif	Plateau d'Hauteville
21	Enseignement établissement recevant du public	MFR - Maison France Rurale - Pont de Vaux	Responsable administrative	Resp de service / administratif	Pont-de-vaux
22	Médico-social - établissement recevant du public	hôpital de Belley	du groupe de pilotage développement durable (environnement, déchets, mobilité)	RSE	Belley
23	Médico-social - établissement recevant du public	EHPAD des milles étangs (Chalamont)	responsable RH	RH	Chalamont
24	Médico-social - établissement recevant du public	EHPAD Pont d'Ain	Cadre de santé	Resp de service / administratif	Pont-d'Ain
25	Social - établissement recevant du public	France travail Oyonnax	Conseillère emploi + conseillère FEDi = Dispositif Femmes en difficulté d'insertion	Conseil	Oyonnax
26	Social - établissement recevant du public	CCAS Belley	Directrice du Pôle population CCAS	Resp de service / administratif	Belley

III. Les générateurs de déplacements : définition et typologie

1. Les générateurs de déplacements : définition

Les **générateurs de déplacements** désignent les structures qui, par leur activité, produisent quotidiennement des flux de mobilité. Il s'agit principalement :

- Des **employeurs**, à travers les déplacements domicile-travail et professionnels de leurs salariés ;
- Des **lieux accueillant du public**, générant des déplacements de visiteurs, usagers, patients, clients ou élèves.

On notera que **les structures sont toujours à la fois employeur et lieux d'accueil du public** puisque toutes les structures interviewées ont des salariés, et même une entreprise industrielle accueille régulièrement des visiteurs, des fournisseurs et des clients.

Dans l'Ain, comme partout ailleurs, ces structures jouent un rôle central dans l'organisation réelle de la mobilité, souvent **sans en avoir pleinement la maîtrise**, ni les leviers d'action directs.

2. Typologie des structures interrogées et leurs différences en matière de mobilité

Les 26 structures rencontrées relèvent de cinq grandes catégories :

- **Structures sociales et d'insertion (5)**
CCAS, centres sociaux, SIAE, France Travail.
Elles accueillent des publics fragiles, souvent précaires et sont fortement exposées aux problématiques de difficulté de mobilité.
Ces **structures, et en particulier les SIAE** (Structures d'insertion sociales par l'activité économique) sont les plus actives dans la recherche de solutions alternatives et sont plus ouvertes à ces solutions alternatives à la voiture.
- **Administrations et services publics (3)**
CPAM, Maisons France Services, services administratifs.
Elles combinent enjeux d'accessibilité du public et organisation interne des déplacements des agents.
Elles ont des démarches plus avancées sur la réduction des déplacements, **notamment via le non-déplacement : outils de rendez-vous en ligne et permanences délocalisées sur les territoires.**
- **Structures médico-sociales (4)**
Hôpitaux, EHPAD.
Possèdent des moyens de déplacement spécifiques à leurs publics qui leur permet de ne pas être impactés dans leur activité : véhicules médicalisés, ambulances. Par contre, elles restent confrontées aux difficultés de mobilité des salariés et des visiteurs
Elles ont des contraintes fortes liées aux horaires, au travail de nuit et à la continuité de service.

- **Établissements d'enseignement (1)**

MFR - Maison Familiale Rurale.

La mobilité, pour les jeunes et les alternants conditionne l'accès à la structure mais aussi aux stages et aux contrats d'alternance pour un public qui n'a pas toujours l'âge ou le budget pour conduire une voiture.

- **Employeurs industriels et économiques (13)**

Entreprises industrielles, CCI, SM PIPA.

Les employeurs sont fortement générateurs de déplacements domicile-travail, et déplacements professionnels. Ils sont souvent situés hors des centres urbains ce qui engendre une forte dépendance à la voiture. La plupart des employeurs génèrent aussi de nombreux déplacements de leurs « visiteurs » : clients, fournisseurs etc...

La plupart des employeurs interrogés ont déjà testé des incitations aux solutions alternatives comme de l'incitation au covoiturage avec une plateforme dédiée.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

I. Points communs structurels observés entre générateurs de déplacements

Malgré la diversité des structures, plusieurs constats convergent :

- La **mobilité est identifiée par toutes les structures comme un sujet d'actualité et de préoccupation** dans leur activité professionnelle, Tous les acteurs reconnaissent son rôle déterminant pour l'accès à l'emploi, à la santé et aux services
- La **dépendance à la voiture individuelle est massive**, tant pour les salariés que pour les visiteurs.
Dans la majorité des structures, il est estimé qu'entre 80 et 99 % des déplacements des salariés et des visiteurs se font en voiture.
- Presque toutes les structures affichent une volonté affichée **de faire évoluer les pratiques** et préconisent toutes la baisse de la dépendance à la voiture surtout pour des raisons financières et de santé, **mais sans remise en cause profonde du système existant**.
Les alternatives sont perçues comme complémentaires, rarement comme substitutives au modèle automobile.
- Les attentes vis-à-vis de la **collectivité sont fortes**, notamment sur les transports collectifs, les infrastructures et l'ingénierie.
 - La première proposition d'amélioration est toujours un recours à un transport en commun performant.
- Les générateurs de déplacements s'estiment largement dépendants des politiques publiques et des infrastructures existantes pour faire évoluer les pratiques de mobilité. Ils se positionnent davantage comme utilisateurs ou partenaires que comme porteurs de solutions structurantes.
- Ils ont besoin d'être **rassurés sur la fiabilité des solutions alternatives** pour être motivés à engager des démarches.
- Ils expriment un **besoin d'accompagnement opérationnel** : car ils ont des difficultés à identifier des solutions fiables, lisibles et reproductibles, ils ont peu de repères, peu d'exemples à suivre et peu de temps disponible.
- A part quelques structures de centre-ville, les générateurs de déplacements observent que leur accès n'est pas aménagé pour l'accès en modes doux : marche, vélo et trottinette, ce qui rend ces modes de déplacements dangereux.

Conclusion :

La mobilité est reconnue comme un enjeu stratégique, mais elle est perçue par les générateurs de déplacements comme **complexe, risquée et coûteuse à transformer**, en particulier en l'absence de solutions éprouvées et d'un cadre collectif sécurisant ce qui freine leur passage à l'action.

II. Les déplacements dans l'Ain : une organisation autour du système « tout voiture » :

A. Une hégémonie massive de la voiture non remise en cause

Tous les acteurs rencontrés estiment que **plus de 80 % des déplacements générés par leur structure se font en voiture**. Un chiffre cohérent avec les données Insee disponibles puisque 82 % des trajets domicile-travail dans l'Ain sont fait en voiture ([source Insee 2022](#))

La voiture est perçue comme **un système performant**, rapide et flexible, compatible avec la diversité des horaires et des lieux de travail et une solution fiable, éprouvée et socialement intégrée.

Cette efficacité perçue limite fortement la remise en question du modèle dominant.

La plupart des structures déclarent vouloir réduire la part de la voiture sans pour autant remettre en cause sa prépondérance.

Les autres options de mobilité sont vues comme secondaires ou destinées à toutes les personnes exclues du système « tout voiture ».

Pour les usagers :

D'après les structures interrogées, même les usagers ne semblent pas souhaiter abandonner leur voiture à part dans de rares exceptions. La disponibilité du stationnement et l'habitude de déplacement jouent un rôle déterminant. Les employeurs observent clairement le manque d'envie de changer des salariés, que ce soit parce qu'ils estiment qu'il n'y a pas d'autre solution ou parce que ces solutions ne sont pas suffisamment compétitives vis-à-vis de la voiture.

Pour les structures interrogées, les personnes qui se tournent vers les solutions de mobilité alternatives sont,

- Soit quelques personnes volontaires qui sont concernées par leur santé ou par l'environnement
- Soit des personnes qui n'ont pas accès à ce système « tout voiture » et en sont exclues : les jeunes (alternants, apprentis), les personnes sans permis (étrangers), celles qui ne peuvent pas conduire...

Elles soulignent l'impact financier sur les personnes modeste et le danger que représente la dépendance à la voiture pour ces personnes.

B. Le « tout voiture » un système efficace, mais en danger ? :

Les employeurs en particulier, discernent tous des signes alarmants de changements qu'ils pressentent dangereux pour leur activité et auxquels ils souhaitent se préparer dans un futur proche.

Certains y voient un danger en cas de crise d'approvisionnement du carburant, comme lors de la crise des gilets jaunes.

Mais la mobilité impacte surtout leur attractivité et leur capacité à **attirer de la main d'œuvre « de qualité »**.

Or, plusieurs facteurs viennent modifier l'attractivité des entreprises :

- La montée du coût de carburant qui impacte fortement la rentabilité financière du déplacement par rapport au travail.
- L'attractivité du territoire : un territoire saturé de véhicules thermiques et sans solution de mobilité alternatives est perçu comme moins attractif pour certains profils de salariés.
- Les nouvelles habitudes de déplacement des populations jeunes, qui ne souhaitent plus perdre du temps en voiture ou avoir un impact environnemental trop important.

C. Dans l'Ain : des pratiques de mobilité « rurales », y compris en ville

Les pratiques de mobilité observées dans l'Ain s'inscrivent dans un **système très fortement structuré par la voiture individuelle**, renforcé par les caractéristiques territoriales.

L'habitat dispersé, les distances importantes entre le domicile et le travail, ainsi que des zones d'activités souvent éloignées des centres urbains créent peu d'obstacles à l'usage de la voiture et, à l'inverse, complexifient fortement le déploiement de solutions collectives ou mutualisées.

1. Automobilistes des villes :

Les structures de centre-ville interviewées se sentent moins concernées par la mobilité de leurs salariés ou visiteurs car elles estiment que ceux-ci ont le choix de venir autrement et elles observent d'ailleurs une proportion non négligeable de salariés qui viennent à vélo, en transports en commun et à pied.

Dans les faits, les études montrent que le recours massif à la voiture reste dominant, y compris pour des trajets théoriquement compatibles avec la marche, le vélo ou les transports en commun.

Une étude parallèle de l'Alec de l'Ain montre que même pour un employeur situé en centre-ville de Bourg-en-Bresse, la voiture devient le moyen quasi exclusif de déplacement des salariés à partir d'une distance domicile travail au-delà de 5 km alors même qu'il existe des alternatives.

Dans cette étude, on observe que

- Plus de 60 % des salariés habitent à plus de 10 km du centre-ville.
- Plus de 30 % des salariés qui habitent entre 2 et 5 km viennent en voiture, dont 1/3 rentrent manger chez eux le midi.
- Entre 5 km et 10 km, ce chiffre passe à 89 % d'automobilistes dont ¼ qui rentent déjeuner chez eux le midi.

Dans les villes moyennes de ruralité, même lorsqu'il y a d'autres moyens, les salariés privilégient l'usage de la voiture pour des raisons pratiques et culturelles.

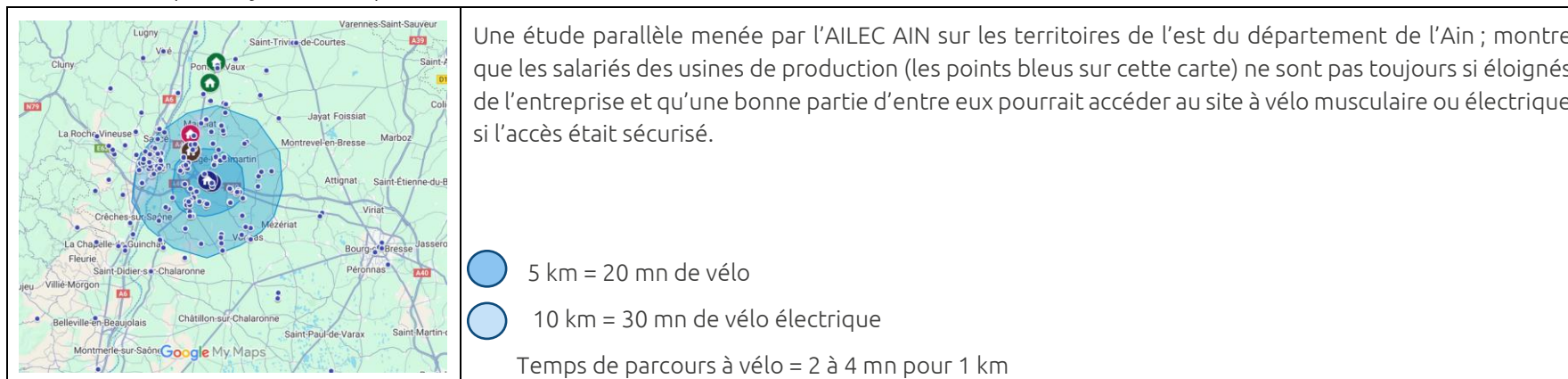
Le rôle de l'employeur des villes : les employeurs situés à proximité des centres urbains, constatent avant tout que les salariés ne connaissent pas les infrastructures qui leur permettraient de venir autrement qu'en voiture. Et d'autre part, les salariés ne sont pas enclins à les utiliser à moins d'y être fortement incités.

Les employeurs sont donc conscients du rôle d'ambassadeur de solutions alternatives qu'il pourraient jouer. Lorsqu'une solution est mise à disposition par la collectivité, l'employeur peut effectuer des adaptations nécessaires pour favoriser son adoption auprès de ses salariés et lui permettre ainsi de prendre une véritable ampleur.

2. Automobilistes des champs :

En dehors des zones urbaines, les Générateurs de déplacements estiment des parts de déplacements à plus de 90 % pour la voiture individuelle, un peu de covoiturage informel, quelques vélos par beau temps et parfois des trottinettes.

L'autonomie de déplacement est un sujet incontournable pour les employeurs des zones rurales, un salarié a peu de chances d'être embauché en tant que permanent (CDI) sans posséder un permis de conduire. Pourtant, lors d'études complémentaires, il apparaît que les distances parcourues par les salariés ne sont pas toujours incompatibles avec les solutions alternatives



Le rôle de l'employeur des champs : les employeurs excentrés des centres urbains possèdent des informations précieuses sur les déplacements de leurs salariés qui peut orienter les politiques publiques vers des solutions adaptées.

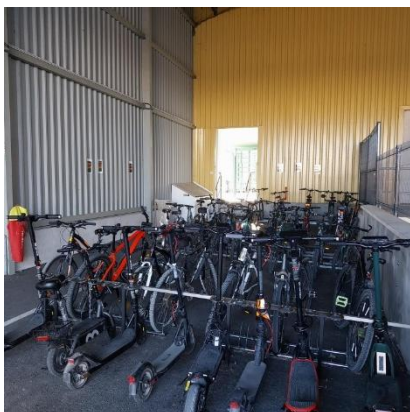
3. Conclusion :

Dans les faits, ce n'est pas tant le nombre de moyens de déplacements disponibles qui fait une différence d'utilisation mais l'adéquation de ces moyens aux besoins et à l'organisation de l'employeur.

Une collaboration entre les acteurs, générateurs de déplacements et la collectivité peut permettre de favoriser des solutions alternatives efficaces.

Par contre, la prise en main d'une solution par l'employeur peut être nécessaire **pour faire décoller une pratique** de mobilité. Ce n'est pas forcément le nombre de solutions qui compte mais la mise en adéquation de cette solution qui fait la différence :

Exemple réussite entreprise – T Rhea, usine agro-alimentaire de 130 salariés au Nord de Bourg-en-Bresse.



Crédit photo : Association autoBus Bourg en Bresse

La moitié des salariés vient à vélo !

L'entreprise possède deux sites assez proches et a observé une très forte différence du nombre de cyclistes sur un site par rapport à l'autre alors même que la sécurité des trajets peut être considérée comme identique. Une enquête a permis d'identifier que c'est la sécurisation et l'emplacement du garage à vélo qui produit cette différence. Celle qui attire les cyclistes est dotée d'un garage à vélo ultra sécurisé, avec badge d'accès et caméra de surveillance, alors que l'autre propose de simples arceaux de stationnement à l'extérieur de l'entreprise. Le vol de vélo reste un élément déterminant dans cette pratique et l'entreprise a trouvé une réponse adéquate. Toutefois cela n'est possible que parce que l'infrastructure cyclable pour accéder au site est suffisante.

D. Les alternatives à la voiture présentes mais marginales

D'après les structures interviewées, les solutions alternatives existent, mais restent **marginales et peu structurantes** dans les pratiques quotidiennes.

« Pour le moment les solutions proposées sont des petites solutions chirurgicales : sur 10 000 déplacements jour, environ 150 personnes viennent en navette TAD, 10 personnes en location de scooters, 20 personnes à vélo... Il manque des solutions à grande échelle qui fassent masse pour capter les 9700 personnes qui prennent leur voiture. »

N Peteuil SM PIPA

- **Les transports en commun** sont la première alternative souhaitée par les interviewés dans le discours, mais jugée insuffisamment adaptée aux horaires de travail, peu compétitive face à la voiture et inadaptée au dernier kilomètre.
Le vélo est l'alternative existante la plus citée : **il y a des cyclistes dans toutes les structures**, même quand l'infrastructure ne s'y prête pas. Toutefois, la pratique reste minoritaire et fortement dépendante : la perception de sécurité des itinéraires, de la continuité des aménagements et de la saison.
- **La marche** est peu mobilisée car les abords des sites sont rarement aménagés et souvent jugés peu sécurisés.
- **Le covoiturage** existe principalement sous une forme informelle entre connaissances et en famille.
Il repose sur des relations interpersonnelles et reste fragile face aux contraintes horaires.
- **Les trottinettes** : sont une tendance de fond, jugées trop dangereuses par les employeurs mais en plein essor et plébiscitées par les jeunes.
- **Les autres solutions de mobilité** : autopartage, stop organisé... ne sont citées que par les personnes qui sont amenées à accompagner des personnes en difficulté de mobilité. Ces solutions ne sont pour l'instant pas souvent jugées pertinentes.
- **Le non-déplacement** : télétravail, réunions en visio-conférence, sont les premières mesures citées et partagées par toutes les structures. Mais ces avantages ne sont pas accessibles par tous les types d'emplois et contribuent à l'inégalité sociale entre les postes administratifs et les postes de type ouvriers.

E. Conclusion :

Dans l'Ain, la question n'est pas toujours l'absence d'alternatives, mais leur incapacité à faire système face à un modèle automobile jugé plus simple, plus fiable et mieux adapté aux contraintes locales.

EMPLOYEURS OU VISITEURS

A. Deux types de déplacements générés : employeurs / visiteurs : une distinction structurante

L'analyse des entretiens fait apparaître une distinction centrale dans la manière dont les structures appréhendent la mobilité. Les générateurs de déplacements distinguent systématiquement deux catégories de flux, associées à des niveaux de responsabilité, d'implication et d'investissement très différents.

Cette distinction structure fortement les marges de manœuvre observées.

Générateurs de déplacements

Employeurs

Responsabilité de l'employeur en cas d'accident de trajet

Priorité : Sécurité du trajet perçue ou réelle

Accueil de visiteurs

Responsabilité de l'accès au site.

Priorité : Conditions d'accueil

B. Les déplacements des visiteurs :

1. Définition déplacements « Visiteurs » :

Les déplacements dits « visiteurs » correspondent à l'ensemble des flux de personnes non salariées de la structure, accueillies ponctuellement ou régulièrement. Ils incluent les déplacements des usagers et des patients dans les établissements médico-sociaux, ceux des clients dans les commerces et services, ainsi que les déplacements des élèves et de leurs familles dans les structures d'enseignement.

S'y ajoutent également les flux liés à l'activité économique courante, tels que les déplacements des fournisseurs, prestataires et partenaires extérieurs. La responsabilité des structures sur ces déplacements est perçue comme limitée et se concentre principalement sur l'accessibilité du site et les conditions d'accueil.

La responsabilité des établissements est ici limitée à l'accès au site, et aux conditions d'accueil.

Les priorités exprimées sont :

- **La gestion du stationnement** : la plupart des parkings sont dits « saturés »
- La qualité des aménagements extérieurs : cheminements spécifiques pour les vélos et les piétons ; garage à vélo.
- La lisibilité des accès.
- La communication de l'accès au site en mode alternatifs n'est jamais citée par les interviewés et est quasi inexistante, sur les sites internet ou sur les pages Google

2. Le non-déplacement et l'« aller vers » :

Le télétravail et les rendez-vous en visio-conférence : sont les premières mesures citées pour réduire les déplacements.

Le « aller vers » :

Les institutions recevant du public, et en particulier **les administrations** (CAF, France travail, France service) ont toutes mis en place plusieurs mesures qui réduisent les déplacements, dont des **permanences délocalisées** dans les villages (souvent via la maison France Service) pour permettre à tous les habitants, même les plus éloignés de la mobilité d'accéder à leurs services.

C. Les déplacements employeurs

1. Définition déplacements « Employeurs » :

Les déplacements dits « employeurs » regroupent l'ensemble des trajets des salariés qui relèvent d'une **responsabilité directe de l'employeur**, à la fois juridique et organisationnelle.

Ils concernent principalement :

- Les déplacements domicile-travail des salariés pour lesquels l'employeur est responsable des accidents de trajet qui sont assimilés à des accidents du travail.
- Les déplacements professionnels inter-sites ou liés à l'activité.

2. La sécurité avant tout :

La **sécurité du trajet** constitue le critère prioritaire, bien avant les considérations environnementales ou financières.

Les solutions alternatives à la voiture y sont évaluées avec **un niveau d'exigence très élevé en matière de sécurité**, de fiabilité et de continuité de service. La crainte de l'absentéisme, des retards et de la désorganisation du travail pèse fortement sur les décisions.

Toute solution jugée incertaine ou insuffisamment éprouvée est rapidement écartée et ne sera pas communiquée auprès des salariés.

Dans ce contexte, **les employeurs refusent majoritairement les solutions jugées insuffisamment sécurisées ou maîtrisées**, telles que l'usage des trottinettes, les arrangements informels ou les itinéraires cyclables dépourvus d'aménagements sécurisés.

3. Un besoin de transports en commun « sur-mesure »

Pourtant, les employeurs **se disent prêts à faire évoluer une partie des pratiques**, mais sans remettre en cause l'organisation du travail.

Ils sont nombreux à avoir déjà testé des solutions, parfois coûteuses (ex : adhésion à des plateformes de covoiturage), ils sont donc prêts à investir du temps et des moyens pour proposer des solutions.

Dans ce contexte, les transports en commun sont la solution la plus recherchée par les employeurs. Par contre, presque tous exigent que ce mode de transport s'adapte à leurs horaires et avec des arrêts adaptés à leur site de production.

D. Points clé : des solutions peuvent être jugées acceptables pour les visiteurs mais refusées pour les salariés.

La distinction entre déplacements « employeurs » et déplacements « visiteurs » est déterminante.

L'analyse des entretiens met en évidence une distinction systématique opérée par les structures interrogées entre deux types de déplacements, qui conditionne fortement leur niveau d'implication et leurs choix d'action.

1. Points clés des déplacements de type « visiteurs » :

Les constats issus des entretiens montrent que l'investissement des structures sur les déplacements des visiteurs reste globalement limité. En effet, elles ont peu de budget à y consacrer et encore moins de temps humain à y consacrer.

Pourtant, il existe souvent des groupes de travail au sein des structures qui réfléchissent aux sujets environnementaux. Ceux-ci pourraient porter des actions en faveur de la mobilité. Par contre, ces personnes n'ont que très peu de ressources à allouer à ces sujets et attendent une forte implication de la collectivité pour agir sur ces solutions.

Par contre, les exigences en termes de fiabilité et de continuité des solutions sont moins élevées que pour les déplacements des salariés, car la responsabilité directe de l'établissement est moindre. Une tolérance plus importante au risque est ainsi observée, tant sur les itinéraires que sur les modes utilisés.

➔ **Le niveau de sécurité et de fiabilité exigé pour les mettre en avant les solutions alternatives est moins bloquant que pour les employeurs.**

Enfin, la plupart des établissements constatent que **les visiteurs reviennent plusieurs fois sur leur site** ; ce sont donc des publics « captifs », présents sur place, auprès desquels la structure **peut facilement jouer un rôle de conseil et d'information** pour les orienter vers d'autres modes de déplacement lors de leurs prochaines visites.

2. Les points clés employeurs : prêts à agir et à investir mais pour des solutions ultra sécurisées.

La responsabilité de l'employeur conduit les structures à évaluer les solutions alternatives à la voiture avec un niveau d'exigence particulièrement élevé, tant sur la sécurité que sur la fiabilité. Toute option perçue comme instable, expérimentale ou insuffisamment sécurisée est rapidement écartée.

Les employeurs se déclarent disposés à agir sur les déplacements de leurs salariés, mais à condition de ne pas remettre en cause en profondeur leur organisation du travail et de la production.

Dans ce contexte, les attentes à l'égard de la collectivité sont fortes pour légitimer, sécuriser, structurer et fiabiliser l'offre de mobilité alternative.

Les déplacements « employeurs » constituent un levier plus important de conversion vers des déplacements alternatifs à la voiture, mais avec de fortes contraintes et un niveau d'exigences très élevé.

3. Les structures sont toutes à la fois employeur et structures accueillant des visiteurs :

Cette distinction se retrouve au sein d'une même structures **qui est toujours à la fois employeurs et établissement accueillant des visiteurs**. Par exemple, une structure n'a pas le même niveau d'exigence de sécurité de trajets pour un de ses salariés que pour un de ses fournisseurs.

Cette logique est particulièrement visible dans les entreprises recourant à l'**intérim**. Juridiquement, l'agence de travail temporaire est l'employeur et porte la responsabilité des trajets. L'entreprise utilisatrice tend alors à considérer les intérimaires comme des visiteurs, renvoyant la gestion des enjeux de mobilité et de sécurité à l'agence, pourtant absente du site au quotidien.

4. Conclusion – employeurs / visiteurs

Cette différenciation structure profondément les stratégies de mobilité des générateurs de déplacements. Elle explique pourquoi **certaines solutions peuvent être jugées acceptables pour les visiteurs mais inenvisageables pour les salariés**.

Elle met en lumière une approche de la mobilité largement fondée sur la **responsabilité perçue et la gestion du risque**, bien plus que sur des considérations environnementales ou de report modal.

- Les **déplacements des visiteurs** constituent un levier accessible, rapide à activer et moins contraint.
- Les **déplacements des salariés** représentent un potentiel de report modal plus important mais sous fortes conditions de sécurité, de fiabilité et d'adaptation organisationnelle contraignantes. Par contre, les employeurs sont plus impliqués et sont prêts à y investir des moyens humains et financiers.
- Dans les deux cas, la **collectivité apparaît comme l'acteur clé** pour enclencher et sécuriser les évolutions.

LES DÉPLACEMENTS DE TYPE « EMPLOYEURS »

I. Les différentes sources de déplacements au sein des entreprises

A. La mobilité des salariés : un sujet d'actualité pour les employeurs

Tous les employeurs interrogés reconnaissent la mobilité comme un sujet de préoccupation dans un avenir proche. La plupart ont déjà mis en place des actions, souvent dans l'objectif de réduire l'impact environnemental de l'entreprise.

Toutes les entreprises rencontrées proposent spontanément de rechercher des solutions en partenariat avec d'autres entreprises de leur secteur et la collectivité pour faire avancer le sujet de mobilité sur des bases concrètes.

→ Le plan de déplacement inter-entreprises est un outil plébiscité.

B. Les déplacements professionnels : La voiture électrique, le télétravail et les visio-conférences

1. Le non-déplacement : le télétravail et les visio-conférences

Toutes les entreprises mettent en avant le changement de certaines de leurs pratiques professionnelles ayant eu un impact sur la mobilité : les **visio-conférences** plutôt que les déplacements et le **télétravail**.

La plupart des employeurs notent toutefois que ces changements ont eu tendance à creuser **les inégalités perçues entre les salariés** « ouvriers, obligés de se déplacer et les « administratifs » qui peuvent télétravailler.

2. La voiture électrique de service

Certains employeurs ont équipé leur flotte de véhicules avec une proportion de véhicules électriques ou hybrides. Ex : la CCI de l'Ain a investi dans quelques voitures de service électriques, ce qui limite l'usage des voitures personnelles (thermiques) des salariés.

→ Les employeurs sont tous favorables au développement de la voiture électrique qui leur apparaît comme un moyen de décarboner leurs déplacements professionnels sans changer leur organisation interne. **Un accompagnement aux bonnes pratiques pourrait accélérer la mise en place de ces flottes.**

C. Les déplacements d'un site à l'autre :

On notera par ailleurs que plusieurs employeurs possèdent plusieurs sites de production, souvent éloignés de quelques kilomètres. Or ces distances sont parcourues en voiture thermiques, parfois en voiture personnelle des salariés qui sont défrayés.

Ces déplacements bien particuliers sont inexploités alors même qu'ils sont une formidable opportunité de proposer des moyens de déplacement différents sur un parcours bien identifié. Ces véhicules pourraient même être habillés aux couleurs de l'entreprise.

- ➔ Entre deux sites du même employeur, des vélos de fonction ou des véhicules légers électriques (Véhicules intermédiaires) pourraient être proposés aux salariés.
- ➔ Aménager le parcours en collaboration avec l'EPCI : réduction de la vitesse autorisée, aménagement des accès, autorisation de rouler pour des véhicules intermédiaires (3 roues).

II. Mobilité des salariés : des réalités de mobilité très différentes selon les types d'emplois

Les entretiens montrent que les pratiques et contraintes de mobilité varient fortement selon les **types** d'emplois, les horaires, le statut et le niveau de sécurisation professionnelle des salariés.

Caractéristiques d'emploi	Administratifs	Emplois postés Ouvriers / Aides à domicile / Chantier
Horaires	9h - 18h	de 4h30 à 22 h
Type d'horaires	flexibles	fixes = pas de retard possible
Constance des horaires	oui	Non : début et fin de poste variables en fonction des besoins
Homogénéité des horaires de travail	Forte	Moyenne : prise de poste progressive sur une chaîne de
Travail le week-end	Non	Oui
Site de travail	Parfois en ville	Excentré = éloigné des lieux
Distance parcourue	Parfois longues	Moyenne
Type de voiture accessible à l'achat	Econome	Viellies et chères à entretenir
Véhicules disponibles	Parfois voitures de fonction - de service	Déplacements professionnels avec véhicules personnels (ex : aides de
Autre	Télétravail	Présentiel
Part du salaire consacrée aux coûts	OK	30%
Part Coûts de déplacement / salaire	Ok	Trop élevée

A. Les emplois « administratifs »

Les salariés occupant des fonctions administratives disposent, en principe, de **conditions favorables à l'usage de modes alternatifs** :

Leurs horaires sont majoritairement compatibles avec les transports en commun, le vélo ou la marche, et leurs lieux de travail sont plus souvent situés dans des secteurs relativement accessibles.

Malgré cela, la voiture reste le mode de déplacement largement dominant. Les employeurs observent que ces salariés privilégient la voiture pour des raisons de confort, de gain de temps et de fiabilité perçue, d'autant plus que leur lieu de résidence est perçu comme éloigné du site de travail.

Les transports en commun sont jugés peu attractifs, car insuffisamment compétitifs face à la voiture, tant en termes de durée de trajet que de souplesse d'usage.

La mobilité est ici davantage un **choix individuel** qu'une contrainte absolue.

Les employeurs proposent souvent des animations de type « challenge mobilité » à ce type de salariés pour tenter d'influencer leur choix.

B. Les emplois « ouvriers »

À l'inverse, les salariés de type « ouvriers », notamment dans l'industrie, le médico-social, et certains services d'aide à la personne, cumulent des **contraintes fortes et structurelles** :

Tout d'abord ils sont contraints de se déplacer puisque leur emploi n'est pas compatible avec du télétravail.

Leurs horaires sont souvent décalés, en 3x8, de nuit ou le week-end et rendent l'usage des transports en commun quasi impossible.

Les sites industriels sont fréquemment implantés en périphérie ou en zone rurale, avec des accès peu sécurisés pour les piétons et les cyclistes. Dans ces conditions, la voiture individuelle devient une nécessité fonctionnelle.

Les possibilités de covoiturage restent très limitées en raison de la variabilité des horaires, parfois décalés de quelques minutes entre collègues, et de l'instabilité saisonnière de l'organisation du travail.

Ces salariés sont également plus exposés aux risques d'accidents, notamment lors des trajets effectués tôt le matin ou tard le soir.

Certaines entreprises qui emploient de la main d'œuvre ouvrière soulignent également leur difficulté à mobiliser ces salariés qui parlent parfois mal le français et sont peu réceptifs aux animations proposées par leur employeur.

III. Mobilité des salariés : une acceptation des mobilités alternatives inégale entre salariés embauchés et futurs salariés

Les entretiens montrent que l'acceptation des modes de déplacement alternatifs à la voiture par les employeurs varie fortement selon le statut du salarié, son niveau de sécurisation professionnelle et sa valeur perçue sur le marché du travail.

A. Les salariés déjà embauchés : les « permanents »

Ce sont les salariés permanents, y compris administratifs et les intérimaires réguliers : qui viennent quasi exclusivement en voiture. Cette catégorie de salariés est donc jugée comme très vulnérable à la montée du prix du carburant.

Pour eux, le permis de conduire et la possession d'une voiture est souvent **une des conditions préalables à l'embauche**.

Une fois embauchés, certains salariés tentent de trouver des solutions alternatives comme le vélo ou le covoiturage pour réduire les frais, ou par plaisir mais n'en informent pas toujours leur employeur.

Pour ces salariés, les employeurs se montrent ouverts, voire proactifs pour les inciter à utiliser des mobilités alternatives, à condition que les solutions proposées soient perçues comme fiables, sécurisées et sans impact négatif sur l'organisation du travail.

Les leviers évoqués concernent principalement :

- Le vélo, si le trajet est jugé intégralement sécurisé.
- Le covoiturage, entre salariés déjà motorisés.
- Les véhicules électriques, perçus comme une évolution du système automobile existant.

L'enjeu principal pour l'employeur est ici la **réduction des coûts** liés aux déplacements pour les salariés et, dans une moindre mesure, la **qualité de vie au travail**, la **santé des salariés**.

Par contre, les solutions alternatives ne sont admises qu'en qualité de « plan B » proposées à des salariés qui sont déjà véhiculés.

➔ Ces salariés constituent le public le plus « acceptable » pour expérimenter des changements de pratiques.

B. Les salariés que les entreprises souhaitent recruter : métiers en tension et profils « courtisés »

1. Les alternant(e)s, stagiaires, jobs étudiants :

Pour qui la mobilité est souvent un problème, soit parce qu'ils n'ont pas encore le permis, soit parce qu'ils ne sont pas prêts à subir un déplacement en voiture quotidien cher et pénible.

Pour ces profils, les entreprises sont prêtes à fournir des efforts et à leur proposer des solutions alternatives pour les intégrer car ce sont des employés stratégiques ou de futurs salariés.

→ L'accès à des logements abordables est évoqué comme une préoccupation tout aussi cruciale que la mobilité.

2. Les métiers « en tension » :

Informaticien(e)s, ingénieur(e)s, animateur(e)s web... préoccupent tout particulièrement les entreprises qui rencontrent de vrais problèmes de recrutement de ces profils.

Les employeurs observent que pour une partie non négligeable de ces salariés potentiels, la voiture n'est plus perçue comme un atout, mais parfois comme une **contrainte dissuasive**, notamment pour les jeunes générations.

Pour ces publics, les entreprises se montrent plus disposées à :

- Adapter les horaires ou l'organisation.
- Proposer des solutions spécifiques (navettes, télétravail partiel, accès facilité au vélo).
- Valoriser l'accessibilité du site comme argument de recrutement.

→ L'intérêt pour le recrutement de ces salariés, pourrait être un levier suffisamment puissant pour pousser certains employeurs à adopter des changements de mobilité réellement structurants au sein de leur organisation.

C. Les salariés temporaires, précaires et mal véhiculés

Cette catégorie regroupe principalement les intérimaires, ouvriers, saisonniers.

Pour eux, la mobilité constitue un **frein majeur à l'accès et au maintien dans l'emploi**.

Les intérimaires et salariés de dépannage, particulièrement mobilisés lors des périodes de forts besoins comme l'été (juillet-août), sont sensiblement moins véhiculés que les salariés permanents. Dans ces phases de tension sur le recrutement, les difficultés de mobilité deviennent récurrentes et visibles. Les intérimaires constituent la variable d'ajustement des entreprises : **les personnes sans voiture sont recrutées en dernier recours**, lorsqu'il n'existe plus d'alternative, et correspondent souvent à « ceux qui restent ».

Dans certains secteurs du territoire, le travail temporaire peut représenter jusqu'à 15 % des emplois.

Les solutions alternatives sont rarement acceptées par les employeurs pour ces salariés, sauf en dernier recours.

- Covoiturage difficile à organiser et jugé peu fiable.
- Trotinettes et deux-roues légers perçus comme dangereux.
- Déplacements informels ou arrangements personnels fréquents perçus comme peu fiables à long terme et dangereux pour l'organisation du travail : lorsque le conducteur d'un équipage de covoiturage est absent, tout l'équipage l'est aussi.

➔ Les salariés temporaires gagneraient en employabilité s'ils affichaient plusieurs solutions de mobilité mobilisables à l'embauche.

Il en résulte une tension forte entre les besoins immédiats de main-d'œuvre des entreprises, leurs exigences de sécurité et de fiabilité, et les moyens parfois courageux mais objectivement risqués que ces salariés sont contraints de mobiliser pour pouvoir travailler.

La gestion des problématiques de mobilité est alors largement déléguée aux **agences de travail temporaire**, chargées de vérifier la capacité effective des salariés à rejoindre leur lieu de mission. Ces agences se montrent d'ailleurs souvent encore plus réticentes que les entreprises à accepter des profils non véhiculés. Toutefois, sous la contrainte des besoins en main-d'œuvre, elles sont amenées à composer avec des situations jugées « dégradées ». Elles observent ainsi que certains salariés se sentent contraints de « mentir » sur leur autonomie réelle de mobilité afin de pouvoir accéder à l'emploi.

Pour ces publics, la mobilité constitue un frein structurel. Leurs missions sont fréquemment plus éloignées du domicile, pour une rentabilité économique moindre.

Les salariés développent alors des stratégies de déplacement alternatives – trotinettes, covoiturage informel, arrangements personnels – qui permettent l'accès à l'emploi mais sont jugées insuffisamment sécurisées par les entreprises. Celles-ci les découragent par crainte de l'absentéisme et du risque d'accident de trajet.

Ces publics sont souvent renvoyés vers les conseillers mobilité ou les travailleurs sociaux, qui gèrent les situations **au cas par cas**, souvent dans l'urgence.

*Lors de l'entretien avec **Ainterjob**, les interlocuteurs soulignent que les personnes accompagnées qui parviennent à devenir autonomes dans leurs déplacements, après avoir levé leurs autres freins périphériques, retrouvent systématiquement un emploi.*

Dans un contexte de plein emploi dans l'Ain, ils observent cependant que les postes qui demeurent non pourvus sont précisément ceux qui impliquent des déplacements contraignants : sites industriels situés en dehors des villes, peu ou pas accessibles en transports en commun, avec des horaires en 3x8, ou encore emplois du bâtiment nécessitant des déplacements fréquents vers des chantiers parfois très éloignés.

*Les retours d'expérience convergent également sur le fait que, pour de nombreuses personnes accompagnées par les SIAE, la mobilité constitue l'ultime obstacle au retour à l'emploi : après avoir franchi de multiples difficultés, **l'obligation d'acheter un véhicule apparaît comme une condition d'accès au travail, entraînant souvent un piège financier durable.***

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

A. Des déplacements jugés acceptables pour les visiteurs mais inenvisageables pour les salariés.

Le niveau d'acceptation d'une solution de mobilité alternative dépend avant tout de la responsabilité engagée des structures, c'est pourquoi on distingue les déplacements de type « employeurs » et « visiteurs ».

Pour les structures qui reçoivent des visiteurs, le niveau d'exigence vis-à-vis de la sécurité du trajet est moindre, par contre, la capacité d'engagement est assez faible. Ces structures sont donc prêtes à promouvoir des solutions alternatives sans émettre d'exigence particulière. Par contre, elles ont très peu de moyens et de temps à y consacrer. Elles attendent donc un accompagnement important de la collectivité pour agir.

Pour les déplacements de type « employeurs » les employeurs sont prêts à mettre des moyens pour développer des mobilités alternatives à condition que celles-ci soient jugées irréprochables en matière de sécurité.

Dans ce contexte, ce sont **les transports en commun** qui sont les plus demandés par les employeurs, à condition toutefois qu'ils soient « **sur-mesure** » c'est-à-dire totalement compatibles avec l'organisation des entreprises.

Le vélo, est la seconde proposition des employeurs, mais là encore avec une demande de sécurité intransigeante. Pour promouvoir le vélo auprès de leurs salariés, les entreprises auraient donc besoin d'être rassurées sur **des itinéraires complets** car le moindre point noir est un point de blocage.

En résumé, **les employeurs ont besoin d'être rassurés sur la sécurité des alternatives** avant de les proposer à leurs salariés.

Le plan de déplacement inter-entreprises est donc une solution idéale pour les informer des solutions, les impliquer dans la recherche d'amélioration et la promotion auprès de leurs salariés.

B. Cols blancs – cols bleus, des inégalités profondes d'accès à la mobilité :

Les salariés administratifs, bien que disposant de conditions a priori favorables aux modes alternatifs, continuent majoritairement d'utiliser la voiture par choix et par confort, tandis que les salariés ouvriers **cumulent des contraintes horaires, spatiales, organisationnelles et de sécurité** qui rendent la voiture individuelle le plus souvent indispensable pour accéder à leur emploi.

De plus, les ouvriers, dans l'impossibilité de recourir au télétravail, sont contraints de se déplacer quotidiennement et recourent fréquemment à des véhicules anciens, moins coûteux à l'achat mais plus chers à l'usage, ce qui se traduit par un **poids financier de la mobilité significativement plus élevé** que pour les salariés administratifs.

C. Venir au travail sans voiture ? : passe ton permis d'abord !

Pour les déplacements employeurs, l'analyse met en évidence une acceptation profondément différenciée des mobilités alternatives selon les catégories de salariés.

C'est essentiellement aux salariés permanents **qui viennent déjà en voiture**, que les employeurs proposent des solutions de déplacement alternatifs à la voiture dès lors que les solutions sont jugées suffisamment fiables, sécurisées et compatibles avec le fonctionnement de l'entreprise.

À l'inverse, **les salariés temporaires et mal véhiculés** qui, de plus, concentrent l'essentiel des contraintes et des risques, **se voient dissuadés d'utiliser les modes alternatifs** et sont implicitement poussés à privilégier l'achat d'une voiture afin d'être embauchés.

Les profils recherchés ou « courtisés » font figure d'exception : lorsqu'un enjeu d'attractivité ou de concurrence entre entreprises est identifié, les règles s'assouplissent et des solutions alternatives deviennent alors acceptables, voire valorisées.

Au final, les difficultés de mobilité des publics les plus fragiles sont largement externalisées par les employeurs vers des acteurs intermédiaires – agences d'intérim, conseillers mobilité, travailleurs sociaux – qui gèrent les situations au cas par cas, souvent dans l'urgence.

En l'absence de solutions perçues comme fiables, sécurisées et massifiables à l'échelle du territoire, la mobilité continue ainsi de fonctionner comme un filtre d'accès à l'emploi, renforçant les inégalités existantes plutôt que de les résorber.

D. Favoriser la mobilité des publics précaires.

Les publics précaires (intérimaires, alternants, stagiaires, personnes sans permis ou sans véhicule) mobilisent aujourd'hui des solutions de mobilité largement contraintes, souvent instables et parfois dangereuses.

Les leviers identifiés dans l'étude relèvent moins de solutions innovantes que de dispositifs **sécurisés, lisibles et immédiatement opérationnels**.

Les solutions les plus aidantes sont celles qui bénéficient d'une légitimité : **transport à la demande ciblé salariés, navettes d'entreprises ou inter-entreprises, plans B de dépannage (autopartage, véhicule relais), et accompagnement renforcé par des conseillers mobilité** capables d'intervenir en amont de la prise de poste.

Le **vélo**, y compris électrique, constitue une option réaliste pour une partie de ces publics lorsque la distance est compatible, à condition d'un **itinéraire sécurisé de bout en bout** et d'un portage par l'employeur ou la collectivité (stationnement, flotte, aides).

À l'inverse, les solutions reposant sur l'informel (covoiturage non organisé, trottinettes) sont tolérées par nécessité mais restent jugées peu fiables et trop risquées par les employeurs.

Enfin, le diagnostic souligne que l'efficacité des solutions de mobilité pour ces publics est indissociable du **lien mobilité-logement** : sans offre de logement temporaire ou accessible à proximité des pôles d'emploi, les dispositifs de transport seuls peinent à lever durablement le frein à l'emploi.

LES LEVIERS

I. Les leviers identifiés pour améliorer la mobilité alternative à la voiture individuelle :

A. La voiture individuelle est un système performant qui fixe le niveau d'exigence des alternatives.

- ➔ Toute solution de mobilité alternative est évaluée en comparaison avec la voiture individuelle, et n'est considérée comme acceptable que si elle s'en rapproche en termes de fiabilité, de simplicité d'usage et de gain de temps.

B. Des transports en commun « sur mesure »

Pour toutes les institutions interrogées, les transports en commun sont la première proposition d'amélioration perçue.

Toutefois, pour offrir une réelle alternative compétitive à la voiture, ils doivent être « sur mesure » pour adapter les horaires, les arrêts et la fréquence aux besoins des générateurs de déplacements.

D'autre part, pour accéder à l'emploi, les futurs salariés doivent prouver leur autonomie en mobilité avant même l'embauche et les solutions informelles ne sont pas reconnues comme fiables. Dans ce contexte, les solutions portées par la collectivité apportent une légitimité à des solutions autrement jugées comme marginales.

Leviers :

- Le TAD = Transport à la demande.
- Des transports en commun « sur-mesure » :
Ex : le « TAD spécial salariés » développé sur la zone du parc industriel de la plaine de l'Ain, qui fonctionne de 4h30 à 22h est un exemple parfait de transport en commun « sur-mesure » qui prend en compte toutes les contraintes des salariés.
- Les navettes d'entreprise ou inter-entreprises sont bien évidemment également citées comme fiables mais coûteuses pour les employeurs

C. Le vélo : un potentiel important :

Le vélo est présent dans toutes les structures, y compris rurales, il peut être un levier si et seulement si :

- La distance est compatible,
- L'itinéraire est sécurisé et continu,
- L'accès au site est aménagé (garage vélo, entrée dédiée).

Leviers associés :

- Aides à l'acquisition ou à la location longue durée de vélos électriques,
- Flottes mutualisées,
- Accompagnement à la prise en main, ateliers remise en selle.
- Création de groupes de cyclistes au sein des structures prêts à parrainer les volontaires au changement

D. Les leviers employeurs :

1. La sécurité des trajets :

La sécurité du trajet (réelle ou perçue) est le **premier critère d'acceptabilité**, pour les employeurs, **ce levier est central et non négociable**.

Les solutions utilisées par les publics précaires aujourd'hui (trottinettes, arrangements informels, stop) sont jugées **trop risquées** et souvent **refusées par les employeurs**.

Levier principal :

- **Sécurité des trajets de bout en bout** : Sans sécurisation des trajets, **les publics précaires restent exclus des solutions alternatives**.

Levier associé :

- Une **collaboration de la collectivité avec les employeurs** au niveau des trajets réels effectués par les salariés, et donc de l'élaboration d'une carte des trajets des salariés permet de sécuriser concrètement certains trajets stratégiques.
- Le plan de déplacement inter-entreprises, animé par la collectivité est un outil souvent proposé par les employeurs qui y voient une occasion de dialoguer à la fois avec la collectivité et tous les usagers.

2. S'appuyer sur les salariés déjà en place pour faire évoluer la mobilité alternative

Ce sont les salariés permanents, déjà véhiculés, qui sont incités par leurs employeurs à modifier leurs habitudes de transport.

- Les motivations des employeurs sont
 - Financières : faire gagner du pouvoir d'achat à leurs salariés
 - Environnementales : Marque employeur
 - Santé

Leviers :

- Mise en place du Forfait mobilité durable
- Création de groupes de covoiturage : s'appuyer sur les plateformes de covoiturage avec lesquelles la collectivité a contractualisé quand c'est le cas (BlaBlaCar Daily ou Karos)
- Création de groupes d'ambassadeurs par modes de déplacement : ex : un groupe de cyclistes capables de parrainer les futurs utilisateurs.

3. Communiquer sur les solutions existantes

Levier :

- Mettre en avant les solutions portées par la collectivité
- Collaborer avec la collectivité ou ses prestataires pour relayer les solutions auprès des salariés.

4. Développer des mobilités différentes pour les déplacements internes :

Levier :

- Mettre à disposition :
 - des voitures électriques de service
 - des vélos électriques de service
 - des trottinettes électriques
- Proposer des véhicules intermédiaires pour des déplacements courts : ex entre deux sites de production peu éloignés.

Leviers associés :

- Collaborer avec la collectivité pour aménager des parcours conseillés et sécurisés pour ces nouvelles mobilités.

5. S'appuyer sur les futurs salariés des métiers « en tension » porteurs du changement :

Levier :

- S'appuyer sur la volonté des employeurs de s'adapter aux nouvelles exigences des profils de salariés hautement recherchés pour faire évoluer le regard porté sur la mobilité alternative au sein des entreprises.
- Valorisation du vélo source de plaisir et de santé.

Levier associé :

- Proposition de solutions de logements plus accessibles en modes de déplacements alternatifs à la voiture.

E. Les établissements qui reçoivent du public : l'appui de la collectivité

Leur potentiel de transformation de trajets en voiture en mode alternatifs est important du fait du grand nombre de visiteurs. De plus, il n'existe pas de frein bloquant à la mise en avant des mobilités alternatives. Toutefois, ces structures ne disposent pas de moyens humains ou financiers pour prendre en charge ces sujets, ils ont donc besoin d'être accompagnés par la collectivité.

Levier principal :

- **Communiquer sur l'existant :**
- Utiliser la présence régulière des visiteurs comme levier pour diffuser des informations pratiques sur les alternatives à la voiture (itinéraires vélo, bus, covoiturage, marche).
- Améliorer la visibilité des modes alternatifs directement sur les lieux d'accueil
 - Plans, affiches, indications d'accès
 - Places réservées aux covoitureurs avec information sur la plateforme à privilégier pour trouver un covoitureur.
 - Garages à vélos sécurisés
- Proposer un guide clé en main des solutions « comment venir sans voiture sur le site »
 - Diffuser les informations d'accès au site sur le site internet de la structure et sur les pages Google.

Levier associé :

- S'appuyer sur les groupes de salariés environnement ou RSE déjà existants en interne .
- Collaborer avec la collectivité :
 - Diagnostic du site et des actions à mettre en place (avec l'appui de la collectivité)
 - Portage et soutien technique et financier de la collectivité pour initier et structurer ces actions.

II. Leviers identifiés pour améliorer la mobilité des publics les plus précaires

Les publics précaires, surtout pour l'accès à l'emploi, sont **ceux pour qui la mobilité est la plus déterminante**, mais aussi **ceux pour qui les solutions alternatives sont les moins tolérées**.

Les leviers existent, mais ils sont fragmentés, non massifiés, **conditionnés à des critères de sécurité et de fiabilité élevés**. La mobilité des publics précaires reste gérée **en aval**, comme un problème à résoudre, et non comme un enjeu structurant d'accès à l'emploi.

F. Généraliser le « plans B » de mobilité pour sécuriser l'accès à l'emploi.

Levier de rassurance pour les employeurs : les employeurs craignent la défaillance d'une solution alternative et les publics précaires sont particulièrement pénalisés en cas d'aléa. Sans solution de secours, l'accès à l'emploi reste fragile et conditionnel.

L'un des leviers pourrait être de prouver à l'employeur que la personne possède un « plan B » en cas de défaillance de sa solution principale.

Solutions possibles :

- Autopartage de dépannage,
- Solutions temporaires en cas de panne ou d'imprévu,
- Mutualisation de véhicules.
- Covoiturage

Solutions associées :

- **Formations** des publics à des mobilités alternatives de dépannage : vélo, bus, covoiturage

G. Le lien mobilité / logement comme levier structurel

L'éloignement résidentiel aggrave la précarité de mobilité et les publics logés loin des bassins d'emploi sont durablement pénalisés.

Les alternants, stagiaires et intérimaires sont particulièrement concernés par ce besoin de logements abordables près des employeurs.

Leviers évoqués :

- Logements temporaires à proximité des entreprises (Tiny house, foyers jeunes travailleurs...)
- Logements jeunes travailleurs,
- Réflexion conjointe mobilité / habitat à l'échelle territoriale.

La mobilité seule ne peut compenser un déséquilibre logement-emploi.

H. Une ingénierie d'accompagnement à la mobilité dédiée : une plateforme de mobilité départementale

Un besoin de collaboration exprimé par l'ensemble des acteurs.

Les publics les plus précaires cumulent plusieurs freins à la mobilité et ces freins sont rarement isolés et se renforcent mutuellement.

Ils relèvent à la fois :

- De contraintes **financières** (coût du permis, du véhicule, de l'équipement, du carburant),
- De difficultés **cognitives et informationnelles** (méconnaissance des offres, complexité des dispositifs, difficultés à se projeter),
- De lourdeurs **administratives** (multiplicité des interlocuteurs, démarches longues et peu lisibles),
- De contraintes **logistiques** (horaires atypiques, lieux de travail excentrés, absence de solutions de secours).

Face à ces situations, les structures qui accompagnent ou emploient ces publics (employeurs, agences d'intérim, travailleurs sociaux, conseillers insertion) gèrent aujourd'hui la mobilité de manière individuelle, souvent dans l'urgence, sans cadre partagé ni solutions stabilisées. Cette gestion au cas par cas mobilise beaucoup de temps, génère de l'incertitude et aboutit fréquemment à des solutions fragiles, temporaires ou peu sécurisées.

L'étude met en évidence la nécessité d'une **ingénierie d'accompagnement à la mobilité structurée**, reposant sur plusieurs leviers complémentaires :

- L'identification d'un **référént mobilité clairement identifié**, capable d'orienter, coordonner et sécuriser les parcours,
- Un **accompagnement "clé en main"**, capable de traduire l'offre de mobilité en solutions concrètes et adaptées aux contraintes des publics,
- La mise à disposition d'une offre de solutions de mobilité alternatives concrètes et immédiatement disponibles.

En l'absence d'une structure qui coordonne les acteurs, les solutions de mobilité existent sur le territoire, mais restent peu lisibles, difficilement activables et inaccessibles pour les publics les plus fragiles.

La mobilité demeure alors un frein structurel à l'accès et au maintien dans l'emploi, malgré la bonne volonté des acteurs

Levier principal :

- Création d'une plateforme de mobilité inclusive départemental

Levier associé :

- **Coordination renforcée entre les acteurs** (collectivités, agences d'intérim, SIAE, employeurs), afin de sortir d'une logique de gestion isolée et réactive.