

# CONVAINCRE LES RH

## CONTEXTE

Les services RH sont des interlocuteurs incontournables pour aborder le sujet de la mobilité au travail.

- D'une part parce qu'ils sont le plus souvent directement concernés par la mise en œuvre des actions et leur suivi,
- D'autre part parce qu'ils seront mobilisés dans la promotion des actions déployées (valorisation à l'embauche, visibilisation des mesures et de leurs atouts).

## EN CHIFFRES



**30 %** des actifs ont déjà renoncé à une opportunité professionnelle faute de mobilité. Ce chiffre atteint 76 % pour les 18–25 ans (*enquêtes ADIE, 2025 et fondation Apprentis d'Auteuil, 2024*).



**28 %** des personnes en insertion professionnelle abandonnent leur emploi ou leur formation pour des raisons de mobilité (*ministère des Solidarités, 2021*).



**70 %** des sondés affirment que les conditions de déplacement domicile-travail pèsent dans leur choix de postuler ou de rester dans une entreprise (*baromètre Alphabet France x Ifop 2024*).



## Que dit la réglementation ? Le moment clef des NAO

La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 (article 82) impose aux entreprises de 50 salariés au moins sur un même site, d'inclure un volet mobilité dans les NAO.

Le Code des Transports dans son article L1214-8-2 ii bis, prévoit qu'à défaut d'accord au titre de cette négociation obligatoire, les entreprises employant 50 salariés au moins sur un même site, doivent élaborer un Plan de Mobilité Employeur.

## Quels leviers d'action et solutions ?



**Penser la mobilité comme un levier majeur de la politique RH** pour l'attractivité employeur, la fidélisation et la réduction du turnover. Cela peut passer par l'intégration d'un échange sur la thématique dès le recrutement et dans les entretiens annuels, mais aussi dès la publication de l'offre d'emploi, dans le processus d'accueil (livret avec pages dédiées, kit mobilité...) et le quotidien (baromètre interne, enquête flash, dialogue social et QVT...).



**Développer les dispositifs financiers ou organisationnels et informer** les collaborateurs de leur existence. Outre les nombreuses aides (Forfait Mobilités Durables, prise en charge des abonnements de transport et vélo publics...), il convient de réfléchir à un ensemble de dispositifs activables rapidement (solutions temporaires, télétravail exceptionnel, aides ciblées, congés solidaires...) pouvant permettre de renforcer la résilience de l'organisation.



**Analyser les profils de mobilité de l'effectif** pour engager des actions ciblées. Il s'agit par exemple de cartographier schématiquement les trajets domicile-travail et d'identifier de possibles corridors de trajets pouvant donner lieu à du covoiturage. La donnée de mobilité peut aussi être exploitée dans une logique préventive, sur les accidents liés au travail et pour le bien-être des collaborateurs au quotidien, ou bien lors des mobilités résidentielles comme levier d'optimisation des parcours professionnels. Cette connaissance des besoins, couplée à la connaissance de la réglementation, permet de mieux aborder les NAO.



**Réfléchir aux conditions de la pause méridienne**, dont les déplacements sont souvent un angle mort. Pourtant, ils structurent les habitudes de mobilité et génèrent des coûts cachés. Au-delà des espaces et équipements sur site, des partenariats pour la restauration de proximité et une flotte de vélos peuvent être envisagés.

## “ Un retour d'expérience

La MAIF a structuré un accompagnement mobilité de ses salariés déclenché lors de moments clés (mutation, déménagement...), avec l'idée qu'intervenir au bon moment peut dans certains cas s'avérer plus efficace que proposer des dispositifs permanents peu utilisés.

Pour aller plus loin ...

