

# Etude sur les déplacements professionnels et articulation des temps de vie des salariés

Branche des bureaux d'étude techniques, des cabinets  
d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil

---

Année 2020

WWW.ADESATT.COM

# Table des matières

---

<b>SYNTHÈSE .....</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>6</b>
I. Chiffres-clés de la branche.....	6
II. Contexte et objectifs de l'étude .....	9
III. Outils et méthodes déployés pour l'étude .....	11
<b>Les déplacements des salariés .....</b>	<b>- 13 -</b>
I. Les déplacements domicile-travail .....	- 13 -
II. Les déplacements professionnels .....	- 25 -
III. Les usages des différents moyens de déplacement .....	- 35 -
IV. Difficultés et risques associés aux déplacements .....	- 44 -
V. L'impact de la crise sanitaire .....	- 54 -
<b>Les actions des entreprises de la branche en matière de déplacement .....</b>	<b>- 57 -</b>
I. Les politiques de déplacement.....	- 57 -
II. Les politiques de compensation des déplacements.....	- 62 -
III. La prise en compte des déplacements dans l'organisation du travail.....	- 66 -
IV. Les alternatives aux déplacements .....	- 68 -
<b>Conclusion : propositions de pistes actions .....</b>	<b>- 72 -</b>
I. Actions sur les pratiques de déplacement.....	- 72 -
II. Actions sur l'organisation du travail, l'organisation des déplacements et la compensation .....	- 75 -
III. Actions sur le renforcement du travail à distance.....	- 76 -
<b>Annexes .....</b>	<b>0</b>
I. Annexe 1 : Représentativité des salariés de la branche par code NAF .....	0
II. Annexe 2 : Description de l'échantillon des répondants de l'enquête en ligne .....	1
III. Annexe 3 : Données complémentaires aux déplacements domicile-travail.....	2
IV. Annexe 4 : Données complémentaires sur les déplacements professionnels - enquête auprès des salariés de la branche .....	4

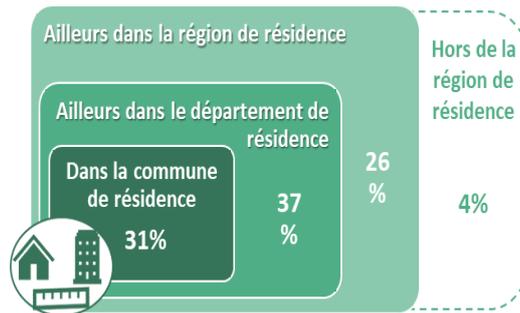
# SYNTHÈSE

## A. Une branche atypique en matière de déplacements domicile-travail

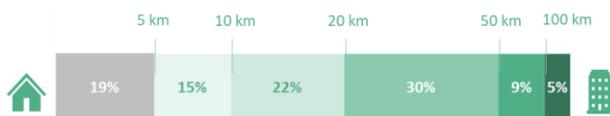
### Lieu de résidence et lieu de travail

Près d'un tiers des salariés de la branche travaille dans sa commune de résidence (environ 276 500 salariés). Ce taux atteint 45% pour les salariés du secteur du Conseil, notamment du fait de la prédominance de Paris intramuros comme lieu de travail et lieu de résidence dans ce secteur.

Les salariés déclarent que la proximité du lieu de travail est un critère secondaire du choix de lieu de résidence (le cadre de vie est le critère principalement retenu).

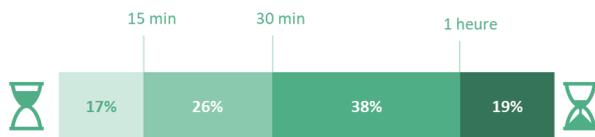


### Distance domicile – lieu de travail (aller simple)



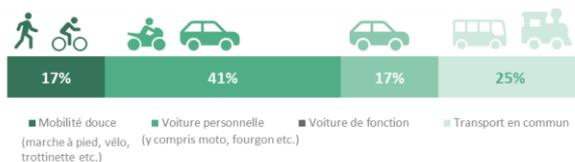
Pour se rendre à leur lieu de travail habituel, 19% des salariés déclarent réaliser un trajet de moins de 5 km, 30% entre 20 km et 49 km et 5% 100 km ou plus.

### Durée normale du trajet (aller simple)



L'approche par les temps de déplacement confirme l'hétérogénéité des situations au sein de la branche : 17% des salariés résident à moins de 15 minutes de leur lieu de travail et, à l'autre extrémité de l'échelle de temps, 19% habitent à plus d'une heure (ce qui signifie que leur temps de déplacement quotidien dépasse deux heures).

### Moyen de transport principal utilisé



Près de 6 salariés sur dix (58%) utilisent une voiture personnelle ou un deux-roues motorisé pour aller travailler. Pour les trois quarts environ, il s'agit d'un véhicule personnel. La prédominance de la voiture dans les déplacements domicile-travail semble toutefois moins forte dans la branche que pour la moyenne des salariés français (80% se rend au travail en voiture). Cela s'explique notamment

par une concentration plus importante des entreprises de la branche dans les grandes villes, en particulier dans la capitale et en Ile-de-France.

- La majorité des salariés privilégie le moyen de transport le plus rapide, au détriment du coût
- 46% des utilisateurs de transports en commun subissent des transports saturés plusieurs fois par semaine
- 45% des utilisateurs de voiture sont confrontés à des bouchons ou un trafic ralenti plusieurs fois par semaine (26% tous les jours)
- 26% des salariés souhaiterait utiliser davantage les modes doux (vélo...)

### B. Une grande hétérogénéité des déplacements professionnels

Fréquences	Destinations	Durée
45% des salariés se déplacent rarement ou jamais	33% réalisent des déplacements de proximité (commune ou agglomération)	66% réalisent des déplacements d'une journée ou moins
30% se déplacent plusieurs fois par semaine voire tous les jours	15% réalisent des déplacements internationaux	33% réalisent des déplacements de plusieurs jours (plusieurs mois pour 4%)

3

#### Les motifs de déplacement sont fortement liés aux fonctions exercées

- Principalement dédiés aux **interventions sur site client** pour les consultants ingénieurs et techniciens opérateurs
- Plutôt orientés sur la **prospection** pour les dirigeants d'entreprise et les commerciaux

Les différents modes de transports sont tous utilisés, chaque déplacement faisant l'objet d'un arbitrage en fonction de la distance à parcourir, du temps de trajet, de la disponibilité d'offre de transport collectif. Globalement, les solutions de transport collectifs (transports urbains, trains grands lignes, avion) sont davantage utilisées pour les déplacements que la voiture (53% des salariés y recourent contre 36%). 45% des déplacements au national s'organisent en **multimodalité**.

Des risques routiers toujours présents

- 50% des salariés se déplaçant en voiture indiquent conduire occasionnellement ou souvent en état de fatigue, 34% conduisent parfois trop vite
- 24% déclarent consulter occasionnellement ou souvent leur smartphone au volant

### C. Les politiques de déplacement des entreprises de la branche

### Un nouveau cadre législatif encore méconnu

**87%** des entreprises ayant participé à l'enquête restituée ici ne connaissent **pas du tout ou peu la loi LOM** (Loi d'orientation des mobilités, 2019), qui introduit notamment le Forfait Mobilités Durables et abaisse de 100 à 50 salariés le seuil à partir duquel les entreprises doivent adopter un Plan de déplacement (en zone urbaine).

A la date de l'enquête (août-septembre 2020), **38%** des entreprises de plus de 50 salariés ont un **plan de déplacement adopté ou en cours d'adoption** tandis que 33% ne connaissent pas la mesure.

### Les cadres d'action internes aux entreprises

23% des entreprises indiquent avoir adopté une politique globale de gestion des déplacements. 40% des entreprises conduisent des actions sans politique globale.

L'amélioration de la **Qualité de vie au travail et de l'articulation vie professionnelle / personnelle** ressort comme la motivation principale des entreprises à agir sur les déplacements, (80%), puis la réduction des dépenses (73%).

### Compensation des déplacements domicile-travail

**18%** des entreprises prévoient des **contreparties financières ou en temps de repos** pour les trajets domicile-travail. Certaines entreprises participent aux frais de déplacement au-delà des obligations légales (abonnement transport pris en charge à 75%, Forfait Mobilités Durables...).

### Compensation des déplacements professionnels

Diverses mesures sont mises en place, de façon unilatérale par les employeurs ou négociées avec les CSE :

- Primes de déplacement, primes de dépassement d'heure
- Récupération en temps (de 1 pour 1 à 0,1 pour 1).

Une forte hétérogénéité des pratiques de compensation est observée selon les statuts salariés, notamment pour les cadres au forfait jours, et les tailles d'entreprise (peu de mesures sont formalisées au sein des TPE-PME).

### D. Trois types d'action repérées, pouvant se déployer plus largement

Trois types d'action peuvent être mis en évidence pour réduire les déplacements ou en atténuer les effets négatifs. Ces initiatives ont été identifiées lors des entretiens conduits auprès des professionnels de la branche, et viennent nourrir des propositions d'action à l'échelle de la branche.

#### 1. Transition vers la mobilité durable

##### Actions identifiées

- Mise à disposition de flottes de vélos, adaptation des locaux (parking vélos, vestiaires)
- Recours aux services d'autopartage



- Déploiement de flottes de voitures électriques et bornes de recharge
- Incitations financières au covoiturage, à l'usage des transports en commun et du vélo (Forfait Mobilité Durable)
- Intégration des déplacements dans une politique plus large de Responsabilité Sociale et Environnementale.

Un **regard positif est porté par les salariés** sur ces mesures, qui les évoquent comme un élément de démarcation et **d'attractivité**.

## 2. Evolution des organisations

### Actions identifiées

- Mise en place des modes de management favorisant la souplesse et l'autonomie des salariés
- Adaptation des horaires pour éviter les bouchons, les risques routiers ou les heures d'affluence dans les transports
- Renforcement de l'aide à la gestion des déplacements professionnels (systèmes souples de réservation d'hôtels et transports, etc.).

Les salariés attendent une approche globale de leurs contraintes (personnelles, travail et déplacement). C'est plus l'articulation de ces trois dimensions que l'optimisation des déplacements qui est attendu.

## 3. Renforcement du travail distanciel

### Actions identifiées

- Intégration du travail à distance dans la relation client
- Structuration du télétravail
- Déploiement des outils de travail à distance.

#### Après la crise sanitaire :

**85%** des salariés souhaitent faire plus de télétravail

**64%** souhaitent faire moins de déplacements professionnels



# INTRODUCTION

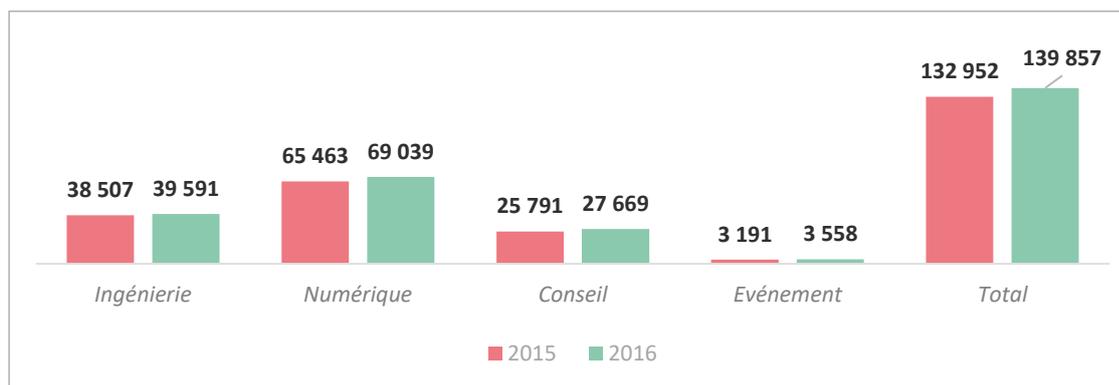
## I. Chiffres-clés de la branche

### A. Une branche d'activité dynamique

La branche BET en 2016 pèse pour près de 140 milliards d'euros de chiffre d'affaires, avec une évolution de +7 milliards d'euros en 1 an, soit +5.2%.

Le secteur du Numérique représente, en 2016, 49% du chiffre d'affaires de la branche, le secteur de l'Ingénierie 28% et le secteur du Conseil 20%.

Chiffre d'affaires par secteur en milliers d'euros



Source : INSEE - DADS 2016, d'après le rapport de branche 2018

Chiffre d'affaires par secteur en millions d'euros - Evolution 2015-2016

	2015	2016	Evolution
<b>Ingénierie</b>	38 507	39 591	+2,8%
<b>Numérique</b>	65 463	69 039	+5,5%
<b>Conseil</b>	25 791	27 669	+7,3%
<b>Événement</b>	3 191	3 558	+11,5%
<b>Total</b>	<b>132 952</b>	<b>139 857</b>	<b>+5,2%</b>

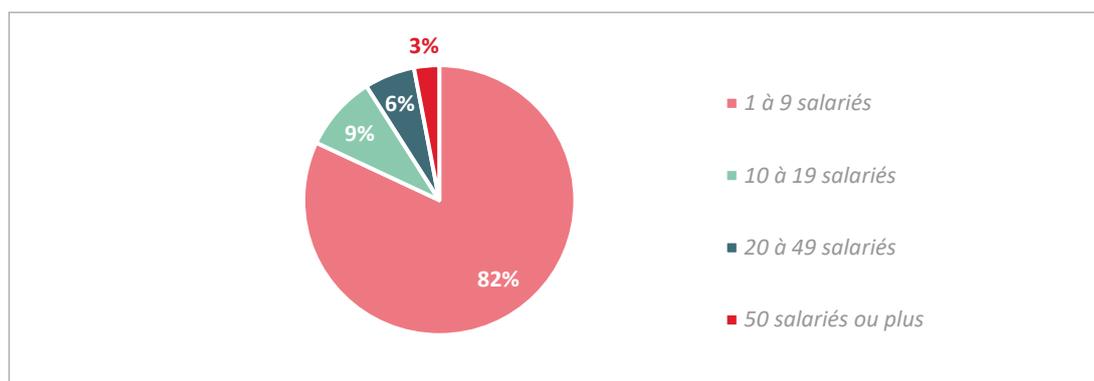
Source : INSEE - DADS 2016, d'après le rapport de branche 2018

## B. Près de 900 000 salariés dans la branche

La branche regroupe 72 970 entreprises (soit 6% des entreprises nationales) et 891 100 salariés (4% des salariés français).

La branche BET se caractérise par une proportion très importante de petites entreprises : 82% des structures ont moins de 10 salariés, et 9% ont entre 10 et 19 salariés.

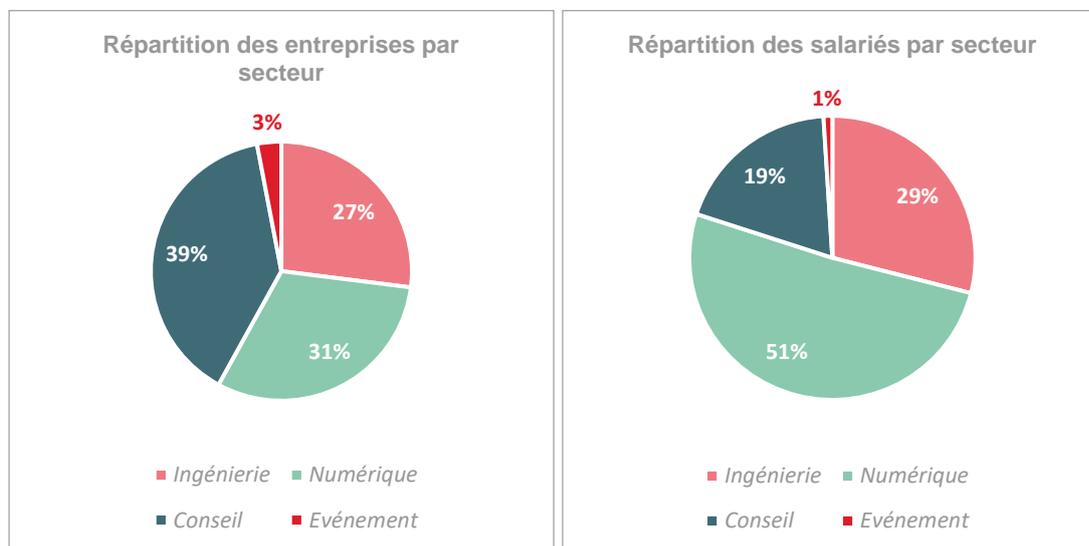
### Répartition des entreprises selon l'effectif salarié



Source : INSEE - DADS 2016, d'après le rapport de branche 2018

7

### Répartition sectorielle des entreprises et des salariés



Source : INSEE - DADS 2016, d'après le rapport de branche 2018

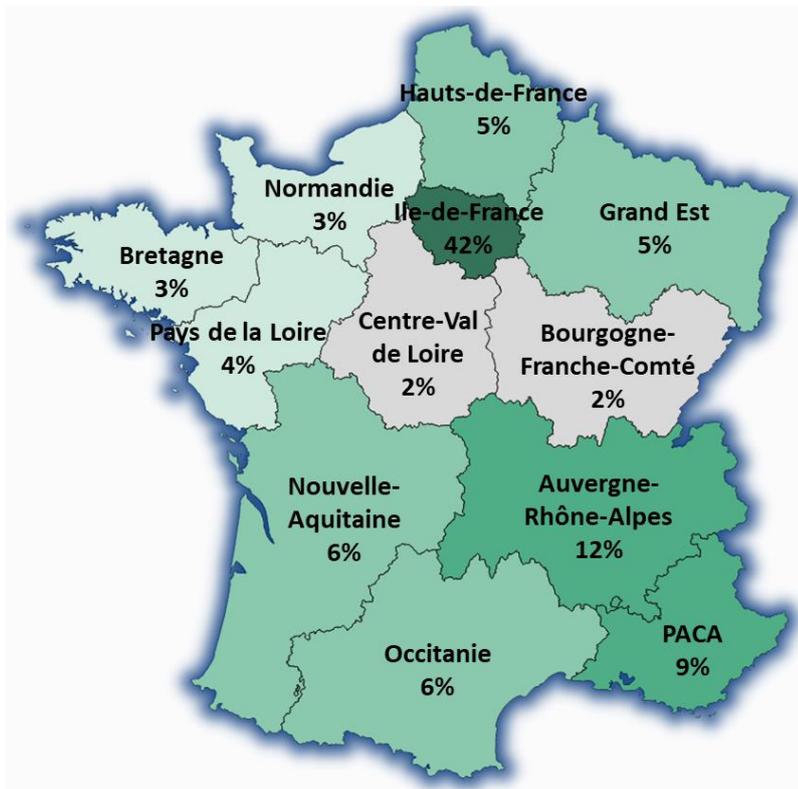
Le secteur du Conseil regroupe beaucoup de petites entreprises : il pèse pour 40% en nombre d'entreprises dans le total de la branche, mais seulement pour 20% en nombre de salariés.

Le secteur du Numérique réunit 51% des salariés, soit 454 461 salariés.

La branche connaît une forte concentration de ses entreprises : 42% d'entre elles se situent en Ile-de-France.



### Répartition géographique des entreprises



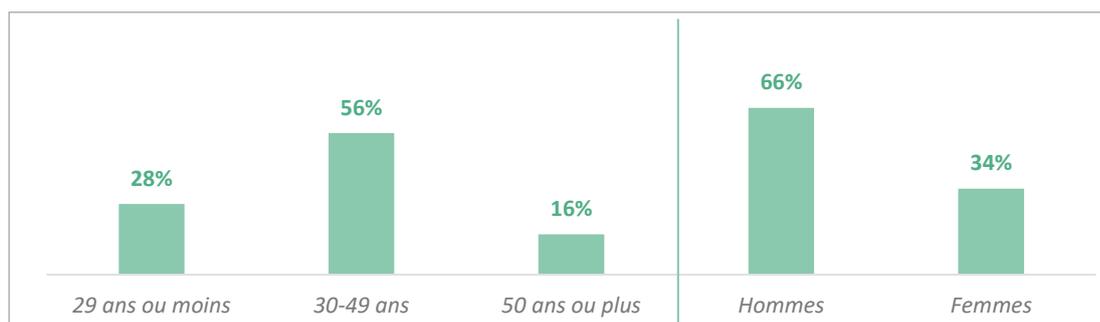
Source : Données OPIIEC

### C. Une branche jeune et peu féminisée, dans laquelle les emplois cadres sont les plus nombreux

Près de 30% des salariés de la branche ont moins de 30 ans, soit 249 508 salariés. Seulement 16% ont 50 ans ou plus (142 576 salariés).

Il y a 34% de femmes dans la branche BET, soit 302 974 salariées, elles sont 48% dans le secteur du Conseil, 55% dans l'Événementiel, 30% dans l'Ingénierie, et 27% dans le Numérique.

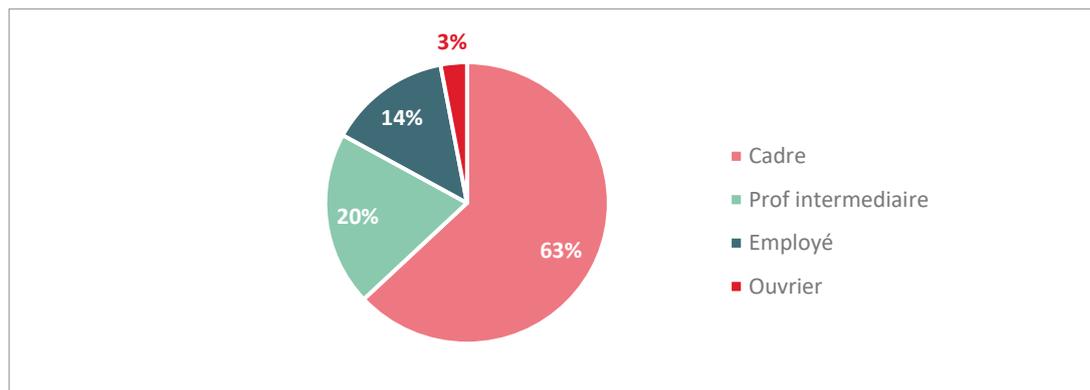
### Répartition des salariés selon l'âge et le genre



Source : INSEE - DADS 2016, d'après le rapport de branche 2018

La branche BET regroupe un très grand nombre de cadres (561 393 cadres) et de professions intermédiaires (178 220 salariés des professions intermédiaires), qui représentent respectivement 63% et 20% des effectifs de la branche.

Répartition des salariés par PCS



Source : INSEE - DADS 2016, d'après le rapport de branche 2018

## II. Contexte et objectifs de l'étude

### A. Contexte

Alors qu'elle continue de croître régulièrement (+7,7 % de salariés entre 2017 et 2018), la branche des bureaux d'études techniques fait face à des difficultés importantes en matière d'attractivité et de fidélisation des salariés sur un panel large de métiers et dans l'ensemble de ses secteurs d'activité. Dans ce cadre, la **qualité de vie au travail** (notion globale qui peut intégrer la santé au travail, l'articulation des temps de vie, l'environnement et les conditions de travail, le contexte relationnel de travail...) est, entre autres, **l'un des axes RH sur lequel les entreprises de la branche s'appuient pour attirer et fidéliser leurs salariés**. Ces derniers expriment d'ailleurs des attentes fortes en la matière.

Dans la branche, **de très nombreux salariés sont appelés à se déplacer dans le cadre de leur activité professionnelle** (à l'aide de moyens de transports et dans des conditions de confort variés et sur des distances/fréquences/durées/plages horaires diverses). Cette composante de leur activité est **mal connue**, alors qu'elle a un impact réel sur la santé, la sécurité et plus largement la qualité de vie au travail.

En effet, les déplacements fréquents et/ou longs et/ou loin peuvent avoir **une influence négative sur la vie des salariés** (fatigue, temps de travail allongé par le temps de déplacement, décalage horaire, isolement/solitude du fait d'être éloigné de ces proches sur des temps longs et/ou fréquemment...). Ils peuvent aussi augmenter les **Risques Psycho-Sociaux (RPS)** et les **accidents**.



De plus, les **distances travail-domicile s'allongent**, ainsi que les temps de parcours. L'étalement urbain est un facteur important de l'allongement de ces déplacements, qui s'accroît avec le renchérissement généralisé du coût du logement (accession à la propriété et parc locatif et social). Cette évolution des prix incite alors les actifs à rechercher des logements moins chers et plus grands, mais aussi plus éloignés des zones d'activité.

Parallèlement, l'article 51 de la Loi du 17 août 2015 prévoit la **mise en place d'un Plan de Mobilité Obligatoire (PMO)**, pour les entreprises regroupant plus de 100 salariés sur un même site. Ce seuil a été **abaissé aux entreprises de plus de 50 salariés par la Loi d'Orientation des Mobilités** (décembre 2019). Ces PMO doivent définir des mesures de prévention appropriées sur deux enjeux prioritaires : éviter les déplacements inutiles et réduire l'exposition des salariés en déplacement. Plus généralement, les PMO sont des opportunités pour les entreprises de réfléchir les déplacements dans le cadre du travail. Ce type de réflexion prend en effet tout son sens dans un contexte où les problématiques de développement durable (essor de modes de transports plus propres comme le vélo, la voiture électrique ; et moins risqués comme les transports en commun, le covoiturage...) s'inscrivent dans les mentalités.

Par ailleurs, les **attentes des salariés** (et plus principalement celles des cadres) sont également importantes en matière de **flexibilisation du travail et de réduction des déplacements** (développement des modes de travail collaboratifs à distance, du télétravail, flexibilisation des horaires...).

## B. Objectifs de la démarche

Au regard de ces enjeux, les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de l'ADESATT ont souhaité réaliser une étude qui permette de :

- **Mesurer et caractériser les déplacements des professionnels de la branche**, en tenant compte de sa diversité (diversité d'activités, d'organisations, de métiers, de localisation géographique...) ;
- Comprendre les difficultés qui peuvent être générées par les déplacements, en termes de santé, de qualité de vie au travail, de fidélisation, etc. ;
- Repérer les **pratiques exemplaires** en matière d'optimisation des déplacements ou de réduction de leurs impacts négatifs ;
- Anticiper les **impacts des transformations des activités et des organisations** de travail sur les nouvelles pratiques de déplacements ;
- Mettre en évidence les **leviers d'action** qui peuvent être saisis par la branche et par les entreprises (contractualisation, outillage, etc.).

Ainsi, la démarche méthodologique a apporté une attention particulière aux objectifs suivants :

- Approcher les **différents types de déplacements des salariés**, en prenant en compte les contraintes spécifiques aux activités et métiers présents au sein de la branche
- Considérer les **effets des déplacements** dans une approche multi-dimensionnelle (santé, attractivité, QVT...)



- Comprendre les **tendances récentes** et les anticipations des entreprises et des salariés quant à leurs besoins de déplacement
- Identifier les **besoins d'accompagnement et leviers d'action**, à l'échelle de la branche, des entreprises.

Les enseignements de la démarche ont également été valorisés dans un **guide des pratiques** à destination des entreprises et des salariés.

#### Démarche suivie

Etapes	Contenu
<b>Cadrage de la mission</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition des objectifs et de la démarche méthodologique</li> <li>• Réalisation d'entretiens exploratoires (5)</li> </ul>
<b>Etape 1 - Etat des lieux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etude documentaire</li> <li>• Enquêtes en ligne auprès des entreprises et salariés de la Branche</li> </ul>
<b>Etape 2 - Analyse des pratiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entretiens croisés auprès d'entreprises et salariés de la Branche (27 entretiens réalisés)</li> <li>• Analyse d'accords d'entreprises</li> </ul>
<b>Etape 3 - Restitution des résultats et préconisations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingénierie – élaboration de propositions</li> <li>• Rédaction du rapport et synthèse</li> <li>• Elaboration du guide des pratiques</li> </ul>

### III. Outils et méthodes déployés pour l'étude

#### A. Etude documentaire

L'étude documentaire porte sur les publications apportant éléments de compréhension globale des enjeux sur les déplacements domicile-travail et/ou les déplacements professionnels. Les sources utilisées sont référencées dans le corps de ce rapport.

#### B. Analyse des données statistiques

Deux sources de données principales ont été utilisées pour caractériser les déplacements des salariés de la branche. Ces données complètent les informations obtenues par l'enquête en ligne (cf. paragraphe suivant).

#### INSEE DADS

La source « DADS Grand Format », dont la dernière année disponible à la date de l'étude est 2015, fournit des données à l'échelle de la branche (IDCC 1486) sur les déplacements domicile-travail des salariés.

## INSEE RP2017

Les données sur le lieu de résidence, le lieu de travail et la mobilité proviennent du recensement de la population (RP 2017).

NB : Le recensement ne comprend pas de variable mentionnant l'IDCC. Les données à l'échelle de la branche sont évaluées à partir des estimations de la DARES sur le poids des salariés de la convention collective par code NAF<sup>1</sup>.

### C. Enquêtes en ligne auprès des entreprises et salariés de la branche

Deux enquêtes en ligne ont été adressées aux entreprises et salariés afin de connaître leurs pratiques, actions et perception des problématiques posées par les déplacements domicile-travail et les déplacements professionnels.

Ces enquêtes ont été adressées par le prestataire à partir de la base de contacts des entreprises de la branche ayant mentionné leur accord à l'OPCO ATLAS pour participer aux études de la branche.

Les fédérations professionnelles SYNTEC et CINOV et les organisations syndicales de salariés ont également communiqué l'enquête vers leurs adhérents, afin de faire connaître la démarche en cours.

Ces enquêtes en ligne se sont déroulées du 18/08/2020 au 25/09/2020.

12

#### Nombre de réponses obtenues :

- 829 répondants salariés
- 580 répondants entreprises.

Les données ont été redressés pour refléter la répartition sectorielle des emplois (cf. annexe 1)

### D. Entretiens qualitatifs semi-directifs

Deux types d'entretiens ont été conduits, à différentes étapes de l'étude :

- 5 entretiens exploratoires conduits durant la phase de cadrage ont permis de compléter l'approche des problématiques de l'étude et de recueillir des avis d'experts sur les outils d'enquête préparés.
- 27 entretiens auprès des salariés et des directions entreprises ont été conduits durant l'étape 2 d'analyse qualitative des pratiques. Les personnes interrogées sont celles ayant indiqué leur disponibilité pour participer à cette phase lors de l'enquête en ligne. Ces entretiens qualitatifs viennent étayer et alimenter les tendances mises en lumière par l'enquête en ligne et ont également permis de décrire plus précisément les actions mises en place dans les entreprises en matière de déplacements.

---

<sup>1</sup> <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/>



# Les déplacements des salariés

---

*Ce chapitre restitue dans un premier temps les enseignements de l'étude sur les déplacements domicile-travail (partie I) et les déplacements professionnels (partie II). Les analyses s'appuient sur les résultats tirés de l'analyse documentaire, de l'analyse des données issues du recensement et des enquêtes conduites auprès des entreprises et des salariés de la branche.*

*Dans un deuxième temps, il propose une revue des avantages et inconvénients des différents modes de déplacement, et des actions mises en place par les entreprises pour atténuer les difficultés identifiées (partie III).*

*Enfin, il décrit les difficultés rencontrées et les souhaits émis par les salariés pour atténuer les effets négatifs des déplacements domicile-travail et professionnels, du point de vue de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, de la Qualité de Vie au travail et des risques routiers.*

## I. Les déplacements domicile-travail

### A. Contexte national

#### 1. Une tendance générale à l'allongement des trajets domicile-travail

##### Ensemble des salariés, toutes branches confondues

D'après l'INSEE, on observe un **accroissement des distances** parcourues pour aller travailler entre 1999 et 2015.

« La proportion des trajets de moins de 10 kilomètres a diminué (- 5 points), au profit notamment de ceux compris entre 20 et 50 kilomètres. » (période 1999-2015)

Ainsi aujourd'hui, **un salarié sur deux parcourt plus de 15 kilomètres<sup>2</sup>** en voiture pour atteindre son lieu de travail soit 2 kilomètres de plus qu'en 1999. Dans un cas sur quatre, le salarié réalise plus de 26 kilomètres pour se rendre sur son lieu de travail. En 2015, cela représentait soit 3,3 millions de personnes<sup>3</sup>.

Enfin, 317 000 actifs en emploi réalisent des trajets de plus de 200 kilomètres pour se rendre sur leur lieu de travail. Le nombre de ces « navetteurs » longue distance a augmenté de 35 % entre 2008 et 2013.

Cet **accroissement des distances** est nécessairement accompagné d'une **augmentation du temps de trajet**. Il touche particulièrement certaines catégories professionnelles telles que

---

<sup>2</sup> Insee Première No 1605, 30/06/2016

<sup>3</sup> Insee Focus No 143, 13/02/2019



les **ingénieurs** et les **cadres**, dont les trois quarts sont identifiés comme « navetteurs » et font face à des déplacements plus longs en temps et en distance.

La branche des bureaux d'études techniques est particulièrement concernée, du fait de la structure de ses emplois (majorité de cadres et forte présence des ingénieurs et consultants).

## 2. Une hétérogénéité des déplacements domicile-travail dans les territoires

Si la longueur des déplacements a progressé dans toutes les régions françaises depuis 1999, elle varie cependant **selon la zone géographique de résidence**.

On remarque notamment une intensité de déplacements importante dans les **Hauts-de-France**, région où la distance médiane parcourue est la plus importante et où les trajets domicile / travail effectués sont les plus nombreux. Ce phénomène peut être expliqué par la **proximité des différentes aires urbaines** transformant les métropoles en pôles d'accueil des salariés habitant dans le périmètre d'influence de ce dernier (périphérie éloignée). À lui tout seul, le pôle lillois concentre 13 % des échanges entre les pôles urbains en France.

De façon générale le nombre de navettes augmente fortement dans les territoires les plus proches des métropoles. De ce fait on remarque des disparités selon le département de résidence.

Ce constat se retrouve également dans **les territoires les moins denses**. En effet, la concentration des emplois dans et autour des pôles urbains contribue à l'augmentation des distances parcourues par les salariés habitant dans les territoires les moins denses.

En revanche, **l'Île-de-France** se distingue des autres métropoles par la **quasi-stabilité** de la distance médiane des déplacements domicile / travaux réalisés sur son territoire (environ 15 kilomètres). En effet, la majorité des salariés résidant dans Paris et sa petite couronne travaillent sur ce même territoire. Ce constat peut globalement être observé dans la plupart des métropoles françaises. Il peut être expliqué par l'offre d'emploi importante proposée par les métropoles. En 2013, 42 % des navetteurs résidant dans une commune densément peuplée habitaient à moins de 10 kilomètres de la commune de leur lieu de travail.<sup>4</sup>

Cependant une distance de trajet plus courte n'implique pas nécessairement un temps de trajet moins long. En effet, les navetteurs issus des communes françaises les plus peuplées sont également ceux qui font face aux **plus longs temps de trajet**, notamment en raison de la fluidité du trafic.

Si 87,2% des actifs français passent moins de 10 heures par semaine en déplacement dans le cadre de leur travail (trajets domicile-travail + déplacements professionnels), on remarque que la part d'actifs passant le plus de temps dans les transports pour se rendre au travail est la plus importante au sein des communes les plus densément peuplées. Par exemple, les actifs en emplois **franciliens** passent **environ 41 minutes** par jour dans les transports sur leur trajet domicile-travail contre **23 minutes** environ pour le **reste de la France**<sup>5</sup>. Ceci peut notamment être expliqué par la densité du réseau routier qui caractérise les grandes

<sup>4</sup> Insee Première N° 1605, 30/06/2016

<sup>5</sup> Quelle mobilité liée au travail ? Etude Observatoire du bureau responsable, 2018



métropoles, augmentant sensiblement la durée des trajets malgré des distances relativement faibles ainsi que par la lenteur des transports en communs (et/ou la durée nécessaire à la réalisation des correspondances ).

### Des caractéristiques particulières pour les hommes et les femmes

La majorité des navetteurs sont des **hommes**, surtout lorsque l'activité nécessite des trajets de **longue distance** (72 % des navetteurs longue distance sont des hommes). Ces derniers travaillent principalement dans la **région parisienne** (dans quatre cas sur dix).<sup>6</sup>

Beaucoup de ces hommes occupent un **poste de direction / à responsabilité** impliquant de nombreux déplacements professionnels. 25% sont des chefs d'entreprise ou des cadres contre 12 % en moyenne parmi les navetteurs.

Les femmes sont en effet plus contraintes par l'**articulation de leur vie de famille et de leurs déplacements professionnels**. On observe une concentration des femmes vers les secteurs plus stables nécessitant moins de déplacements.

## 3. Les moyens de déplacements utilisés pour se rendre au travail

### La voiture individuelle : moyen de déplacement principal des français

Le mode de déplacement utilisé pour se rendre à son travail **varie selon le lieu de résidence**. Il dépend notamment de l'offre de transports en commun, liée elle-même à la densité du tissu urbain.

Bien que son utilisation ait rencontrée une baisse de 5 points depuis 2017, la **voiture individuelle** reste le moyen de déplacement principal des français pour se rendre au travail, devant le train et le métro. En effet, **80%** des déplacements domicile-travail s'effectuent principalement en voiture soit plus de 3 actifs sur 4.<sup>7</sup>

La prépondérance de l'utilisation de la voiture n'est nuancée par les transports en commun que dans quelques métropoles françaises telle que la capitale, où l'on observe un équilibre relatif entre déplacements en voiture (50%) et en transports en commun (44%).

En effet **quatre Franciliens sur dix** utilisent les **transports en commun** pour aller travailler (contre seulement 7% des français habitant en province). Ce mode de déplacement est largement privilégié par les actifs de Paris et, dans une moindre mesure, par ceux de petite couronne. En revanche, les habitants de grande couronne ont davantage recours à leur voiture pour se déplacer.<sup>8</sup>

Dans les autres grandes villes françaises, la part des transports en commun reste relativement faible malgré la densité de l'offre. Parmi les métropoles françaises, **Lyon** est la seule ville où les salariés se déplaçant en transports en commun sont plus nombreux que ceux utilisant leur voiture (en 2015, 41 % y ont recours, alors que 35 % utilisent la voiture).

Si la voiture reste le moyen de déplacement principal pour les actifs en emploi de ces grandes

<sup>6</sup> Insee Première N° 1605, 30/06/2016

<sup>7</sup> Insee Première N° 1605, 30/06/2016

<sup>8</sup> Insee Flash Ile-de-France N° 11, 30/06/2016



villes, moins de 45% des salariés de **Grenoble, Strasbourg, Bordeaux** et **Lille** utilisent leur voiture pour se rendre au travail.

**54%** des français justifient la prédominance de la voiture par le fait de ne **pas avoir le choix du moyen de déplacement**. Proportion qui augmente au fur et à mesure qu'on se rapproche des territoires peu denses, moins desservis par les transports en commun et nécessitant davantage de sortir de la commune de résidence pour aller travailler.

### Une utilisation croissante de la multimodalité

La majorité des Français déclare avoir une **pratique monomodale** des transports (**58%**) lors de leurs déplacements du quotidien. C'est-à-dire qu'ils n'utilisent qu'un seul mode de transport, de manière systématique ou presque. Si ce chiffre représente encore une part majoritaire de la population française, il a nettement diminué en deux ans (-10 points) au profit des pratiques multimodales et intermodales. En effet, **29%** des Français (+ 8 points) déclarent utiliser différents modes de transport selon les circonstances (**multimodalité**) ; **13%** (+ 2 points) ont pour habitude de combiner plusieurs modes de transport au sein du même déplacement (**intermodalité**).<sup>9</sup>

## B. Les déplacements domicile-travail dans la branche

Cette partie porte sur les lieux de résidence des salariés de la branche et sur la caractérisation de leurs déplacements domicile-travail (durée, distance, moyens de transport, difficultés rencontrées). Elle permet également d'approcher les arbitrages qui sont opérés par les salariés entre choix d'un lieu de résidence, contraintes de déplacement et coûts. Des focales sont proposées pour l'Île-de-France, où sont localisées la majorité des emplois de la branche et où les déplacements domicile-travail s'opèrent de façon différente des autres régions métropolitaines.

Cette partie repose sur l'analyse des données du recensement de la Population 2017 et de l'enquête ADESATT auprès des salariés. Les sources sont précisées pour chaque tableau / graphique.

### 1. Lieu de résidence et mobilité dans la branche

#### 88% des salariés de la branche habitent dans une unité urbaine

L'essentiel des salariés (88% soit environ 788 000) de la branche vit dans une commune urbaine (commune appartenant à une agglomération, une métropole etc.).

Cette proportion atteint :

- 91% pour les salariés du Numérique
- 88% pour les salariés du Conseil
- 84% pour l'Ingénierie<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> ADEME, L'Observatoire des mobilités émergentes, 2017

<sup>10</sup> Source : INSEE RP 2017



En lien avec la répartition géographique des entreprises, l'Ile de France héberge, de loin, le plus grand nombre de salariés. Ainsi, la part de salariés de la branche résidant en Ile de France atteint :

- 45% dans le Conseil (soit près de 90 000 salariés)
- 43% pour le numérique (environ 187 000 salariés).

La prédominance de l'Ile de France est moins marquée pour l'ingénierie (29% des salariés y réside), les salariés de ce secteur étant plus disséminés sur l'ensemble du territoire national, y compris en dehors des principales Métropoles. Ainsi, à la différence du Numérique et du Conseil, Paris n'est pas le premier département de résidence des salariés pour l'ingénierie, mais la Haute-Garonne (département en forte progression entre 2012 et 2017).

#### Principaux départements de résidence des salariés par secteur

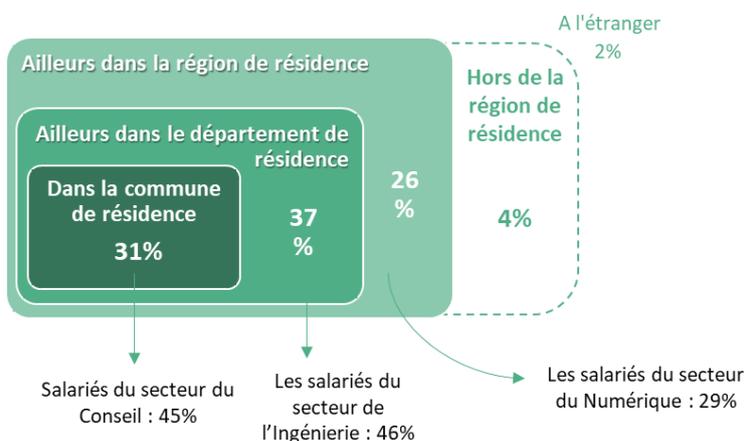
Numérique (434 000 salariés)	Conseil (197 000 salariés)	Ingénierie (260 000 salariés)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paris (11%)</li> <li>• Hauts-de-Seine (10%)</li> <li>• Yvelines (6%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paris (17%)</li> <li>• Hauts-de-Seine (9%)</li> <li>• Yvelines (5%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haute-Garonne (7%)</li> <li>• Paris (6%)</li> <li>• Hauts-de-Seine (5%)</li> <li>• Nord (5%)</li> </ul>

Source : INSEE RP2017

#### Un tiers des salariés travaille dans sa commune de résidence

Près d'un tiers des salariés de la branche travaille dans sa commune de résidence (environ 276 500 salariés). Ce taux atteint 45% pour les salariés du secteur du Conseil, notamment du fait de la prédominance de Paris intramuros comme lieu de travail et lieu de résidence dans ce secteur. Les salariés du secteur de l'Ingénierie travaillent à 46% dans d'autres communes de leur département.

#### Lieu de travail des salariés de la branche par rapport à leur lieu de résidence



Source : INSEE RP2017

### Les régions de travail

Plus de la moitié des salariés (51%) de la branche travaille en Ile-de-France. 61 000 salariés y travaillent mais habitent dans une autre région. 395 000 salariés vivent en Ile-de-France et y travaillent.

La région Auvergne-Rhône-Alpes est le lieu de travail de près de 102 000 salariés de la branche (2<sup>e</sup> région en volume derrière l'Ile-de-France).

### Les régions de résidence

Environ 407 500 salariés de la branche habitent en Ile de France. 3% d'entre eux vont travailler en dehors d'Ile-de-France soit près de 12 500 salariés de la branche.

Les Hauts-de-France sont la région depuis laquelle le plus grand nombre de salariés se déplace en Ile-de-France pour aller travailler (environ 10 500 salariés navetteurs quotidiens). Les régions de Centre-Val de Loire, de Bourgogne-Franche-Comté et de Normandie ont plus du tiers de leurs salariés résidants, qui partent vers une autre région pour aller travailler.

La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région en termes de salariés de la branche résidants. De plus, après l'Ile-de-France, c'est la région ayant le taux le plus élevé de salariés restant sur place pour travailler (87%).

#### Le cadre de vie, critère prédominant du choix d'un lieu de résidence pour les salariés

Invités à indiquer quel critère avait prédominé dans le choix de leur lieu de vie, les salariés ont fait ressortir les réponses suivantes :

- **62% ont choisi leur lieu de résidence pour « le cadre de vie »**
- 33% pour « le foncier/loyer »
- 30% pour « les services à proximité »
- **26% pour « la proximité avec le lieu de travail »**

*NB : Non-réponse : 0% / Total >100 en raison des réponses multiples*

Cette hiérarchie des réponses induit que les salariés sont susceptibles de choisir un lieu de vie générant des distances et temps de déplacements relativement longs pour leurs mobilités quotidiennes. La prépondérance accordée au cadre de vie constitue également le ressort de mouvements à l'œuvre dans tout le territoire : un nombre croissant de salariés choisit un lieu de résidence parfois très éloigné du lieu de travail, générant des déplacements quotidiens sur de longues distances, couplés à une part parfois importante de travail à distance.

*Source : enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche*

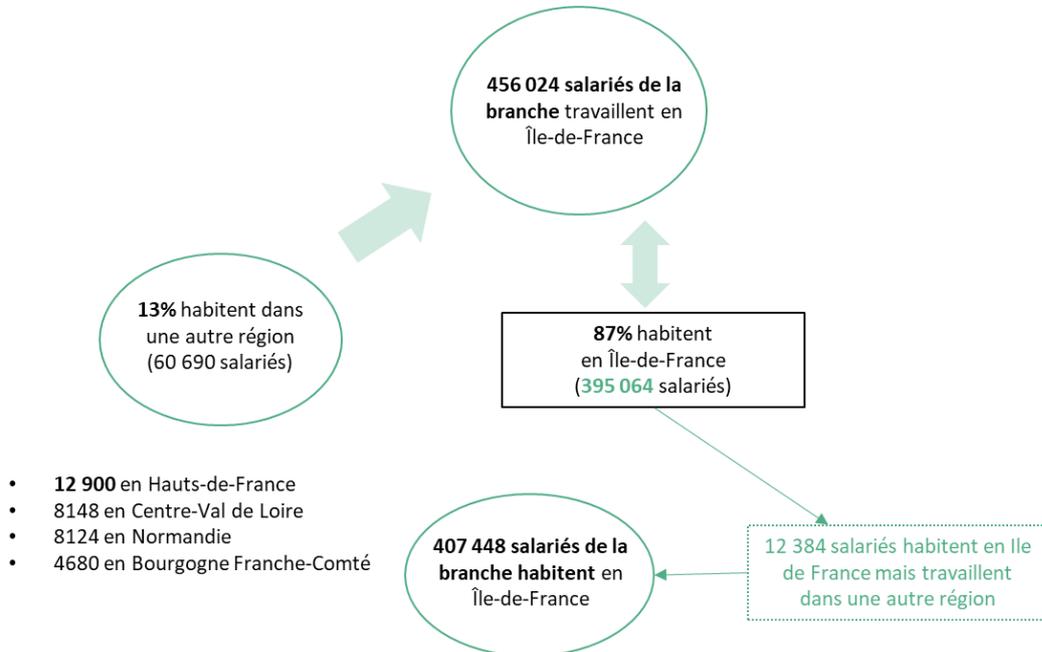
## 2. Focus sur l'Ile-de-France

L'Ile-de-France concentre environ la moitié des emplois de la branche et près de la moitié des salariés de la branche y réside. Les mouvements pendulaires sont également importants depuis les régions de province limitrophes (61 000 entrées quotidiennes). Plus secondairement, des salariés de la branche résidant en Ile de France partent



quotidiennement travailler en province.

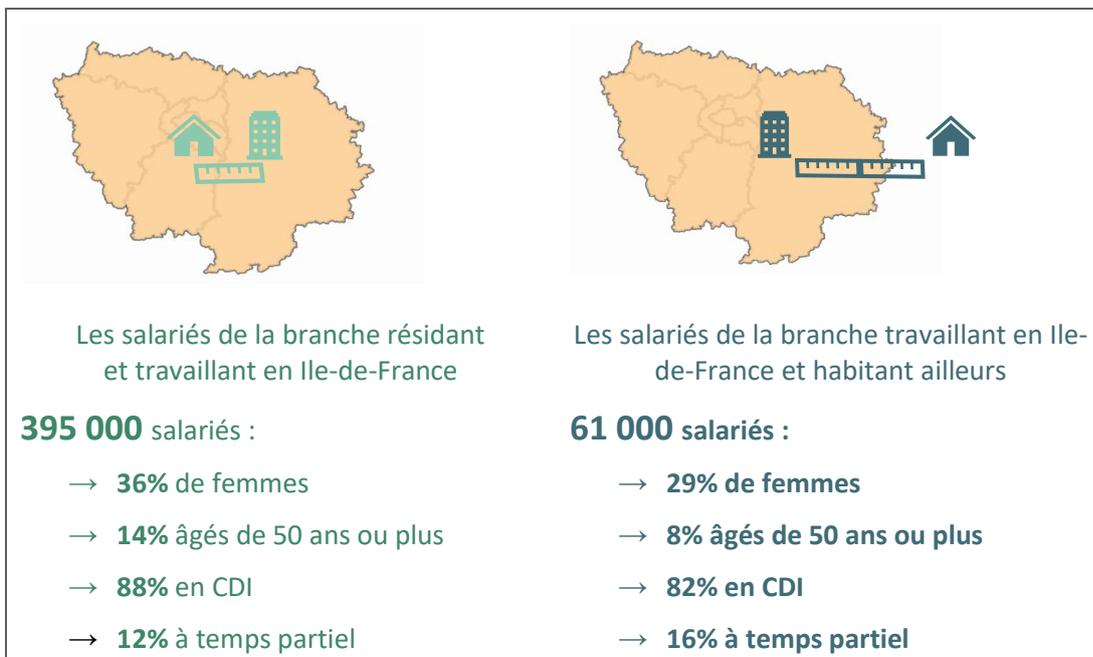
### Mouvements quotidiens domicile-travail en Ile de France



Source : DADS 2015

- 19 -

### Caractéristiques des salariés travaillant en IDF selon qu'ils habitent ou non la région



Source : INSEE DADS 2015

Au-delà des flux entre Ile de France et régions limitrophes, l'analyse des mouvements domicile-travail montre également des flux relativement importants depuis des territoires

éloignés de la capitale : Rhône, Loire-Atlantique, Bouches-du-Rhône, Haute Garonne.

Pour ces trois premiers départements, la qualité de desserte par TGV peut expliquer le choix d'un lieu de travail éloigné, les salariés concernés pouvant également exercer une partie de leur activité en télétravail.

De plus, du fait des mobilités internes à ces groupes, certains salariés peuvent avoir été amenés à changer de site de travail sans pour autant avoir changé de lieu de résidence.

Enfin, des « biais statistiques » peuvent interférer ici : certains groupes sont implantés sur tout le territoire national, et les salariés peuvent travailler en partie depuis un établissement qui n'est pas le lieu administratif de rattachement de leur emploi.

#### Principaux départements de résidence des salariés travaillant en Ile-de-France (hors salariés résidant en Ile-de-France)

Département de résidence	Nombre de salariés de la branche travaillant en IDF	Part de la branche dans les entrées en IdF
<b>Oise</b>	4 728	8%
<b>Rhône</b>	3 996	7%
<b>Nord</b>	3 396	6%
<b>Loire-Atlantique</b>	2 784	5%
<b>Eure-et-Loir</b>	2 460	4%
<b>Bouches-du-Rhône</b>	2 448	4%
<b>Haute-Garonne</b>	2 244	4%
<b>Eure</b>	2 052	3%

Source : INSEE - DADS 2015

### 3. Distance, temps de trajet et moyen de transport

#### Une grande hétérogénéité des distances et des temps de trajet domicile – lieu de travail

Pour se rendre à leur lieu de travail habituel, 19% des salariés déclarent réaliser un trajet de moins de 5 km, 30% entre 20 km et 49 km et 5% 100 km ou plus.

Quelques spécificités peuvent être relevées selon le secteur, la région de travail, la PCS et le genre :

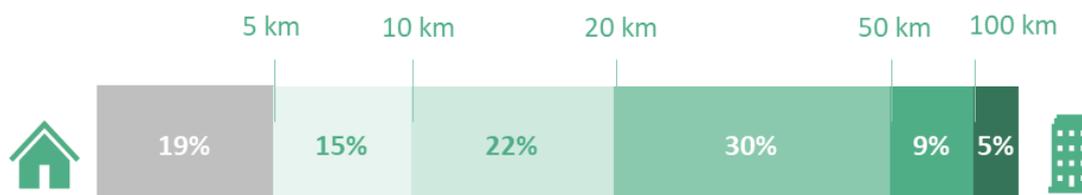
- Les salariés qui travaillent en Ile-de-France sont plus nombreux à réaliser des trajets de moins de 10 km (39% contre 27% pour le reste de la France).
- Les salariés du Conseil réalisent des trajets domicile-travail plus courts : 42% ont un trajet de moins de 10 km (contre 34% en moyenne). Cette tendance est à relier à la

forte présence du Conseil en Ile de France (Paris et première couronne) où les distances domicile-travail sont plus courtes.

- Les cadres dirigeants sont plus de 60% à faire moins de 10 km (contre 34% en moyenne), les techniciens-opérateurs sont 7,5% à faire des trajets de 100 km ou plus. Cette tendance peut être reliée à la question des salaires : les cadres dirigeants sont plus susceptibles d'avoir des revenus leur permettant plus facilement à proximité de leur lieu de travail, notamment en Ile de France. A l'inverse, pour les techniciens-opérateurs, la cherté de l'immobilier peut les contraindre à habiter dans un territoire éloigné.
- Les moins de 35 ans sont 42% à faire un trajet de moins de 10 km (contre 34% en moyenne), les plus de 55 ans sont 9% à faire une distance de 100 km ou plus. La typologie des logements apparait comme un facteur d'explication : au-delà de 30 ans, certains salariés vont faire le choix de s'éloigner de leur lieu de travail pour trouver une maison ou une surface habitable rarement proposée en centre urbain.
- Les femmes habitent globalement plus en proximité de leur lieu de travail que les hommes (25% font moins de 5 km contre 16% pour les hommes).
- Les salariés des entreprises de moins de 50 salariés, pour près de la moitié d'entre eux, ont une distance domicile-travail inférieure à moins de 10 km quotidiennement (contre 34% en moyenne).

- 21 -

#### Répartition des salariés selon la distance parcourue pour aller travailler



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche (non-réponse : 0%)

L'approche par les temps de déplacement confirme l'hétérogénéité des situations au sein de la branche : 17% des salariés résident à moins de 15 minutes de leur lieu de travail et, à l'autre extrémité de l'échelle de temps, 19% habitent à plus d'une heure (ce qui signifie que leur temps de déplacement quotidien dépasse deux heures).

Elle confirme également certaines tendances mises en évidence à partir des résultats précédents sur les distances parcourues :

- Les cadres dirigeants et l'ensemble des salariés du Conseil présentent des temps de trajet domicile-travail inférieurs à la moyenne de la branche.
- Les temps de déplacement les plus longs se situent pour les salariés travaillant en Ile-de-France, et concernent notamment les salariés de plus de 45 ans.
- Les salariés dans des petites structures (moins de 5 salariés) sont 66% à faire des trajets de moins de 30 minutes quotidiennement (contre 43% en moyenne).

- Les femmes ont en moyenne un temps de trajet inférieur aux hommes (47% font moins de 30 minutes de trajet, contre 41% pour les hommes).

#### Répartition des salariés selon le temps de trajet pour aller travailler

<15 min	15 min	30 min	> 1 heure
17%	26%	38%	19%

Moins de 15 min.	Entre 15 et 29 min.	Entre 30 et 59 min.	1 heure et plus
<b>17% des salariés</b>	<b>26% des salariés</b>	<b>38% des salariés</b>	<b>19% des salariés</b>
48% pour les cadres dirigeants 22% dans le Conseil	34% dans l'Ingénierie	43% dans le Numérique	23% pour les ingénieurs-consultants 34% en Ile-de-France 23% pour les 45-55 ans 29% pour les plus de 55 ans

Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche (non-réponse : 3%)

#### Une prédominance de la voiture moins marquée que pour la moyenne des salariés français

Près de 6 salariés sur dix (58%) utilisent à titre principal une voiture personnelle ou un deux-roues motorisé pour aller travailler. Pour les trois quarts environ, il s'agit d'un véhicule personnel.

La prédominance de la voiture dans les déplacements domicile-travail semble toutefois moins forte dans la branche que pour la moyenne des salariés français (80% se rend au travail en voiture).

Cet écart peut s'expliquer par la localisation importante des entreprises dans les zones urbaines, et notamment en Ile-de-France, qui permet d'accéder à une offre de transports en commun plus importante : 25% des salariés de la branche utilisent les transports en commun pour aller travailler.

17% des salariés utilisent des modes de mobilité doux (marche à pied, vélo électrique ou non). Les entretiens qualitatifs font ressortir une forte appétence pour ces modes de déplacement parmi les salariés, et la pratique semble se développer rapidement, lorsqu'elle est compatible avec l'éloignement du lieu de travail et que le trajet peut se réaliser dans des conditions matérielles satisfaisantes.

70% des salariés n'utilisent qu'un mode de transport pour leurs trajets domicile-travail.

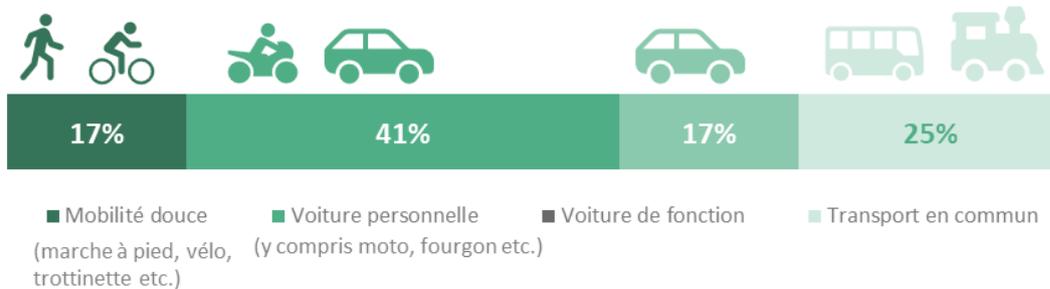
Pour les 30% de salariés recourant à la multimodalité, de multiples configurations sont observées, dont deux plus fréquentes :

- Mobilité douce + transports en commun (10%)



- Voiture + transport en commun (7%).

### Moyen de transport principal utilisé pour les déplacements domicile-travail



Mobilité douce	Voiture personnelle	Voiture de fonction	Transports en commun
<b>17% des salariés</b>	<b>41% des salariés</b>	<b>17% des salariés</b>	<b>25% des salariés</b>
37% pour les cadres dirigeants 24% pour les fonctions supports 45% dans les entreprises de moins de 5 salariés 27% dans les entreprises de 5 à 19 salariés 28% dans le Conseil 22% pour les moins de 35 ans	47% pour les techniciens-opérateurs 52% pour les fonctions supports 51% dans l'Ingénierie 46% pour les 35-44 ans 45% pour les femmes 51% hors d'Ile-de-France	40% pour les chefs de produits / services 47% pour les commerciaux 25% pour les cadres au forfait jours 23% dans le Numérique 23% pour les 45-54 ans	32% pour les ingénieurs-consultants 29% pour les cadres au forfait jours 32% dans le Conseil 43% en Ile-de-France

Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche (non-réponse : 0%)

#### Zoom sur les déplacements domicile-travail des cadres au forfait jour

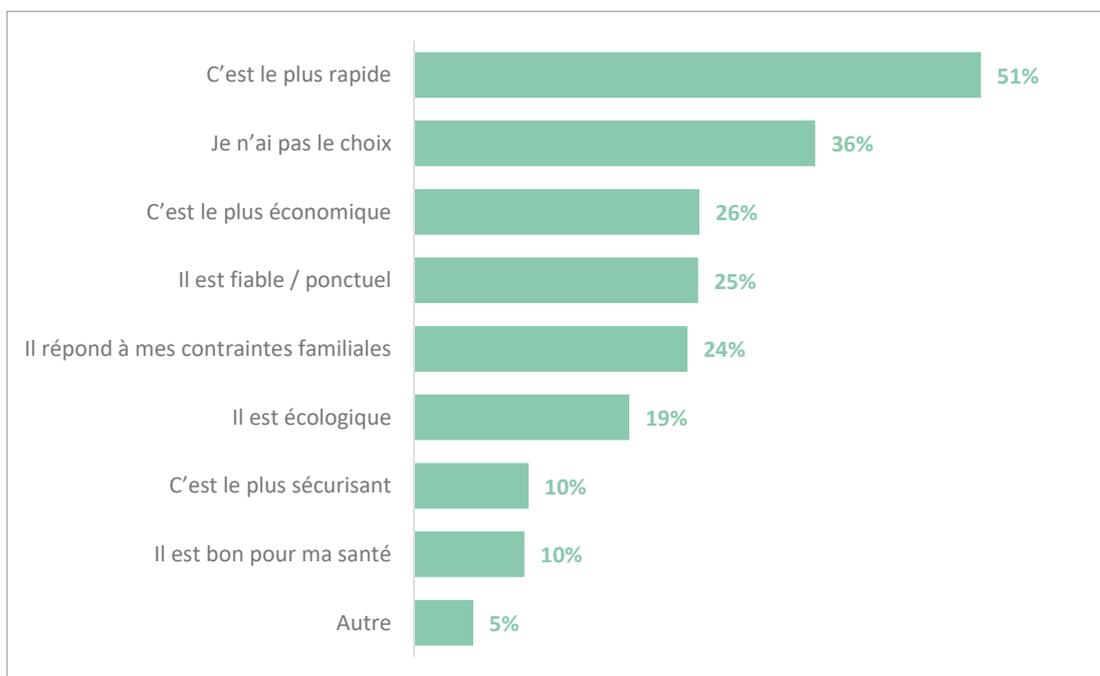
**39%** des répondants sont cadres au forfait jour.

- Leur distance de trajet est proche de la moyenne
- Leur temps de trajet est plus long qu'en moyenne (65% dont plus de 30 minutes de trajet contre 57% en moyenne)
- Ils sont plus nombreux à utiliser une voiture de fonction (18%), et ils utilisent moins leur voiture personnelle (27%)

**Le choix du mode de transport : la rapidité prime sur le coût d'usage**

- 51% des salariés indiquent avoir choisi le moyen de déplacement le plus rapide pour leurs trajets domicile-travail, ce critère ressort notamment comme dominant pour les salariés qui se rendent au travail en voiture (57%).
- 36% des salariés indiquent « ne pas avoir le choix », cette réponse est le plus souvent associée aux déplacements en voiture, certains salariés n'ayant pas d'alternative (pas d'offre de transport en commun à proximité et éloignement trop grand du lieu de travail pour envisager les mobilités douces).
- 26% indiquent avoir choisi le mode de transport le plus économique : c'est notamment le cas parmi les salariés qui utilisent les modes doux (49% de ceux qui vont travailler à pieds, 43% à vélo) et les transports en commun (39%).

### Pourquoi avoir choisi ce mode de transport ?



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche

### Critères de choix d'un moyen de transport

C'est le plus rapide	Je n'ai pas le choix	C'est le plus économique	Il est fiable / ponctuel
<b>51%</b>	<b>36%</b>	<b>26%</b>	<b>25%</b>
57% pour les utilisateurs de voiture personnelle 65% pour les utilisateurs de vélo,	39% pour les utilisateurs de voiture personnelle 44% pour les utilisateurs de voiture de fonction	49% pour ceux qui font de la marche à pied 50% pour les utilisateurs de réseau de transport urbain	34% pour les utilisateurs de vélo, vélo électrique, trottinette 30% pour les hommes

vélo électrique, trottinette	47% pour les techniciens-opérateurs 42% pour les 45-51 ans	43% pour les utilisateurs de vélo, vélo électrique, trottinette 43% pour les commerciaux 35% pour les moins de 35 ans	
<b>Il répond à mes contraintes familiales</b>	<b>Il est écologique</b>	<b>C'est le plus sécurisant</b>	<b>Il est bon pour ma santé</b>
<b>24%</b>	<b>19%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>
40% pour les utilisateurs de voiture personnelle 27% pour les utilisateurs de voiture de fonction 36% pour les fonctions supports 29% pour ceux qui habitent hors Ile-de-France 31% pour les femmes 40% pour les 35-44 as	39% pour ceux qui font de la marche à pied 39% pour les utilisateurs de réseau de transport urbain 56% pour les utilisateurs de vélo, vélo électrique, trottinette 48% pour les utilisateurs de train intercités / grande ligne / TGV 35% pour les cadres dirigeants 29% pour les moins de 35ans	24% pour les utilisateurs de train intercités / grande ligne / TGV 17% pour les plus de 55 ans	22% pour ceux qui font de la marche à pied 36% pour les utilisateurs de vélo, vélo électrique, trottinette 14% pour les femmes

Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche

## II. Les déplacements professionnels

*Un déplacement professionnel a lieu dès lors que quelqu'un exerce temporairement une activité professionnelle en dehors de son domicile et de son lieu de travail habituel.*

*Les déplacements exercés dans un cadre professionnel peuvent concerner les déplacements inter-établissements (dans une même entreprise ou un même groupe), les interventions réalisées dans les locaux d'un ou plusieurs clients, les visites de chantiers, les déplacements*

*effectués en continu par les professionnels « itinérants » (conducteurs, commerciaux...), etc.*

*Après un rappel des tendances identifiées au niveau national, tous secteurs confondus, cette partie restitue les enseignements des enquêtes conduites auprès des entreprises de la branche.*

## A. Éléments de contexte nationaux

### Une pratique croissante dans les entreprises

Les déplacements professionnels sont moins bien documentés que les déplacements domicile-travail. Le système statistique public n'approche pas ces déplacements, sauf de façon sommaire dans les enquêtes « Conditions de travail » de la DARES ce qui rend difficile l'utilisation et l'interprétation de données. Quelques enquêtes et sondages sur la mobilité ou les déplacements viennent néanmoins apporter des éclairages, venant d'organismes publics (ADEME) ou d'acteurs privés de la mobilité.

Ainsi, une étude en ligne réalisée en 2019 auprès de 502 dirigeants d'entreprise et 1023 salariés<sup>11</sup> révèle une croissance du nombre des déplacements professionnels dans les entreprises, mais ces déplacements semblent concerner un nombre de plus en plus restreint de salariés. Depuis 2016, **le nombre d'entreprises ayant recours aux déplacements professionnels a augmenté** de 8 points. 98 % des dirigeants sondés ont déclaré avoir au moins un salarié effectuant des déplacements professionnels.

On dénombre environ 11 400 000 déplacements professionnels quotidiens effectués en Île-de-France, seule région pour laquelle un dénombrement global a pu être identifié.<sup>12</sup>

La **voiture individuelle** reste le moyen principal de déplacement, qu'il s'agisse du véhicule personnel du salarié, d'une voiture de service ou de fonction.

Le **train** arrive en deuxième position notamment pour réaliser des trajets de longue distance à l'intérieur du territoire.

Cependant, on constate que les mobilités douces sont également représentées, principalement pour effectuer des déplacements à l'intérieur d'une même agglomération. Les **transports urbains** (bus, métro, etc.) sont ainsi cités par 41 % des dirigeants tandis que le **vélo** est cité par 22 % d'entre eux.<sup>13</sup>

## B. Les déplacements professionnels dans la branche

### 1. La fréquence des déplacements professionnels

**La pratique des déplacements professionnels est très hétérogène au sein de la branche.** 30% des salariés se déplacent plusieurs fois par semaine voire tous les jours, tandis que 45% se déplacent rarement ou jamais (non concernés).

<sup>11</sup> Opinion Way, Baromètre de la mobilité durable en entreprise Athlon, 2019

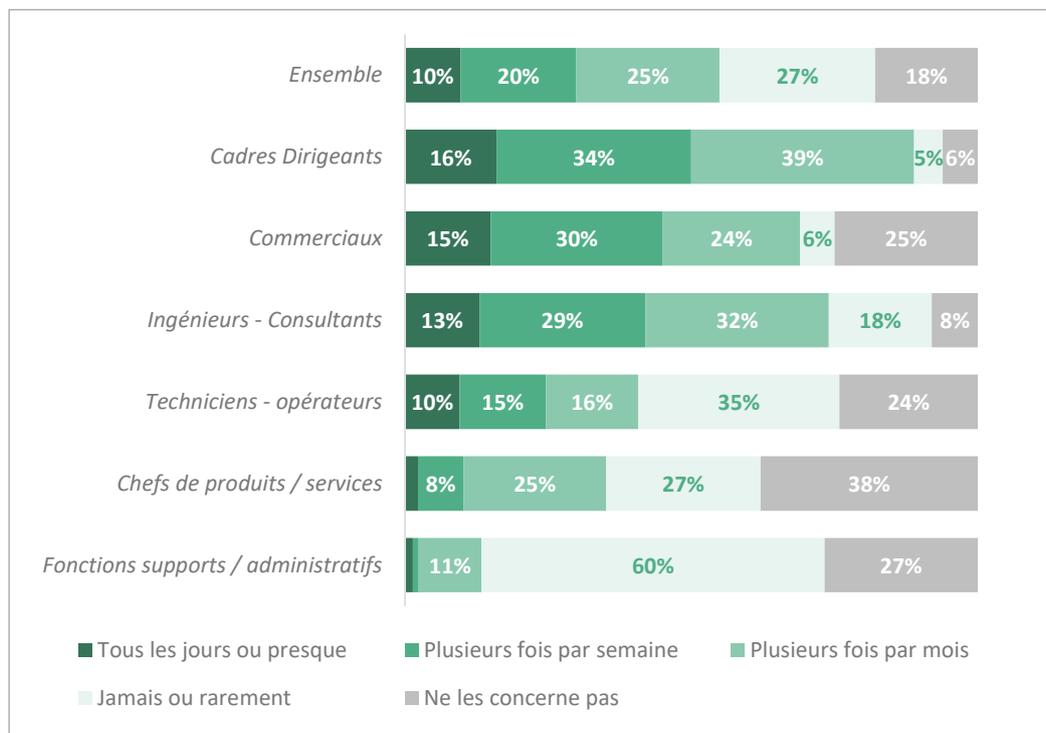
<sup>12</sup> Observatoire du Bureau responsable, Etude sur la mobilité liée au travail, 2018

<sup>13</sup> Opinion Way, Baromètre de la mobilité durable en entreprise Athlon, 2019

Les déplacements et leur fréquence dépendent en premier lieu de la fonction exercée. Les fonctions supports réalisent peu de déplacements professionnels (87% pas concerné ou rarement), au contraire des consultants et ingénieurs et des cadres dirigeants, respectivement 26% et 11% de non concernés ou rarement.

D'autres fonctions comme les commerciaux ou les techniciens-opérateurs sont plus partagées : les premiers sont 31% à ne pas être concernés ou rarement, mais 45% se déplace plusieurs fois par semaine voire tous les jours ; les seconds sont 59% à ne pas être concernés ou rarement, et 25% à se déplacer plusieurs fois par semaine voire tous les jours (42% dans l'Ingénierie).

### Fréquence des déplacements par fonction



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

### Spécificités des secteurs d'activité (cf. tableaux détaillés en annexe)

Dans le Numérique, les consultants et ingénieurs sont 28% à ne jamais se déplacer ou rarement contre 18% en moyenne ; au contraire ceux de l'Ingénierie sont 57% à se déplacer plusieurs fois par semaine voire tous les jours.

## 2. Les zones géographiques de déplacements professionnels

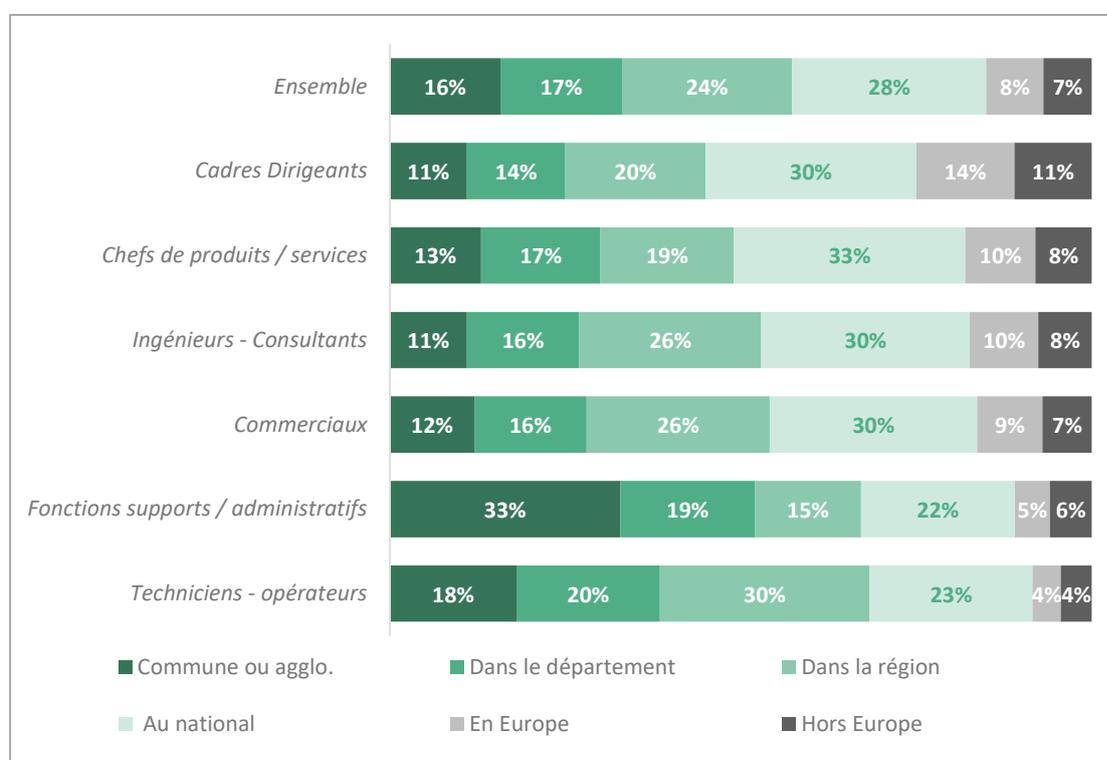
**Les déplacements professionnels réalisés sont très variés** : 33% des salariés réalisent des déplacements de proximité (commune ou l'agglomération du lieu de travail) tandis que 15% réalisent des déplacements internationaux (en Europe ou hors Europe). Entre ces deux situations, on trouve des déplacements dans le département ou la région (41% des salariés) et des déplacements nationaux (28%).

Les variations selon la fonction exercée sont moins marquées que pour la fréquence des déplacements. Parmi les éléments notables, il peut être indiqué que :

- Les techniciens-opérateurs ont un champ d'action plus rapproché (68% dans la région ou infra) que les autres fonctions
- Les déplacements à l'étranger sont plus courants pour les cadres dirigeants (25%).

Les salariés des fonctions supports sont peu nombreux à faire des déplacements professionnels, les analyses portant sur la typologie de leurs déplacements sont donc à considérer avec prudence.

### Lieu des déplacements par fonction



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

### 3. Durée des déplacements professionnels

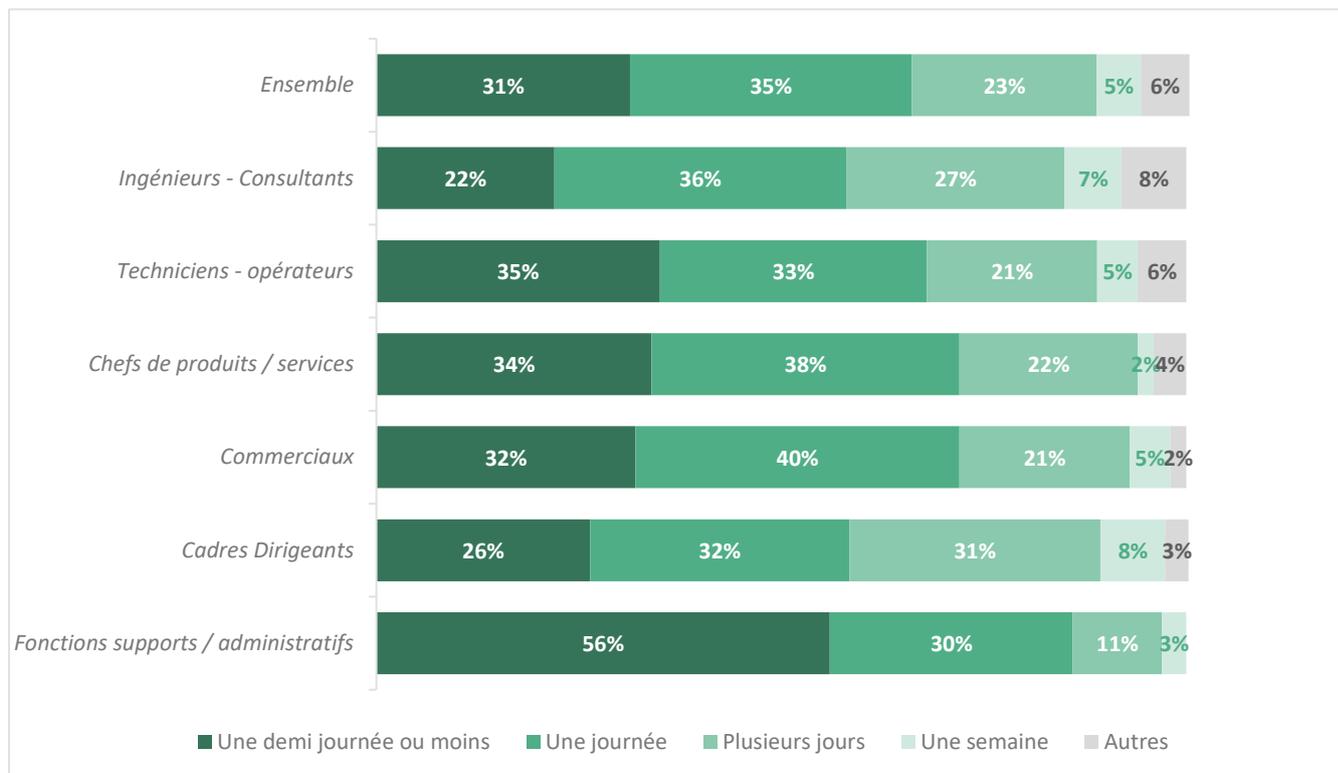
Les deux-tiers des salariés réalisent des déplacements d'une journée ou moins.

Les déplacements de quelques jours amenant des découchages concernent 23% des salariés. De plus, 7% réalisent des déplacements d'une semaine, 4% d'un mois ou plus.

Les cadres dirigeants et les ingénieurs – consultants se démarquent des autres fonctions pour leurs durées de déplacement : les deux catégories partent à 48% pour des missions de plusieurs jours.

Ils sont 28% pour les commerciaux (20% pour ceux travaillant en Ile-de-France) et les chefs de produits/ services, 32% pour les techniciens – opérateurs et 14% pour les fonctions supports.

### Durée des déplacements par fonction



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

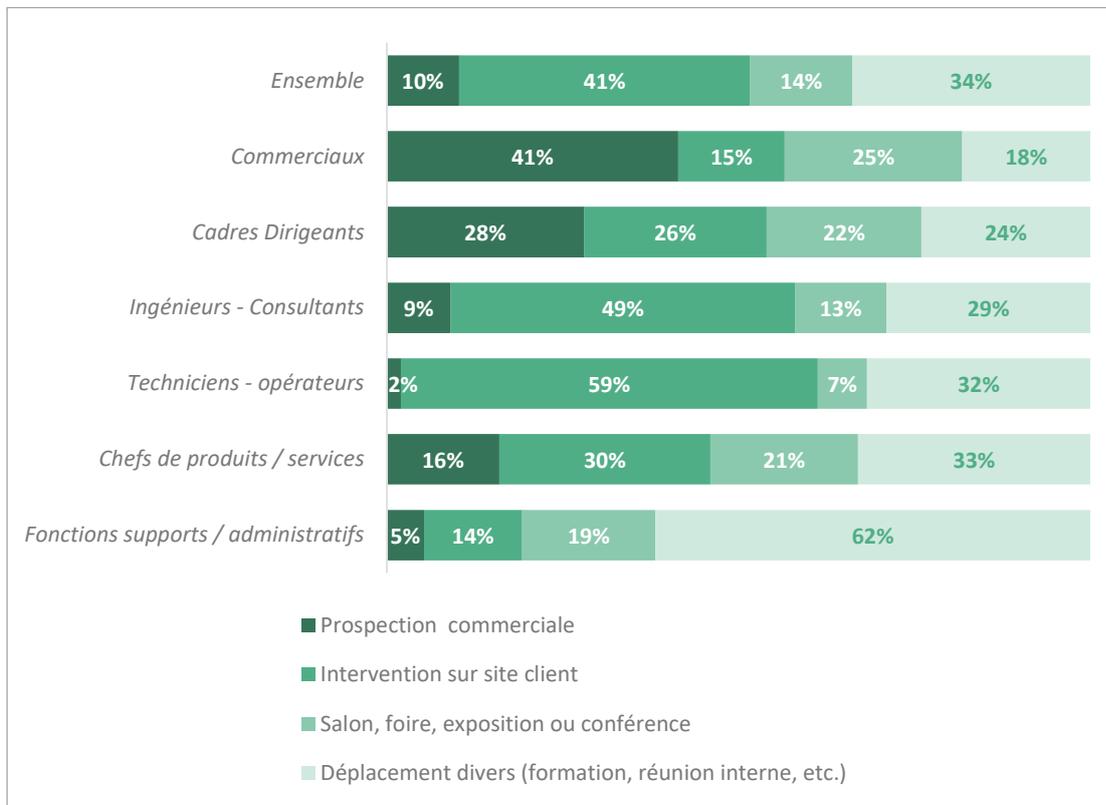
#### 4. Motifs des déplacements professionnels

**Les déplacements sur site client constituent le motif de déplacement le plus fréquent et concernent 41% des salariés. 34% se déplacent pour des formations, des réunions internes et autres déplacements divers.**

Les motifs des déplacements sont très caractéristiques des fonctions :

- Les commerciaux réalisent logiquement beaucoup de prospection commerciale (41%) et des déplacements sur salons, foires, exposition etc. (25%).
- Les techniciens-opérateurs et les ingénieurs-consultants se déplacent respectivement à 59% et à 49% sur site client.
- Les fonctions supports se déplacent à 62% pour des formations, des réunions internes et autres déplacements divers.
- Les chefs de produits/ services se déplacent en majorité sur site client (30%) et sur les salons, foires, exposition etc. (21%).
- Les déplacements des cadres dirigeants portent, à part comparable, sur ces différents motifs de déplacements.

#### Motifs des déplacements par fonction



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

## 5. Moyen de transport utilisés pour les déplacements professionnels

L'hétérogénéité des destinations et motifs de déplacement conduit logiquement à une utilisation très variée des différents moyens de transport.

**Ainsi, dans le cadre des déplacements professionnels**, 36% des salariés se déplace en voiture (19% en voiture de service ou de fonction), 21% en train et TGV, 20% en transport urbain et 12% en avion.

Au total, les solutions de transport collectifs (transports urbains, trains grands lignes, avion) sont davantage utilisées pour les déplacements que la voiture (53% des salariés y recourent contre 36%).

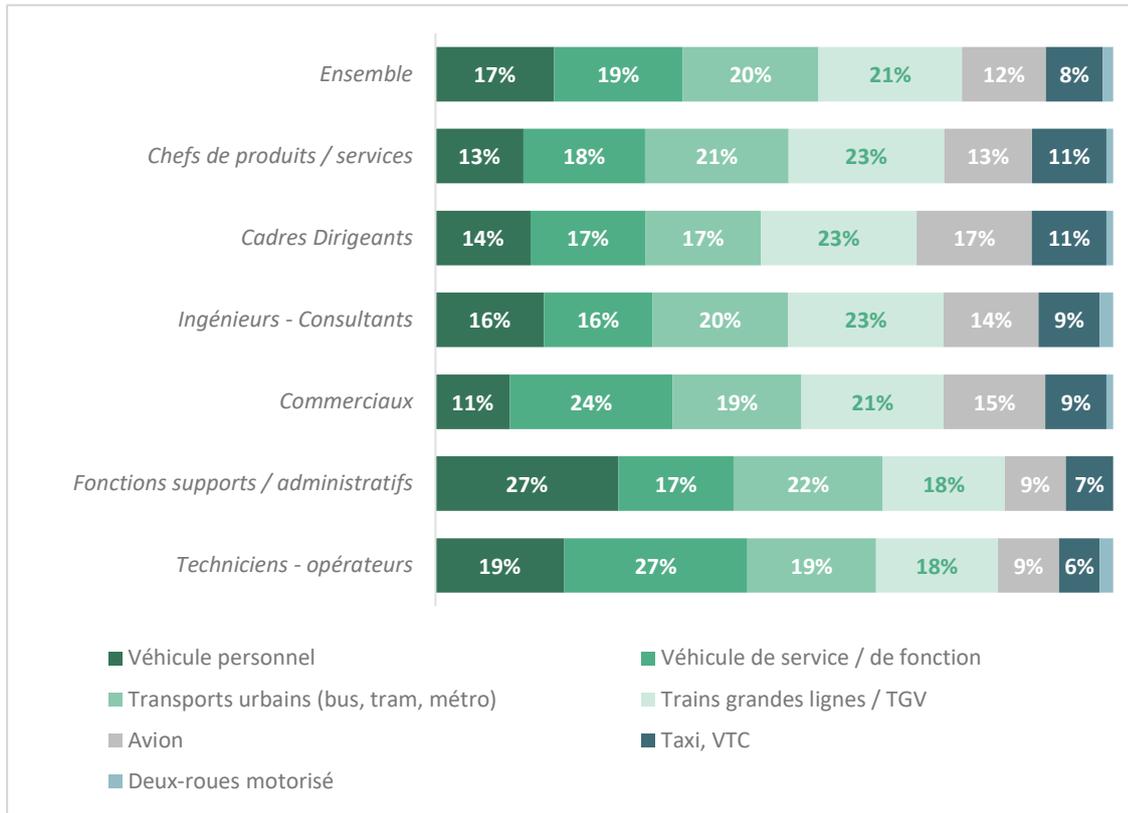
Les disparités entre les fonctions exercées sont, sur ce point, relativement faibles puisque c'est surtout l'éloignement de la destination qui détermine le choix de tel ou tel moyen de transport (à l'exception de certains salariés de l'ingénierie qui sont contraints par le déplacement de matériel inadapté aux transports collectifs). Les salariés travaillant en Ile-de-France utilisent plus souvent les transports urbains et les déplacements par taxi, VTC que la moyenne générale.

Les techniciens-opérateurs et les fonctions support ont tendance à plus utiliser la voiture (et assimilé) : respectivement 46% et 44%. Les véhicules de service / fonction sont plus souvent utilisés par les techniciens-opérateurs (27%) et les commerciaux (24%).

Plus la destination est éloignée, plus les salariés recourent à différents moyens de transport

pour un même déplacement. C'est le cas notamment pour les déplacements nationaux notamment. Dans les déplacements multimodaux, la voiture intervient le plus souvent, sauf dans les cas où le moyen de transport principal (train, avion) est accessible par les transports en commun.

### Moyen de transport des déplacements par fonction



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

## 6. Synthèse des déplacements professionnels par fonction

L'enquête sur les déplacements professionnels permet donc d'identifier, pour les principales fonctions exercées dans la branche, les éléments saillants suivant (cf. tableau détaillé page suivante) :

### Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants forment la catégorie la plus mobile : leurs déplacements sont les plus fréquents et obéissent à une grande variété de motifs (prospection commerciale, intervention sur site client, participation à des événements professionnels). Les cadres dirigeants réalisent plus de déplacements à l'international que les autres fonctions. Ainsi, leurs déplacements font plus souvent appel à l'avion que les autres salariés, et moins souvent à la voiture.

### Commerciaux

Les commerciaux sont, avec les cadres dirigeants, la catégorie qui présente les plus fortes fréquences de déplacements, mais leurs missions sont de plus courte durée (une demi-journée ou une journée). Comme les cadres dirigeants, ils sont utilisateurs de différents moyens de déplacement collectifs : avion, trains, etc., même s'ils se déplacent également un peu plus en voiture.

### **Consultants et ingénieurs**

Troisième catégorie par la fréquence de leurs déplacements, ils sont les plus concernés par les déplacements longs, c'est-à-dire de plus d'une semaine (cette tendance se vérifie globalement pour tous les cadres au forfait jour). Les interventions sur site client constituent leur motif principal de déplacement. Les consultants et ingénieurs utilisent plus souvent les transports en commun que les autres catégories (transports urbains et trains grandes lignes).

### **Chefs de produits et services**

Placés, dans l'échelle des classifications, entre les cadres dirigeants et les consultants ingénieurs, ils apparaissent moins concernés par les déplacements que ces deux autres catégories : leurs déplacements sont moins fréquents et portent majoritairement sur des courtes durées (une journée ou moins).

### **Techniciens et opérateurs**

Leurs déplacements sont moins fréquents que pour les catégories précédentes, et sont plutôt des déplacements de proximité (jusqu'au niveau régional), de courte durée. Il s'agit principalement de déplacements sur site client. Les techniciens et opérateurs se démarquent par une plus forte utilisation de la voiture. C'est notamment le cas dans l'ingénierie, secteur pour lesquels les déplacements se font des territoires peu couverts par les transports collectifs et qui, de plus, nécessitent souvent le transport d'équipements professionnels peu compatibles avec l'usage des transports en commun).

### **Fonctions supports**

Les salariés des fonctions supports apparaissent beaucoup moins concernés par les déplacements, et plutôt liés à des événements internes aux entreprises ou à des formations.



## Synthèse des déplacements professionnels par fonction

Les déplacements professionnels	Fréquence	Lieu	Durée	Motif	Moyen
<b>Cadres dirigeants</b>	50% se déplacent plusieurs fois par semaine dont 16% tous les jours ou presque	25% partent à l'étranger, 30% se déplacent au national (hors région)	11% se déplacent pour une semaine ou plus, 58% se déplacent pour une journée ou moins	Motifs à part égale : 28% prospection commerciale, 26% intervention sur site client et 22% salon, foire, exposition ou conférence	40% se déplacent en transports en commun, 31% en voiture (17% en voiture de service ou de fonction), 17% en avion
<b>Chefs de produits/ services</b>	38% sont non concernés, 27% se déplacent jamais ou rarement	18% partent à l'étranger, 33% se déplacent au national (hors région)	72% se déplacent pour une journée ou moins dont 34% une demi-journée ou moins	30% des déplacements sont des interventions sur site client, 21% sont des visites de salons, foires, expositions ou conférences	44% se déplacent en transports en commun, 31% en voiture (18% en voiture de service ou de fonction), 11% en taxi ou VTC
<b>Ingénieurs – consultants</b>	42% se déplacent plusieurs fois par semaine dont 13% tous les jours ou presque	18% partent à l'étranger, 30% se déplacent au national (hors région)	15% se déplacent pour une semaine ou plus, 58% se déplacent pour une journée ou moins	49% des déplacements sont des interventions sur site client	43% se déplacent en transports en commun, 36% en voiture (16% en voiture de service ou de fonction), 14% avion
<b>Résultats spécifiques pour les</b>	40% se déplacent plusieurs fois par semaine dont 10% tous les jours ou presque	23% partent à l'étranger, 31% se déplacent au national (hors région)	19% se déplacent pour une semaine ou plus, 53% se déplacent pour une journée ou moins	48% des déplacements sont des interventions sur site client	41% se déplacent en transports en commun, 37% en voiture (18% en

<b>cadres au forfait jours</b>					voiture de service ou de fonction), 16% avion
<b>Techniciens – opérateurs</b>	35% <b>se déplacent jamais ou rarement</b> , 25% plusieurs fois par semaine	68% <b>se déplacent dans la région</b> dont 18% dans la commune ou aggro.	11% se déplacent pour une semaine ou plus, 68% <b>se déplacent pour une journée ou moins</b> dont 35% une demi-journée ou moins	59% des déplacements sont des <b>interventions sur site client</b>	37% se déplacent en transports en commun, 46% <b>en voiture</b> (27% en voiture de service ou de fonction), 9% en avion
<b>Commerciaux</b>	45% <b>se déplacent plusieurs fois par semaine</b> dont 15% tous les jours ou presque	16% partent à l'étranger, 30% <b>se déplacent au national</b> (hors région)	72% <b>se déplacent pour une journée ou moins</b> dont 32% une demi-journée ou moins	41% des déplacements sont de <b>la prospection commerciale</b> , 25% sont des visites de salons, foires, expositions ou conférences	40% <b>se déplacent en transports en commun</b> , 35% en voiture (24% en voiture de service ou de fonction), 15% en avion
<b>Fonctions supports</b>	27% sont non concernés, 60% se déplacent jamais ou rarement	67% <b>se déplacent dans la région</b> dont 33% dans la commune ou aggro.	86% se déplacent pour une journée ou moins dont 56% <b>une demi-journée ou moins</b>	62% se déplacent pour des formations, des réunions internes et autres déplacements divers	40% se déplacent en transports en commun, 44% <b>en voiture</b> (17% en voiture de service ou de fonction)

### III. Les usages des différents moyens de déplacement

*Les entretiens qualitatifs ont permis de recueillir les perceptions des employeurs et salariés sur leurs pratiques de déplacement. Ils ont également été l'occasion d'identifier des actions déployées pour développer les modes de déplacement plus respectueux de l'environnement et/ou pour réduire les impacts négatifs des déplacements pour les salariés (réduction de la fatigue, amélioration de l'articulation vie personnelle vie professionnelle, etc.).*

*Cette partie en propose une restitution des avantages et inconvénients perçus des différents modes de déplacement et des actions mises en place par les entreprises en réponse aux difficultés posées.*

#### A. Modes doux : vélo, vélo électrique, trottinette électrique

##### Usages

- Domicile-Travail (usage principal)
- Déplacements professionnels de proximité (usage secondaire mais en développement)

##### Constats

Salariés et entreprises se rejoignent sur les constats et sur les réponses qui peuvent être apportées par les modes de déplacements doux.

Les vélos et trottinettes sont un moyen de transport utilisé ou envisagé pour bon nombre de salariés vivant à une distance raisonnable de leur lieu de travail (5km) afin d'éviter la prise de la voiture (bouchons) et de respecter l'environnement (des attentes de plus en plus importantes sur ce point ont été relevées lors des échanges).

Ils sont également une modalité émergente de déplacement professionnel qui se heurte néanmoins aux problèmes d'équipements et de prise en charge chez le client ou partenaire (entretien du parc vélo, garage sécurisé...).

##### Avantages

Des entreprises ont développé des approches innovantes d'investissement dans une flotte de vélo électrique, permettant de renforcer leurs engagements en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale et pour permettre un gain de temps dans les déplacements urbains de proximité pour leurs salariés.

##### Inconvénients

L'usage des vélos et trottinettes se heurte à un usage difficile en intermodalité (absence de parkings relais, impossibilité de déplacer un vélo dans le train...).

Pour les deux-roues motorisés (scooters), les mêmes avantages / inconvénients sont relevés, mais le rayon de mobilité est plus important.



Avantages	Inconvénients
Gain de temps - Fiabilité de la durée de déplacement	Risque important de vols
Souplesse d'utilisation	Locaux d'entreprises peu adaptés (pas de parking dédié et sécurisé)
Ecoresponsabilité	Absence de vestiaires et douches
Impact positif sur la santé : permet une activité physique et d'éviter la sédentarisation	Risques d'accident
Progrès sur les pistes cyclables (plus nombreuses, mieux protégées)	Aléas météo
	Insuffisance des aménagements urbains

#### Actions / initiatives repérées au sein des entreprises

- Mise en place d'un parking vélo / garage sécurisé
- Aides à l'achat du vélo électrique
- Installation de vestiaires et douches
- Mise en place des Indemnités kilométriques vélo (IKV) ou Forfait Mobilité Durable (FMD)
- Mise à disposition de vélos / vélos électriques / trottinettes
- Achat d'une flotte par l'entreprise
- Recours à un prestataire (location et/ou maintenance des équipements)
- Mise à disposition d'équipements complémentaires :
- Equipements de sécurité (casque, gilet...)
- Transport des équipements : sac à dos, remorque vélo
- Intervention auprès des collectivités pour améliorer les dessertes par voie douce

## B. Voiture individuelle

### Usages

- Domicile-Travail
- Déplacements professionnels

### Constats

L'usage de la voiture demeure majoritaire dans les déplacements domicile-travail et déplacements professionnels, même si la localisation urbaine d'une majorité d'entreprises permet aux salariés de la branche d'être moins dépendants à la voiture en comparaison de

la moyenne des secteurs d'activités.

L'usage de la voiture est notamment contraint, selon les configurations, par l'absence d'alternative (pas d'accès aux transports collectifs à proximité du domicile et/ou du lieu de travail et/ou du site client) et par les contraintes organisationnelles des salariés (devoir déposer ou aller chercher ses enfants à l'école, etc.).

### Avantages

Pour certains salariés, l'usage de la voiture résulte d'un choix volontaire : en dépit des coûts élevés, la voiture peut paraître plus confortable que les transports en commun et conserve l'avantage d'autoriser des trajets directs.

De plus, pour certains métiers notamment de l'ingénierie (bureaux d'études, environnement), la voiture est une extension du poste de travail. En effet, certains ont besoin de véhicules permettant de transporter leur matériel chez les clients.

### Inconvénients

Les entretiens font ressortir que les déplacements professionnels en voiture génèrent de la fatigue, du stress et des risques.

L'usage de la voiture génère des coûts importants qui sont entièrement à la charge du salariés pour ses déplacements domicile-travail. Certains salariés indiquent par ailleurs que les indemnités kilométriques perçues en cas d'usage d'un véhicule personnel pour les déplacements professionnels ne couvrent pas intégralement les frais.

Côté entreprises, plusieurs témoignages montrent une certaine difficulté à gérer les cadres définis par l'URSSAF :

- Les équilibres entre voiture de fonction et cadre d'utilisation des véhicules de service sont parfois difficiles à définir.
- Les règles de prise en compte des déplacements professionnels de plus de trois mois ne sont pas adaptées aux réalités de la branche (cas des salariés en détachement ou en mission longue durée chez un client).

Avantages	Inconvénients
Permet de palier aux insuffisances des transports en commun	Risques routiers
Plus souple (notamment pour déposer ses enfants)	Fort impact environnemental
Trajet direct	Bouchons et heures de pointe très étendues*
Confort	Coût d'usage des véhicules personnels :
Plus sécurisé que le deux-roues	Domicile-travail : frais très importants peu pris en charge (sauf frais réels impôts)
Permet de transporter le matériel professionnel (ingénierie)	Déplacements professionnels : indemnités kilométriques perçues comme plus ou moins suffisantes pour couvrir les coûts



### Actions / initiatives repérées au sein des entreprises

- Pour favoriser la disponibilité et la souplesse dans l'usage des flottes d'entreprise
  - Flotte de véhicules de service avec maintenance et entretien à la charge de l'entreprise
  - Mise à disposition de véhicules plus adaptés aux différents types de déplacement / au transport de matériel
  - Permettre le retrait du véhicule la veille ou le rendre le lendemain selon les horaires de déplacement
- Pour prévenir les risques routiers :
  - Adoption de règles de bonne conduite
- Pour la réduction de l'impact environnemental
  - Mise en place d'un compte carbone dans le cadre de la RSE
  - Un système de gestion qui permet de mutualiser les déplacements / évite les déplacements « solos »
  - Déploiement de flottes électriques et bornes de recharge (véhicules personnels et flotte d'entreprise)

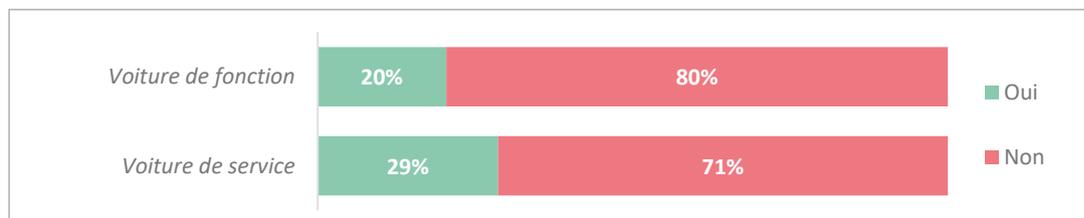
- 38 -

### Focus sur l'accès aux véhicules d'entreprise

**20% des salariés ont accès à une voiture de fonction.** La mise à disposition de véhicules de fonction est la plus fréquente pour les commerciaux (53%). Elle concerne également 44% des chefs de produits/ services et 37% des cadres dirigeants. Globalement, les cadres au forfait jours disposent à 30% d'une voiture de fonction.

**29% des salariés ont accès à une voiture de service.** L'accès à un véhicule de service concerne en particulier les techniciens et opérateurs (50%). Il est également plus fréquent qu'en moyenne pour les salariés de l'Ingénierie, et pour les salariés travaillant hors Ile-de-France (38%).

#### Accès à une voiture de fonction ou de service



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche



## C. Transports urbains

### Usages

- Domicile-Travail (usage principal)
- Déplacements professionnels de proximité

### Constats

L'usage des transports en commun est déterminé par leur disponibilité et leur fréquence. Seule la région Ile-de-France et quelques grandes agglomérations sont bien équipées, aussi toute une partie des salariés de la branche n'utilise pas les transports urbains.

Les politiques RSE misent relativement peu sur les transports en commun pour les déplacements, sauf quelques exemples de prise en charge des abonnements de transport au-delà du seuil légal).

De nombreuses solutions passent par la mobilisation des élus et le renforcement des équipements sur les territoires.

### Avantages

Le faible coût d'usage est le principal avantage perçu à l'usage « quotidien » des transports urbains collectifs. Beaucoup de salariés attachent également de l'importance au faible impact environnemental des déplacements par les transports urbains (en comparaison de la voiture).

### Inconvénients

Les salariés et entreprises regrettent le manque d'équipement dans certains territoires (en région PACA notamment) et la fréquence des aléas selon les lignes (en Ile-de-France surtout).

Dans le cadre professionnel, l'usage des transports urbains est réservé aux déplacements légers, et n'est pas compatible avec les missions exigeant le transport d'équipements professionnels encombrants.

Avantages	Inconvénients
<p>Simplicité</p> <p>Faible coût</p> <p>Flexibilité (en IDF)</p> <p>Faible impact environnemental</p>	<p>Aléas, retard, interruptions, pannes techniques, incidents divers, grèves</p> <p>Faiblesse de l'offre hors zones urbaines</p> <p>Trajet rallongé en durée par rapport à la voiture (notamment en périurbain)</p> <p>Intermodalité difficile pour les déplacements transversaux en IDF</p> <p>Forte affluence</p> <p>Inconfort du transport (pas possible d'y travailler)</p>

## Inadapté au transport de matériel

### Actions / initiatives repérées au sein des entreprises

- Renforcement des usages :
  - Prise en charge des abonnements transport au-delà du seuil légal
  - Travail sur la billetterie : l'entreprise va prendre en charge les titres de transport pour éviter l'avance par les salariés
  - Organisation des plannings en fonction de la disponibilité des transports en commun
  - Incitation à prendre plus largement les transports en commun par rapport à la voiture dans les engagements RSE
- Intervention auprès des collectivités :
  - Renforcer le réseau de transport en commun
  - Faire prendre en compte l'organisation des entreprises de service dans l'organisation locale des transports en commun

- 40 -

## D. Trains grandes lignes

### Usages

- Domicile-Travail (minoritaire)
- Déplacements professionnels

### Constats

Le train est le plus souvent utilisé en intermodalité avec métro ou tramway dans les agglomérations (en l'absence de solution intermodale, il existe un fort report sur la voiture).

### Avantages

Les conditions de voyage en train grandes lignes sont plus confortables, les salariés apprécient notamment de pouvoir travailler durant le trajet. Les trains grandes lignes sont jugés globalement fiables.

Des gains qualitatifs peuvent être obtenus en donnant aux salariés de la flexibilité sur les réservations, les reports, les changements d'horaire et le confort de travail. L'accès aux premières classes est apprécié pour bénéficier de meilleures conditions de confort de travail durant le trajet, de même que la mise à disposition d'abonnements « Grands voyageurs » qui permettent d'accéder aux espaces réservés de travail en gare. La Convention Collective de la branche prévoit que les ingénieurs et cadre voyagent en 1ère classe ou confort équivalent dans le cadre des déplacements professionnels en train, sauf stipulation contraire (article

59).

### Inconvénients

L'offre se réduit, notamment en milieu rural ou urbain peu dense, avec la fermeture de petites gares et/ou la réduction des fréquences de desserte.

Les tarifs des trains grandes lignes (TGV) sont jugés de plus en plus élevés.

Avantages	Inconvénients
<p>Les trains grandes lignes marchent globalement bien (TGV Paris-Provence notamment) - Système de déplacement plutôt fiable</p> <p>Le train permet de travailler pendant le trajet</p> <p>Ecologiquement responsable</p>	<p>Aléas (retards, grèves, changement d'horaires de lignes...)</p> <p>Plus d'aléas sur TER, faiblesse du réseau ou de l'interconnectivité selon les régions</p> <p>Suppressions de dessertes en dehors des grands agglomérations / substitutions bus</p> <p>De plus en plus coûteux</p>

- 41 -

### Actions / initiatives repérées au sein des entreprises

- Permettre aux salariés d'accéder à la première classe (prévu dans la CCN pour les ingénieurs et cadres). « *Je bosserais mieux dans le train avec un peu plus de confort* »
- Fournir aux salariés des cartes « grand voyageur » (permettant d'accéder aux espaces de travail en gare et de gérer plus facilement les réservations)
- Lien avec les collectivités : « Refaire circuler les trains »

## E. Avion

### Usage

- Déplacements professionnels

### Constats

L'avion est une solution incontournable pour les déplacements à l'international, mais également pour les déplacements dans les régions françaises éloignées.

Néanmoins, de plus en plus d'entreprises privilégient le report vers le train pour n'utiliser l'avion seulement que quand c'est nécessaire (RSE).

### Avantages

L'avion permet un gain de temps pour certains déplacements au national, pour les territoires non desservis par le TGV notamment.



## Inconvénients

Le fort impact environnemental de l'avion est l'inconvénient le plus mentionné par les entreprises et les salariés.

Les salariés estiment par ailleurs que l'amont et l'aval du vol sont très contraignants (temps perdu), et que l'avion est devenu un mode de transport inconfortable (lignes low-cost).

Avantages	Inconvénients
<p>Gain de temps pour certains longs déplacements y compris au national.</p> <p>Indispensable pour certaines destinations Europe ou France</p>	<p>Fort impact environnemental</p> <p>Nombreux retards / reports de vol</p> <p>Peu de confort d'attente / en vol (compagnies low-cost)</p> <p>Perte de temps importante dans les déplacements avant/après (Entreprise-Aéroport-Client)</p>

- 42 -

### Actions / initiatives repérées au sein des entreprises

→ Inscrire dans la RSE des engagements en faveur des déplacements en train

## F. Covoiturage, navettes d'entreprise ou autopartage

### Usages

- Domicile-Travail (covoiturage)
- Déplacements professionnels (autopartage, navettes)

### Constats

Le covoiturage ne concerne pratiquement que les déplacements domicile-travail. Il semble réservé aux catégories les plus sédentaires de la branche.

Certains salariés évoquent l'intérêt des navettes d'entreprise mais plus en lien avec le client chez qui ils sont détachés (numérique).

### Avantages

Le covoiturage répond aux préoccupations environnementales des salariés, qui peuvent ainsi réduire l'impact de leurs déplacements domicile-travail. Le covoiturage contribue au désengorgement automobile des zones urbaines. Il permet des gains financiers potentiellement important pour les salariés contraints d'aller travailler en voiture.

L'autopartage constitue une solution émergente bien adaptée dans les agglomérations disposant de ces services, notamment pour les entreprises se déplaçant peu et qui n'ont pas



besoin d'une flotte de véhicules permanents. L'autopartage est vécu par les salariés comme plus écoresponsable qu'une flotte sous-utilisée.

### Inconvénients

Le covoiturage est un moyen relativement peu adapté à la majorité des salariés, qui ont besoin de souplesse horaire (horaire aléatoire des fins de journées, notamment pour les cadres au forfait jours).

Sur l'autopartage, le frein essentiel est celui de la qualité des prestations.

Avantages	Inconvénients
<p><b>Covoiturage</b> (déplacements domicile-travail) : plus durable et moins coûteux que la voiture individuelle</p> <p>Intéressant pour les déplacements sur une agglomération</p> <p>Véhicules adaptés, souplesse et véhicules bien entretenus par le prestataire</p> <p>Solution plus économique qu'une flotte de véhicule (surtout en l'absence de parking)</p> <p>Solution appréciée par les jeunes salariés (pas besoin d'acheter un véhicule personnel)</p>	<p>Covoiturage peu adapté aux contraintes des métiers (horaires flexibles...)</p> <p>Qualité insuffisante du service rendu par certains de gestionnaires de flottes d'autopartage : faible disponibilité des véhicules, maintenance non assurée, etc.</p> <p>Bouchons et risques routiers</p>

- 43 -

### Actions / initiatives repérées au sein des entreprises

- Covoiturage ou Navette en lien avec le client pour salarié détaché
- Mettre en place une navette interentreprises / covoiturage interentreprises sur une même zone d'activité
- Encourager le covoiturage dans le cadre de la RSE



## IV. Difficultés et risques associés aux déplacements

### A. Difficultés et souhaits des salariés en matière de déplacements domicile-travail

#### 1. Les incidents rencontrés par les salariés de la branche durant leurs déplacements domicile-travail

45% des salariés se rendant au travail en voiture déclarent être confrontés plusieurs fois par semaine à des bouchons ou un trafic routier ralenti, dont 26% le sont tous les jours.

Parmi les ceux qui utilisent les transports en commun, 23% sont confrontés à la saturation des transports plusieurs fois par semaine, dont la moitié le sont tous les jours ou presque. Ces situations affectent particulièrement les salariés en Ile-de-France (40%).

#### Les incidents rencontrés dans les déplacements domicile-travail

Bouchons ou trafic routier ralenti	Transports en commun saturés	Stationnement
<b>45% plusieurs fois par semaine, dont 26% presque tous les jours</b>	<b>23% plusieurs fois par semaine, dont 12% presque tous les jours</b>	Pas de difficulté pour plus de 90% des répondants concernés
58% plusieurs fois par semaine pour les commerciaux	31% plusieurs fois par semaine pour les ingénieurs-consultants	
52% plusieurs fois par semaine pour les entreprises de plus de 100 salariés	27% plusieurs fois par semaine pour les cadres au forfait jours	
51% plusieurs fois par semaine dans le Numérique	40% plusieurs fois par semaine en Ile-de-France	
50% plusieurs fois par semaine en Ile-de-France		

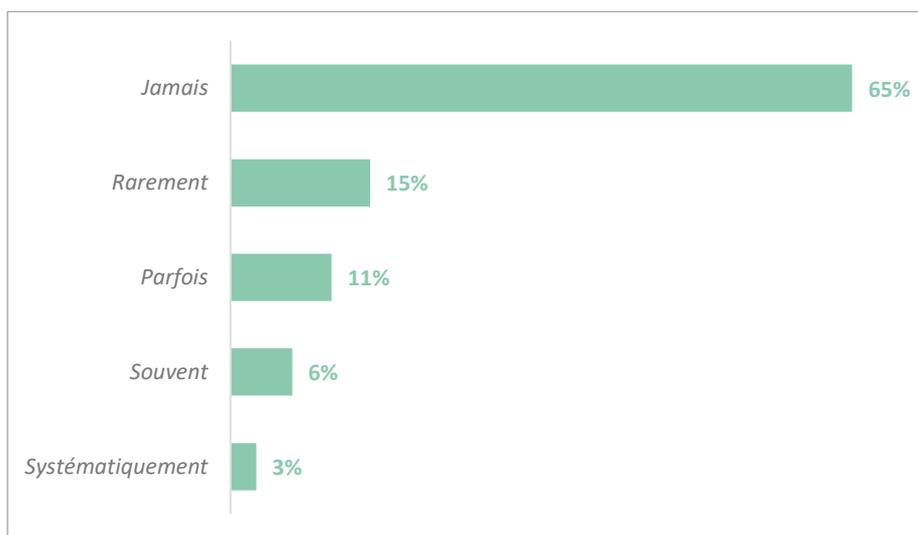
Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche

Les salariés de la branche déclarent à 9% travailler souvent, voire systématiquement durant leurs trajets domicile-travail :

- 30% des utilisateurs des trains grandes lignes travaillent souvent voire systématiquement durant leurs trajets
- 21% des chefs de produits/ services travaillent souvent voire systématiquement durant leurs trajets domicile-travail
- 14% des 35 - 44 ans travaillent souvent voire systématiquement durant leurs trajets domicile-travail.

#### Le travail durant les trajets domicile-travail





Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche

## 2. Les souhaits des salariés de la branche en matière de déplacement domicile-travail

Les salariés peuvent être partagés en trois groupes presque égaux :

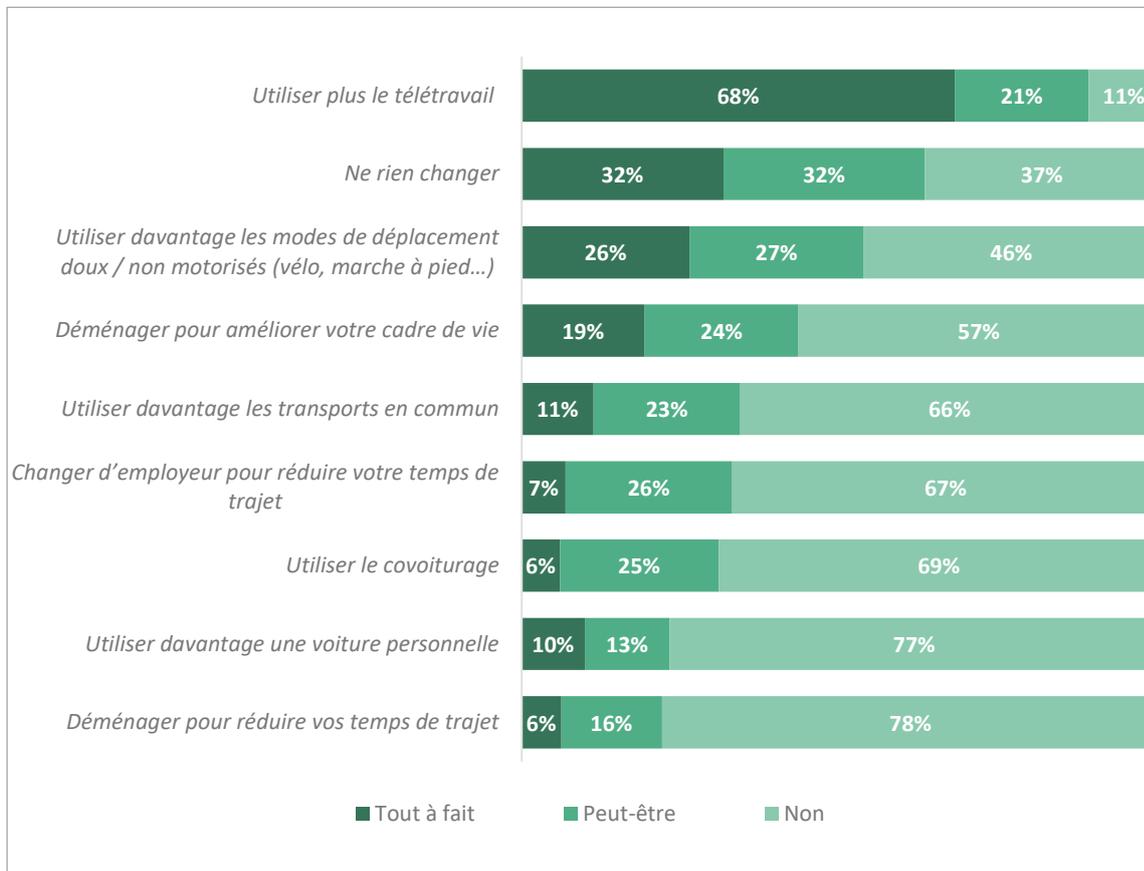
- 37% souhaite ne rien changer sur leurs déplacements domicile-travail
- 32% souhaite tout à fait changer l'organisation de ces trajets
- 32% porte une appréciation intermédiaire (« peut-être » changer).

En premier lieu, les attentes portent sur la limitation des déplacements domicile-travail à travers le développement du télétravail. Ce souhait, déjà identifié dans une étude de l'ADESATT en 2019, se trouve renforcé par le contexte de crise sanitaire qui prévaut en 2020.

Ainsi, lors de l'enquête, 68% des répondants indiquent vouloir « tout à fait » utiliser davantage le télétravail. A l'inverse, 1 salarié sur dix environ ne souhaite pas télétravailler davantage à l'avenir.

La seconde proposition qui retient l'attention d'un grand nombre de salariés est le développement de l'utilisation des modes doux dans les déplacements domicile-travail (26% le souhaitent « tout à fait » et 27% « un peu »). Les entretiens ont confirmé la forte attention portée par les salariés de la branche à la réduction de l'impact environnemental de leurs trajets personnels et professionnels.

### Quels sont vos souhaits pour vos déplacements domicile-travail



Ne rien changer	Utiliser plus le télétravail	Utiliser davantage les modes de déplacement doux	Déménager pour améliorer votre cadre de vie	Utiliser davantage les transports en commun
<b>64%</b> (dont 32% de « tout à fait »)	<b>89%</b> (dont 68% de « tout à fait »)	<b>53%</b> (dont 26% de « tout à fait »)	<b>43%</b> (dont 19% de « tout à fait »)	<b>34%</b> (dont 11% de « tout à fait »)
48% pour les commerciaux 62% dans les petites entreprises (moins de 5 salariés) 40% pour les femmes	93% pour les ingénieurs-consultants 92% pour les cadres au forfait jours 93% pour les moins de 35 ans	56% pour les techniciens-opérateurs 57% dans le Conseil 61% pour les moins de 35 ans 60% en Ile-de-France	59% pour les commerciaux 50% pour les cadres dirigeants 56% dans les entreprises de 20 à 49 salariés 58% pour les moins de 35 ans 56% en Ile-de-France	42% pour les ingénieurs-consultants

Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche

### 3. Les enseignements du baromètre « Entreprises et Mobilité » : le bien-être au travail diminue avec l'augmentation du temps de trajet domicile-travail

**43%** des personnes sondées par le baromètre Alphabet France / Ifop déclarent que les conditions dans lesquelles ils effectuent leurs déplacements dans le cadre de leur travail impactent leur qualité de vie au travail.<sup>14</sup>

Si l'estimation d'une durée ou d'une distance « longue » est subjective, en moyenne, les actifs jugent qu'un **trajet est long à partir de 38 kilomètres ou 30 minutes**.

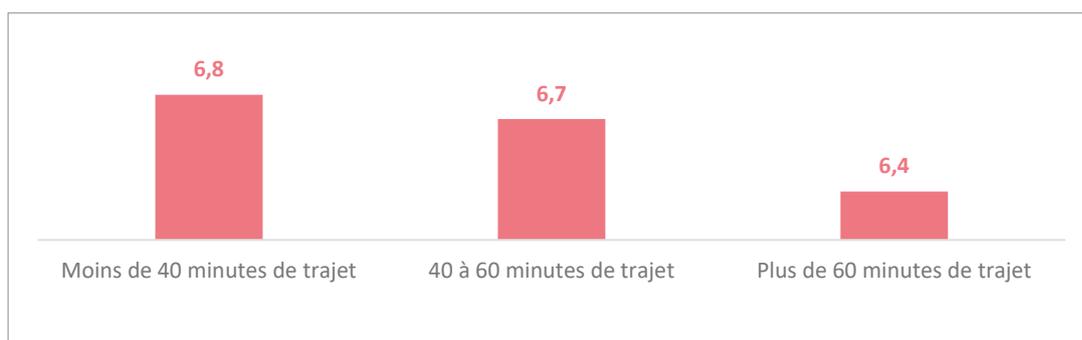
L'allongement de ces temps de trajets ainsi que leur multiplication peuvent dégrader l'image que se fait le salarié de son activité et de l'entreprise.

Parmi les désagréments relevés par l'étude, **57%** des sondés déclarent que ces trajets entraînent une **perte de temps**, **43%** d'entre eux font part du **stress causé par les trajets sur des itinéraires à fréquentation accrue** (en milieu urbain notamment). 31% des sondés déclarent être victimes de manques de ponctualité. Enfin, le manque de confort (19%) et de linéarité (15%) sont les deux derniers motifs principaux évoqués par les sondés.

Une autre étude conduite en 2019 en Ile-de-France montre ainsi que plus les temps de trajet sont longs, plus les salariés ont une perception dégradée de leur bien-être au travail. A ce résultat peut être ajouté le manque d'interactions sociales avec les autres salariés de l'entreprise induit par la fréquence des déplacements professionnels. Pour ces raisons, le salarié peut manquer du sentiment d'appartenance à l'entreprise le poussant davantage à vouloir changer d'employeur.

- 47 -

Perception du bien-être au travail selon la durée du trajet domicile-travail  
(note sur 10, sondage IFOP auprès de 2000 salariés en Ile de France)



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche

Cependant, près de 2 actifs sur 3 déclarent avoir la possibilité de bénéficier de solutions et/ou de services de mobilité via leur entreprise afin d'améliorer leur qualité de vie. Ces initiatives proposées par les entreprises permettent d'atténuer les effets négatifs des déplacements liés à l'activité professionnelle.

<sup>14</sup> Ifop, Baromètre annuel Alphabet France « Entreprises et Mobilité », 2017



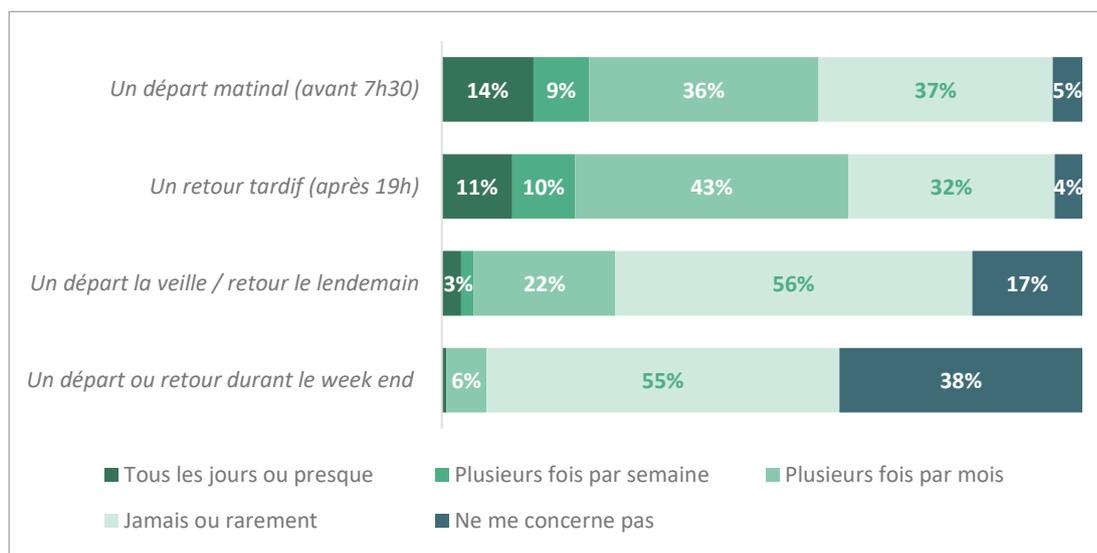
Les trajets liés à l'activité professionnelle peuvent également avoir **un impact sur la vie privée et familiale**. Les déplacements domicile / travail de plus longue durée viennent empiéter sur les activités de la sphère familiale tout comme les déplacements professionnels de plus ou moins longue durée poussant parfois à devoir faire un choix entre la vie de famille et l'activité professionnelle, choix qui contraint davantage les femmes dans leurs choix de carrière professionnelle.

### B. Les difficultés posées aux salariés de la branche par les déplacements professionnels

59% des salariés de la branche sont concernés, au moins plusieurs fois par mois, par un départ matinal du fait des déplacements professionnels, et 64% des salariés le sont par un retour tardif (au-delà de 19 heures). Pour un quart des salariés, ces départs matinaux ou retours tardifs surviennent plusieurs fois par semaine, voire tous les jours (16% quittent leur domicile avant 7h30 et rentrent après 19h plusieurs fois par semaine).

Les déplacements nécessitant un départ la veille ou retour le lendemain sont moins nombreux (27% de salariés concernés plusieurs fois par mois) ; ceux débordant sur le week-end plusieurs fois par mois concernent 7% des salariés.

#### Vos déplacements professionnels occasionnent-ils...



Un départ matinal (avant 7h30)	Un retour tardif (après 19h)	Un départ la veille / retour le lendemain	Un départ ou retour durant le week-end
<b>23%</b> plusieurs fois par semaine	<b>21%</b> plusieurs fois par semaine	<b>27%</b> plusieurs fois par mois	<b>7%</b> plusieurs fois par mois
33% pour les techniciens-opérateurs	25% pour les cadres au forfait jours 25% pour les hommes	34% pour les cadres dirigeants 33% pour les cadres au forfait jours	11% pour les cadres au forfait jours 11% pour les 45-54 ans

30% dans les entreprises de plus de 100 salariés		32% dans les plus de 50 salariés	
26% dans l'Ingénierie		33% pour les plus de 55 ans	
29% pour les hommes			

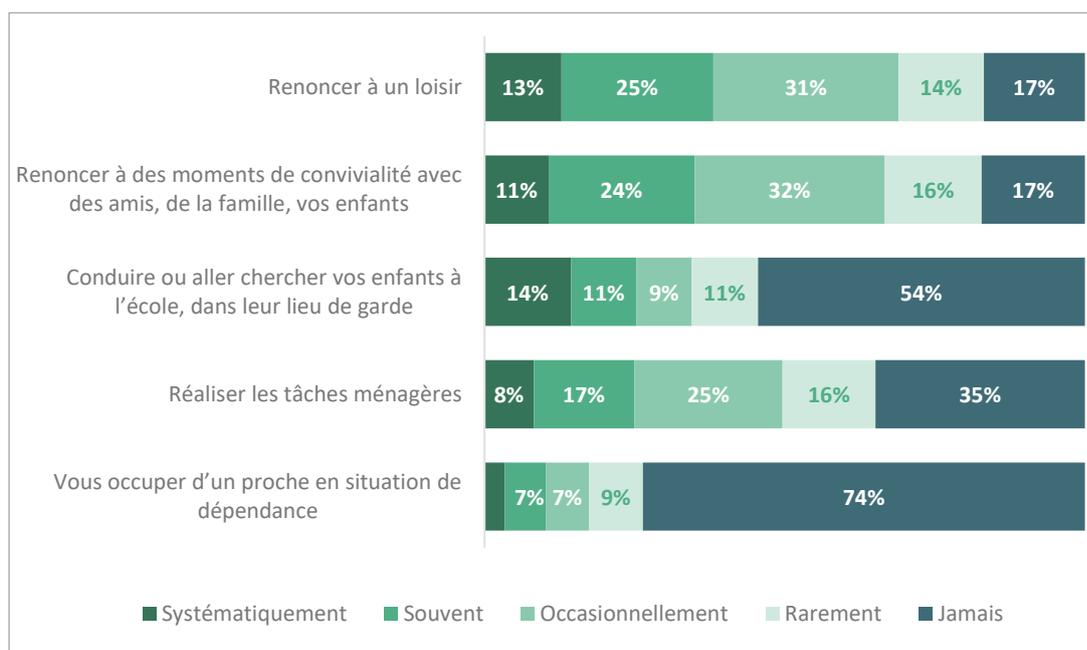
Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche

Les déplacements professionnels empiètent donc souvent sur le temps personnel, et ce temps se répercute principalement sur les possibilités de prendre du temps pour des loisirs (pour 38% des salariés, systématiquement ou souvent) ou des moments de convivialité (35%). Pour ces deux items, on trouve plus 30% de salariés pour lesquels ces inconvénients sont occasionnellement ressentis.

Les déplacements professionnels génèrent, pour un quart des salariés, des difficultés à réaliser les tâches ménagères (25% systématiquement ou souvent, 25% occasionnellement) ou à gérer les trajets des enfants (école, crèche...).

Globalement, les difficultés semblent particulièrement fortes pour les 35-44 ans, ce qui correspond aux tranches d'âge pendant lesquelles l'articulation vie familiale / vie personnelle est la plus délicate (présence de jeunes enfants pour beaucoup de ces salariés). Ces difficultés sont confirmées par les entretiens qualitatifs, durant lesquels beaucoup de salariés ont expliqué que les déplacements professionnels posent des difficultés personnelles lorsqu'ils viennent casser une « routine organisationnelle familiale ». Les déplacements réguliers sont finalement mieux acceptés car ils sont intégrés par les salariés comme une composante de l'organisation personnelle, sauf dans les cas d'imprévus (retard de transport, etc.).

### Les difficultés posées par les déplacements professionnels dans l'organisation de la vie personnelle du salarié



Renoncer à un loisir	Renoncer à des moments de convivialité	Aller chercher les enfants	Réaliser les tâches ménagères
<b>38%</b> (dont 13% systématiquement)	<b>35%</b> (dont 11% systématiquement)	<b>25%</b> (dont 14% systématiquement)	<b>25%</b> (dont 8% de systématiquement)
45% dans les entreprises de plus de 100 salariés 47% pour les 35-44 ans	40% dans le Numérique 42% pour les 35-44 ans	37% pour les chefs de produits / services 30% dans les entreprises de 20 à 49 salariés 30% dans le Numérique 53% (dont 35% systématiquement) pour les 35-44 ans	30% dans les entreprises de plus de 100 salariés 29% pour les femmes

Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche

## C. Les risques routiers

### 1. Éléments nationaux de contexte

Le risque routier professionnel est la première cause de décès au travail. Il se décompose en 2 risques distincts : **le risque « trajet professionnel »** et **le risque « trajet domicile-travail »**.

La combinaison des temps de trajets et de leurs conséquences (ex : anxiété, stress, fatigue, charge mentale, etc.) accroît les risques d'accidents.

En France, un sondage IFOP montre que **65%** des salariés utilisant la voiture ou un deux-roues pour se rendre au travail estiment prendre **au moins un risque** sur leur trajet (conduire trop rapidement, téléphoner, etc.)

En 2018, une étude menée par l'université de Kingston a également montré que les voyageurs d'affaires internationaux développent une tendance aux comportements à risques, au surmenage et à l'épuisement. En effet un tiers des voyageurs d'affaires déclare être *"plus enclins à avoir des comportements à risques à l'étranger plutôt que dans leur pays d'origine"*. 46% d'entre eux admettent consommer davantage d'alcool lors de leurs déplacements professionnels.

### 2. L'exposition des salariés de la branche aux risques routiers lors de leurs déplacements professionnels

#### Constats pour la branche

L'enquête adressée aux salariés pour cette étude questionne les risques lors des déplacements professionnels réalisés en voiture.



Conduire en état de fatigue	Consulter / lire des documents	Consulter votre smartphone	Téléphoner sans kit mains libres	Conduire trop vite
<b>15%</b> souvent ou systématiquement	<b>3%</b> souvent ou systématiquement	<b>9%</b> souvent ou systématiquement	<b>3%</b> souvent ou systématiquement	<b>13%</b> souvent ou systématiquement
23% pour les chefs de produits / services	6% pour les 35-44ans	20% pour les chefs de produits / services 15% pour les commerciaux 14% dans les entreprises de 20 à 100 salariés 14% pour les 35-44 ans	9% % pour les chefs de produits / services 8% dans les entreprises de 20 à 100 salariés 5% dans l'Ingénierie	26% pour les chefs de produits / services 17% dans les entreprises de plus de 100 salariés

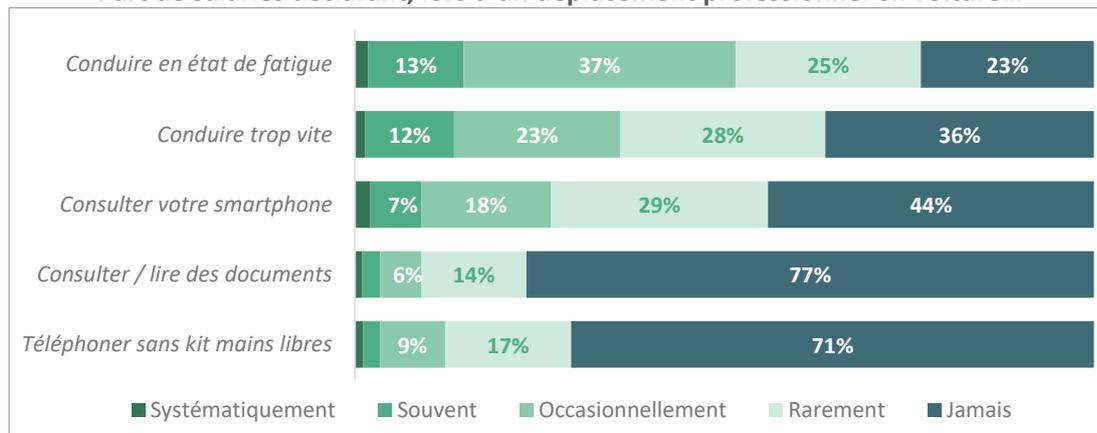
D'après l'enquête auprès des salariés de la branche, conduire en état de fatigue (15% souvent ou systématiquement) ou conduire trop vite (13%) sont les deux principaux risques que les salariés déclarent prendre en voiture lors de leurs déplacements professionnels.

A ceux-ci s'ajoutent 37% de salariés déclarant conduire occasionnellement en état de fatigue et 23% déclarant conduire occasionnellement trop vite.

Les chefs de service / produits semblent plus confrontés à ces risques que les autres catégories de personnels.

Les autres risques mentionnés concernent notamment le téléphone : environ 9% des salariés déclarent consulter leur smartphone souvent ou systématiquement durant le trajet (et 18% occasionnellement).

#### Part de salariés déclarant, lors d'un déplacement professionnel en voiture...



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche

**8% des salariés répondants déclarent avoir connu un accident de la route au cours des 3 dernières années** lors d'un déplacement professionnel. Un quart de ces accidents ont occasionné un arrêt de travail pour une durée médiane de 14 jours (la moyenne atteint 75



jours du fait des accidents générant des arrêts de très longue durée).

**15%** des entreprises répondantes déclarent qu'au moins un accident routier a eu lieu en déplacement au cours des 3 dernières années (7% au moins 2 accidents). Ces proportions atteignent :

- 18% pour l'Ingénierie
- 21% pour le Numérique
- 23% pour les entreprises de 10 à 100 salariés.

### Actions des entreprises de la branche

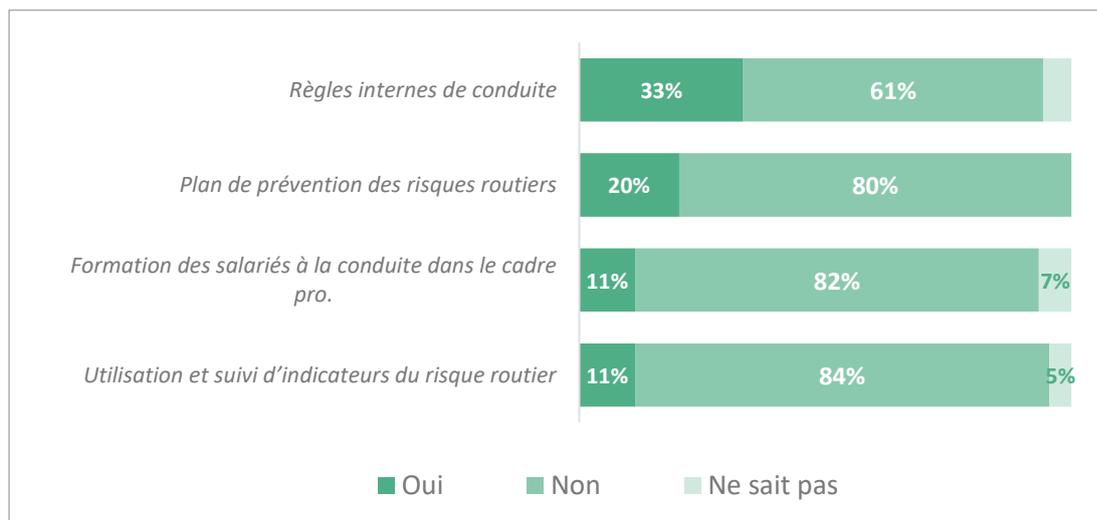
Pour atténuer les risques routiers, les entreprises disposent de plusieurs leviers d'action. Parmi les entreprises répondantes :

- 33% ont mis en place des règles internes de conduite (charte,...)
- 20% ont adopté un plan de prévention des risques routiers. Cette proportion croît avec la taille de l'entreprise : 40% des plus de 50 salariés ont adopté un tel plan.
- 11% proposent à ses salariés des formations à la conduite dans le cadre professionnel
- 11% ont mis en place des dispositifs de suivi du risque.

Globalement, les entreprises hors Ile-de-France apparaissent plus impliquées ces sujets, ce qui peut être relié à leur plus grande dépendance aux déplacements routiers (les salariés d'Ile-de-France ayant davantage de possibilités de voyage en transports collectifs).

- 52 -

### Les actions des entreprises pour réduire les risques routiers



Plan de prévention des risques routiers	Formation à la conduite dans le cadre pro.	Règles internes de conduite	Utilisation et suivi d'indicateurs du risque routier
<b>20%</b>	<b>11%</b>	<b>33%</b>	<b>11%</b>
La proportion augmente avec la taille de l'entreprise : de 14% pour les moins de 5 salariés, à 40% pour les plus de 50 salariés 13% en Ile-de-France 23% hors Ile-de-France	7% en Ile-de-France 13% hors Ile-de-France 14% dans le Conseil	18% en Ile-de-France 40% hors Ile-de-France 39% dans l'Ingénierie 42% dans les entreprises de 5 à 9 salariés	17% dans l'Ingénierie

Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

### Focus sur les déplacements professionnels dans les pays à risque

Certains salariés peuvent être amenés à se déplacer dans des pays présentant différents types de risque. Le questionnaire adressé aux entreprises tend à montrer que ces risques demeurent occasionnels :

- 8% des entreprises déclarent que leurs salariés se déplacent parfois dans un pays à risque sanitaire (0% s'y déplacent souvent)
- 4% vers des pays à risque sécuritaire (0% s'y déplacent souvent).

Enfin, 6% des entreprises indiquent que leurs salariés peuvent se déplacer souvent ou parfois dans des pays à risques environnementaux (4% souvent, 2% parfois).

#### Les déplacements professionnels dans les pays à risque

Risques sanitaires	Risques sécuritaires	Risques environnementaux (séisme, ouragan etc.)
8% parfois	4% parfois	4% souvent 2% parfois

Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

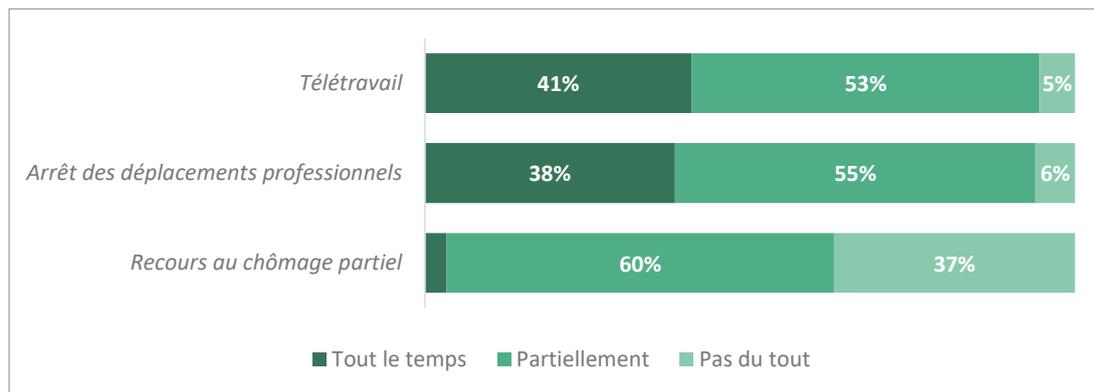
## V. L'impact de la crise sanitaire

La crise sanitaire a impacté les organisations de travail, en restreignant les possibilités de réaliser les déplacements domicile-travail et les déplacements professionnels. L'enquête en ligne réalisée en septembre 2020 (avant le second confinement) a cherché à identifier de quelle manière la crise sanitaire a impacté les organisations de travail. Elle interroge également les salariés sur leurs attentes à l'issue de la crise sanitaire, afin de mesurer les attentes de plus long terme que la crise sanitaire a pu générer sur l'organisation et la limitation des déplacements.

### A. Etat des lieux

La crise sanitaire a impacté dans son ensemble les entreprises de la branche : les 2/3 ont eu recours au moins partiellement au chômage partiel, et la quasi-totalité des entreprises a eu partiellement ou totalement recours au télétravail et a dû interrompre les déplacements professionnels.

En quoi la crise sanitaire a affecté l'organisation de votre entreprise ?



- 54 -

Recours au chômage partiel	Télétravail	Arrêt des déplacements professionnels
<b>3% tout le temps</b>	<b>41% tout le temps</b>	<b>38% tout le temps</b>
5% dans l'Ingénierie	50% dans le Numérique 46% dans les entreprises de moins de 5 salariés	45% dans le Numérique 47% en Ile-de-France

Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

### B. Impacts sur les pratiques de déplacement

La crise sanitaire conduit les salariés à réinterroger leurs pratiques en matière de déplacements, y compris à moyen / long termes.

#### Développement du télétravail

**69% des salariés se déclarent « tout à fait d'accord » avec l'idée de réaliser davantage de télétravail** (la proportion atteint 89% en ajoutant les salariés « un peu d'accord »). Cette proportion atteint 79% pour la tranche d'âge 35-44 ans. Le recours accru au télétravail est également plus plébiscité en Ile-de-France, que dans les autres régions et dans les grandes entreprises.

Seul 9% des salariés ne souhaitent pas davantage télétravailler, à l'issue de la crise. La question du télétravail a été très présente lors des entretiens conduits, tant auprès des entreprises que des salariés. Dans le contexte de la crise sanitaire, c'est la solution qui est la plus spontanément évoquée pour limiter les inconvénients associés aux déplacements.

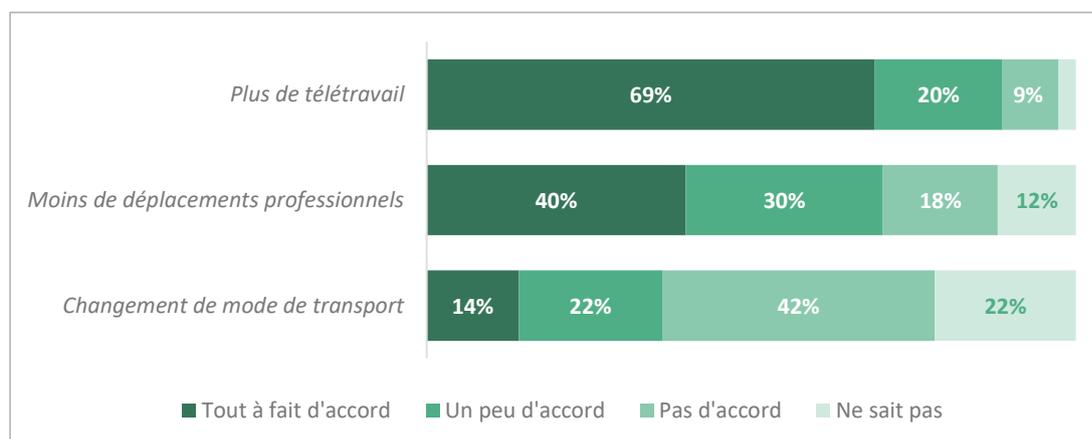
### Limitation des déplacements professionnels

Une majorité des salariés souhaiterait, à l'issue de la crise, avoir moins de déplacements professionnels à réaliser (40% tout à fait et 30% un peu). Cette attente est particulièrement forte auprès des cadres au forfait jours et des salariés de plus de 45 ans.

### Changement de mode de transport

A l'inverse des deux propositions précédentes, seule une minorité de salarié indique vouloir changer de moyen de transport pour ses déplacements professionnels (14% le souhaiterait tout à fait, 22% un peu). L'Ile-de-France se démarque à nouveau par une forte aspiration à changer de modes de transports, ce qui peut être relié aux craintes de long terme générées par les déplacements en transport en commun dans la période de crise sanitaire actuelle.

**Après la crise sanitaire, quels sont vos souhaits en matière d'organisation du travail et de déplacement ?**



Plus de télétravail	Moins de déplacements professionnels	Changement de mode de transport
<b>69% tout à fait</b>	<b>40% tout à fait</b>	<b>14% tout à fait</b>
73% pour les ingénieurs-consultants	46% pour les cadres au forfait jours	17% pour les ingénieurs-consultants
75% dans les entreprises de plus de 100 salariés	45% dans les entreprises de plus de 50 salariés	20% en Ile-de-France

74% dans le Numérique	46% pour les 45-54 ans	
79% pour les 35-44 ans		
75% en Ile-de-France		

Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche

# Les actions des entreprises de la branche en matière de déplacement

Le chapitre précédent montre l'intensité des déplacements domicile-travail et des déplacements professionnels au sein de la branche, et identifie les difficultés générées par ces déplacements.

L'objet de la partie qui suit est de mieux identifier les actions qui sont réalisées au sein des entreprises pour réduire ces déplacements ou en atténuer les effets négatifs.

Elle restitue ainsi l'éventail des politiques de déplacement existantes (partie I) et des mesures de compensation adoptées au sein des entreprises la branche (partie II). Dans un deuxième temps, elle s'intéresse plus largement à l'articulation entre gestion des déplacements et organisation du travail (partie III) et aux alternatives pouvant être déployées pour limiter les déplacements (partie IV).

## I. Les politiques de déplacement

- 57 -

### A. Structuration des politiques de déplacement

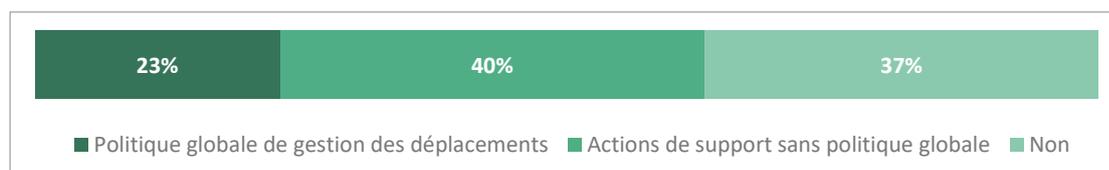
L'implication des entreprises dans la mise en place de politiques ou d'actions en matière de déplacement est fortement liée à leur effectif salarié.

**23% des entreprises indiquent avoir adopté une politique globale de gestion des déplacements des salariés.** Ce taux augmente avec la taille : il atteint 50% pour les entreprises de plus de 100 salariés. 44% de ces politiques globales comprennent un volet sur les déplacements domicile-travail, 14% un volet sur le déménagement dans le cadre d'une mobilité interne à l'entreprise.

**42% des entreprises conduisent des actions sans que celles-ci se réfèrent à une politique globale.** Ce taux est plus élevé chez les petites entreprises : les entreprises de 5 à 9 salariés réalisent à 51% des actions de support.

**Au final, 37% des entreprises déclarent ne pas conduire d'action spécifique en matière de déplacements.** Cette situation concerne en particulier les TPE de moins de 5 salariés (44%). Les entreprises du Conseil, qui sont aussi plus nombreuses dans cette tranche d'effectif, ont à 44% indiqué ne pas conduire d'action.

Les actions de l'entreprise pour faciliter les déplacements



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

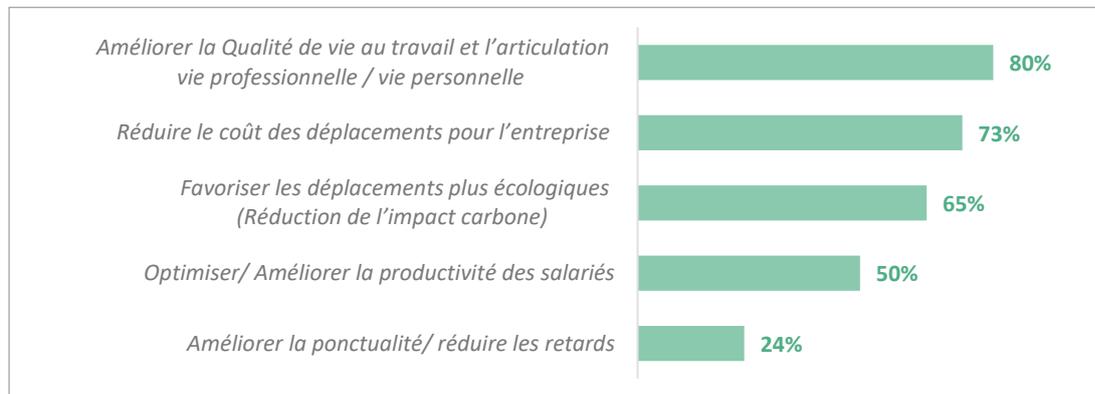
Les entreprises impliquées dans les actions et politiques de déplacement poursuivent en même temps plusieurs objectifs, pour la plupart d'entre elles (en moyenne trois objectifs sont mentionnés).

L'amélioration de la Qualité de vie au travail et de l'articulation vie professionnelle / personnelle ressort comme la motivation principale (80%), puis la réduction des dépenses (73%).

Favoriser les déplacements plus écologiques est un objectif pour 65% des entreprises, et 62% cherchent à favoriser l'attractivité et/ou la fidélisation des salariés.

Assez peu de différences peuvent être relevées selon le secteur d'activité, la taille d'entreprise ou la localisation.

### Objectifs poursuivis par les politiques globales ou les actions sans politique

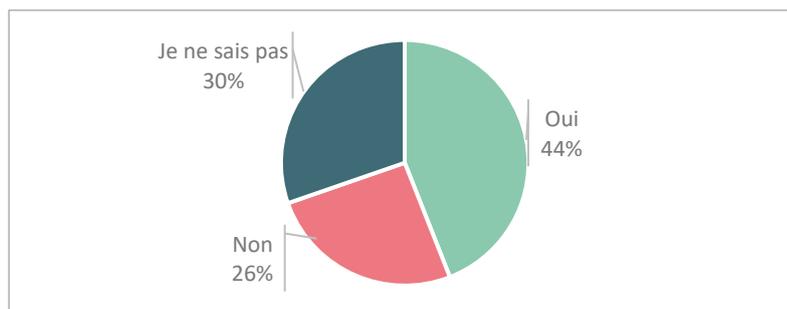


Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

**44% des salariés affirment qu'une politique de déplacement a été définie dans leur entreprise**, (jusqu'à 50% pour les salariés du Numérique). Ici se retrouve également un effet taille important : seulement 13% des salariés de petites entreprises (moins de 5 salariés) indiquent travailler dans une entreprise menant une politique globale.

**30% indiquent « ne pas savoir » si une politique de déplacement existe dans leur entreprise**. Cette proportion atteint 39% pour les techniciens et opérateurs et 36% pour les commerciaux. Elle atteint 44% chez les jeunes salariés (moins de 35 ans).

### Question aux salariés : « Une politique de déplacement a-t-elle été définie dans votre entreprise ? »



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche



### Focus sur les dispositions au sein de la branche

Les **titres VIII et IX de la convention collective de la branche** (IDCC 1486) régissent les modalités d'organisation et de prise en charge des frais de déplacements des salariés. La convention collective fixe ainsi un certain nombre de principes généraux (obligation de prise en charge des coûts de déplacement, ordre de mission...) et des règles plus particulières pour certaines catégories de personnel (salariés itinérants, chargés d'enquête) ou certains types de déplacements (déplacements hors France métropolitaine, voyages de détente...).

**L'accord du 19 Février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux** comprend également, dans son article 4, des dispositions visant à favoriser les déplacements en transport en commun et à prévenir des risques liés aux déplacements, et notamment à la conduite routière.

## B. Connaissance et mise en œuvre des Plans de Mobilité

### Rappel sur le cadre législatif du Plan de mobilité

Le **plan de mobilité (PDM)**, ou plan de déplacement (PDE, PDA, PDIE), vise à **optimiser et à augmenter l'efficacité des déplacements liés à l'activité de l'entreprise**. Cela regroupe les déplacements domicile-travail des salariés, ainsi que tous les déplacements professionnels générés par l'activité, par type d'utilisateur (salariés, clients, fournisseurs, visiteurs...).

La Loi de 2015 relative à la Transition Énergétique pour une Croissance Verte rend son élaboration obligatoire depuis le 1er janvier 2018 pour toute entreprise regroupant au moins cent travailleurs sur un même site, située dans le périmètre d'un plan de déplacements urbains (PDU). La loi LOM de 2019 a étendu cette obligation aux entreprises de **plus de 50 salariés**<sup>15</sup>.

**Le Plan de Mobilité se définit comme un projet d'entreprise**, qui peut s'inscrire dans une démarche Qualité. L'entreprise doit ainsi se fixer des objectifs sur des thématiques précises, par exemple :

- La promotion du vélo
- L'amélioration de l'accès des bâtiments pour les piétons
- L'encouragement à l'utilisation des transports publics
- L'aménagement des horaires de travail
- L'accompagnement et l'encouragement à habiter à proximité du lieu de travail
- L'incitation au covoiturage et à l'autopartage.

<sup>15</sup> Cette mesure initiée en 2015 auprès des entreprises de plus de 100 salariés est étendue par la loi d'Orientation des Mobilités (loi LOM) de décembre 2019 aux entreprises de plus de 50 salariés. Le guide pratique réalisé simultanément à cette étude donne des indications plus précises sur ce cadre législatif.



Le Plan de Mobilité doit être doté d'un budget, de moyens humains et d'objectifs.

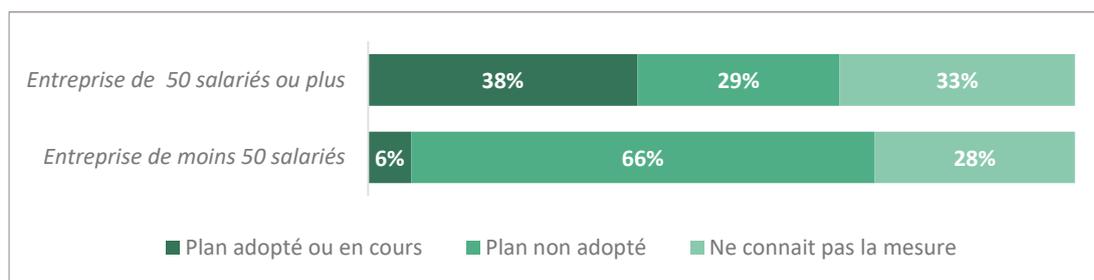
### Les plans de mobilité mis en place dans la branche

Selon l'ADEME, en janvier 2019, seulement **8 %** des entreprises assujetties étaient en conformité avec la loi, tous secteurs d'activité confondus.

Près de deux ans après (septembre 2020), la situation au sein de la branche semble plus positive, puisque 38% des entreprises de plus de 50 salariés indiquent avoir adopté son plan de mobilité ou être en cours d'élaboration. Néanmoins, 33% des entreprises de plus de 50 salariés déclarent encore n'avoir pas connaissance de la mesure.

Par ailleurs, 6% des entreprises de moins de 50 salariés, ont adopté ou travaillent à l'élaboration d'un plan de mobilité, sans y être contraintes par la loi. Le PDM peut, pour ces entreprises non assujetties, s'inscrire dans une démarche Qualité et/ou être relié aux actions sur la Qualité de vie au travail. Il peut également permettre d'identifier des sources d'économies budgétaires.

#### L'adoption d'un plan de mobilité



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

Trois types d'action dominant dans les plans de déplacement des entreprises de la branche :

- Le développement du télétravail et l'aménagement des horaires (81%)
- L'incitation à la pratique du vélo (75%)
- L'encouragement à l'utilisation des transports publics (75%).

L'incitation au covoiturage est prévue dans 45% des plans. Globalement, directions d'entreprises et salariés se rejoignent pour considérer que le potentiel de ces mesures est relativement limité : le covoiturage se développe plus facilement à l'échelle d'un territoire que d'une entreprise. Par ailleurs, les horaires de travail dans les entreprises de la branche, rarement fixes, et les déplacements professionnels irréguliers apparaissent peu compatibles avec les contraintes du covoiturage.

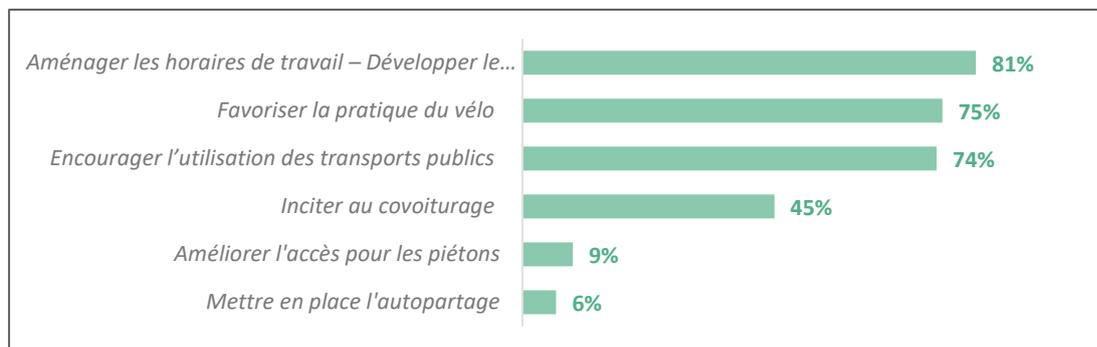
L'amélioration de l'accès aux piétons et la mise place de l'autopartage sont des mesures beaucoup plus anecdotiques. En moyenne les entreprises ont choisi 3 modalités. Il y a eu trop peu de réponses à cette question (40 réponses) pour que l'analyse croisée soit pertinente.

Enfin, seuls une minorité d'accords (moins de 1 sur 10) comprend des mesures relatives à l'accès piéton et à l'autopartage. Pour autant, sur l'autopartage, plusieurs initiatives d'entreprises ont pu être identifiées, dans des agglomérations dotées de ce type de services,



avec des retours positifs sur la réduction des coûts (cas des petites entreprises pour lesquelles une flotte de véhicule permanente ne se justifie pas).

### Les mesures prévues par les plans de mobilité



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

### C. Loi d'Orientation des Mobilités

#### Rappel sur le cadre législatif de la Loi d'Orientation des Mobilités (loi LOM)

La loi LOM adoptée en décembre 2019 cherche à réorganiser les institutions s'occupant des déplacements de la population et à intégrer les nouvelles solutions de mobilité dans le droit.

Pour les entreprises, les changements suivants sont adoptés :

- Le **Plan de Mobilité** de 2015 devient une obligation pour les **entreprises 50 salariés ou plus** situées dans une zone soumise à un Plan de Déplacement Urbain (cf. paragraphe précédent).
- **Obligation**, pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés, **d'ajouter la mobilité des salariés** et les frais de transport domicile-travail à la **négociation sociale** (dans le cadre des négociations annuelles obligatoires). Cet accompagnement pourra prendre la forme d'un titre-mobilité, sur le modèle ticket restaurant.
- **Incitation** à la mise en place par les employeurs d'un « **forfait mobilité** » de 400 euros au maximum pour inciter les salariés à opter pour le vélo, l'autopartage ou le covoiturage. Le forfait mobilité se substitue à l'indemnité kilométrique vélo, lorsque l'entreprise le met en place. Il se cumule avec le remboursement obligatoire d'une partie de l'abonnement aux transports en communs.
- L'équipement des **flottes d'entreprise** d'au moins 20% de **véhicules** dits « **à faible émission** » d'ici à 2021.

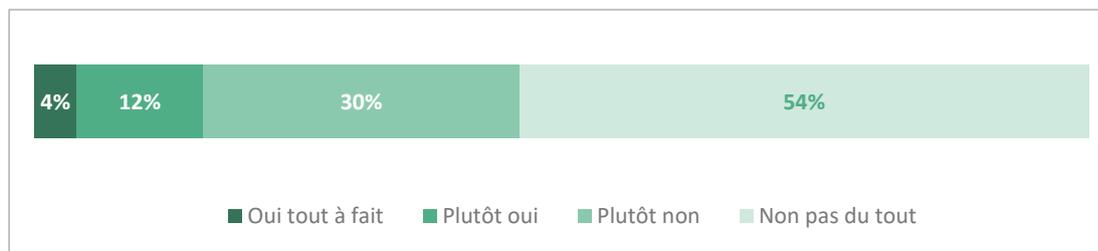
#### La connaissance de la loi LOM au sein des entreprises de la branche

Cette loi entrée en application à partir de 2020 demeure peu connue au sein des entreprises de la branche : 84% des répondants à l'enquête indiquent ne pas du tout ou peu la connaître. Cette tendance se vérifie pour tous les secteurs d'activité et toutes les tailles d'entreprise.



Les entreprises du conseil sont un peu plus au fait, avec 18% de « plutôt oui » et « oui tout à fait », contre 16 en moyenne.

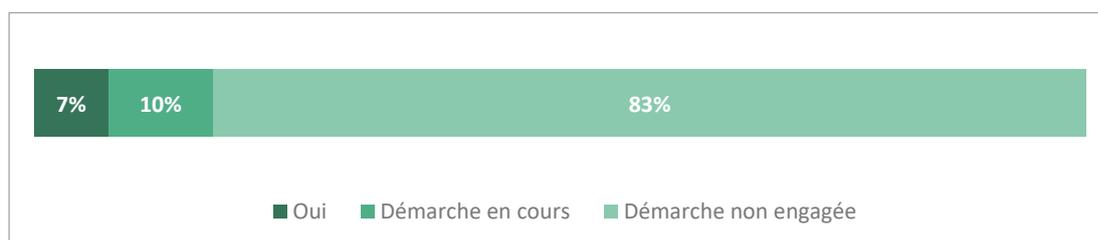
#### Question aux entreprises : « Avez-vous une bonne connaissance de la loi LOM ? »



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

Malgré une connaissance relative de la loi LOM, 17% des entreprises ont mis ou mettent en place un Forfait de mobilité durable (FMD) tel qu'initié par la loi. Ce taux monte à 24% pour les entreprises du numérique. Celles se localisant en Ile-de-France ont à 26% déjà mis en place un forfait mobilité durable, ou sont en train de le faire, et les entreprises de plus de 50 salariés sont 51%.

#### Existence d'un forfait mobilité durable au sein des entreprises



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

- 62 -

## II. Les politiques de compensation des déplacements

### A. Constats

#### 1. Les déplacements domicile-travail : politiques de compensation financière ou d'incitation aux mobilités durables

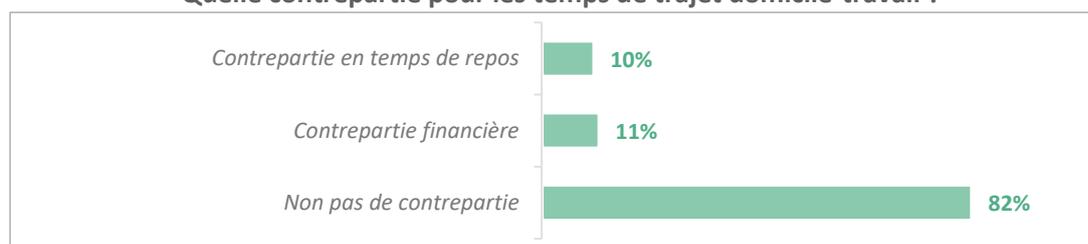
Un total de **18% des entreprises prévoient des contreparties** pour les temps de trajets domicile-travail. En majorité elles proposent soit des contreparties financières, soit des contreparties en temps de repos. 3% seulement agissent sur ces deux leviers. La mise en place de systèmes de compensation des déplacements, d'indemnité ou d'aides supra légales est selon les cas unilatérale ou négociée.

Concernant les contreparties financières, les situations rencontrées vont « **d'aucune prise en**

**charge** » (sauf abonnement transport tel que prévu par le Code du travail) à « **Forfait Mobilités Durables** » pour les plus volontaristes (dont une partie à l'initiative des employeurs ou dans le cadre d'un accord mobilité signé avec le CSE). Certaines entreprises poursuivent la prise en compte des Indemnités kilométriques vélo (ancien dispositif).

La prise en charge des abonnements transport en commun est bonifiée par certaines entreprises dans le cadre d'un accord d'entreprise (jusqu'à 75% de prise en charge).

### Quelle contrepartie pour les temps de trajet domicile-travail ?



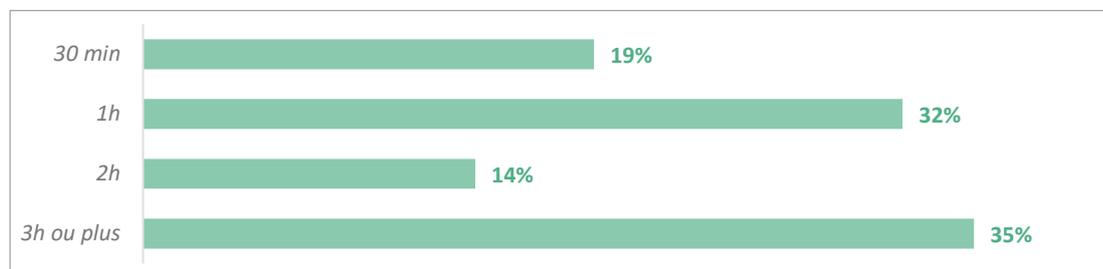
NB : 3% des entreprises activent à la fois des contreparties en temps de repos et contreparties financières

Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

Pour 35% des entreprises, les contreparties se déclenchent pour 3h de trajet domicile-travail ou plus. Cette proportion atteint 52% pour les entreprises établies en Ile-de-France.

- 63 -

### Le plancher à partir duquel la contrepartie se déclenche



Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des entreprises de la branche

## 2. Les déplacements professionnels : politique de compensation financière ou compensation-temps

La palette de prise en compte des temps de déplacement va de « aucune prise en compte », notamment dans le cadre des forfaits jours, à la comptabilisation complète du temps de déplacement comme un temps de travail. Entre les deux, des systèmes de compensation en prime ou en temps existent et sont plus ou moins avantageuses pour les salariés. Le temps de trajet qui peut être récupéré varie de 10% à 100% au sein des entreprises rencontrées en entretien.

Dans les plus petites entreprises (TPE et PME), assez peu de mesures sont formalisées sur la compensation des temps de déplacements : le gré à gré prédomine, très lié à la volonté ou pas de prendre en compte cette problématique par la direction ou le management intermédiaire.

Dans les grandes entreprises, des accords ou procédures sont davantage formalisés avec la



mise en place unilatérale ou négociée de **système de compensation des déplacements**. Selon les configurations, les systèmes se révèlent très autonomes / souples ou parfois très cadrés administrativement (système de décompte de points par exemple, parfois mal perçus par les salariés).

Pour quelques entreprises, les déplacements sont inclus dans l'activité professionnelle et décomptés intégralement dans le temps de travail.

Certaines entreprises ont une **approche « Qualité de Vie au Travail »** qui vise à limiter la fatigue et prévenir du stress, **au-delà de la seule approche compensatoire** en temps ou en numéraire.

Inversement, une partie des entreprises **ne compense rien** alors que la compensation peut être un élément d'attractivité à mission égale.

Les entreprises témoignent également, sur ces questions, d'attentes à l'égard des acteurs de la branche :

- Aider à une **meilleure lisibilité des dispositifs légaux** (par exemple sur le Forfait Mobilité Durable).
- Négocier un accord de branche pour mieux définir le cadre normal de déplacement et les déplacements exceptionnels (constat non partagé par toutes).
- Être plus proactif pour la promotion et la mise en place facilitée dans les PME du Forfait Mobilité Durable.

#### Exemples de mesures de compensation prévues dans des accords d'entreprise

Types de mesures	Exemple de modalités
<b>Compensation financière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primes de déplacement, liées à la <b>distance</b> et/ou au <b>découchage</b></li> <li>• Prime sur le grand déplacement : 30 euros / nuitée</li> <li>• Prime de déplacement de 56 € par nuitée pour les déplacements à l'étranger</li> <li>• Compensation financière pour déplacement en dehors de la région de rattachement du salarié : indemnité d'un montant brut de 50 euros par déplacement</li> <li>• Primes liées à la durée de déplacement :</li> <li>• Le temps passé pour effectuer un déplacement en plus du temps normal de travail sera rémunéré à hauteur de 50% d'une heure travaillée</li> <li>• Cas des salariés en mission longue durée / détachement :</li> <li>• Une prime annuelle d'un montant de 1.000 euros bruts est attribuée aux salariés si le lieu de mission client ne permet pas aux salariés de rentrer le soir à leur domicile</li> </ul>



<b>Compensation de temps</b>	<p><i>Contreparties en repos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La compensation des déplacements excédant le temps normal de trajet se fera sous forme de temps de récupération</li> <li>• Contrepartie en repos = 100% du surtemps de trajet effectué en dehors de l'horaire de travail de référence</li> <li>• Afin de prendre en considération la fatigue occasionnée par les trajets réalisés en voiture, la récupération des temps de trajet sera possible à partir de 01h30 par trajet réalisé en dehors du temps de travail</li> </ul> <p><i>Comptabilisation du temps de travail effectué durant le trajet</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de déplacement en train si le salarié travaille pendant le déplacement, ce temps est décompté et rémunéré en temps de travail effectif</li> </ul>
------------------------------	--

Source : Accords d'entreprise de la branche- Légifrance

## B. Attentes des salariés

### 1. Domicile – Travail

Les salariés regrettent la faiblesse de prise en charge et sont très intéressés par la généralisation du forfait mobilité durable, qui est en phase avec leurs aspirations en matière de développement des modes de déplacements doux

### 2. Déplacements professionnels

Les entretiens font clairement ressortir que les salariés attendent en priorité des compensations en temps de récupération, plutôt qu'en termes financiers, notamment parce que les déplacements débordent largement sur les temps qui peuvent être consacrés à leur famille ou à leurs loisirs.

Par ailleurs, dans les entreprises ayant développé des systèmes de compensation très formalisés, une meilleure lisibilité des systèmes de décompte des temps de déplacement et une amélioration des systèmes de récupération est souvent souhaitée.

Enfin, la prise en charge des déplacements est parfois perçue comme insuffisante. Les progrès attendus concernent soit les moyens alloués aux déplacements de plusieurs jours (« Avoir un forfait nuitée plus adaptée aux tarifs de Paris pour ne pas avoir à loger en banlieue ») soit l'accès à des conditions de déplacements plus confortables (en train, en avion) afin d'atténuer la fatigue générée.

### III. La prise en compte des déplacements dans l'organisation du travail

#### A. Constats

Les salariés de la branche ont des **durées importantes de déplacements** dans la semaine, du fait des déplacements domicile-travail et déplacements professionnels, débordant pour certains sur les **temps personnels** (matin, soir, WE). Ils témoignent notamment de fortes difficultés à **gérer les triangulations domicile-entreprise-client** (qui sont parfois des quadrangulations ou plus, lorsque plusieurs clients sont inclus dans une journée de déplacement professionnel).

Les contraintes imposées par certaines entreprises ajoutent à ces difficultés, sur les horaires ou la nécessité de devoir aller chercher / redéposer un véhicule de service tôt le matin ou tard le soir. Ainsi, un management organisé autour de la **gestion du temps de travail** plutôt que par projet donne **peu de marges de manœuvre** aux salariés pour gérer leurs déplacements et trouver les bons équilibres vie professionnelle / vie personnelle. Cela génère pour certains salariés le sentiment que leurs contraintes sont peu prises en compte et que le suivi est juste réglementaire ou administratif.

Les salariés sont surtout stressés par ce qui **désorganise leur routine familiale** (en particulier les fins de journées aléatoires du fait du travail ou des perturbations de transport) sont compliquées à gérer.

L'absence de souplesse engendre du stress, une moins bonne gestion de la fatigue et des problématiques d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

« C'est la charge de travail, toujours courir pour attraper son train, son avion, son métro. On court tout le temps et c'est ça qui est usant et stressant »

Par ailleurs, certains salariés soulignent que **les prises en charge des frais de déplacement leur paraissent parfois insuffisantes** : budget nuitée faible, calcul de kilomètres désavantageux.

#### B. Les attentes des salariés

A l'aune de ces constats, plusieurs attentes sont mises en évidence auprès des salariés :

- Une meilleure **prise en compte des temps de déplacement** dans le temps global passé au travail (cf. paragraphe sur la compensation des déplacements)
- **Une réduction au maximum des déplacements** et une augmentation de la part du travail à distance avec les clients (ce qui peut constituer, selon les salariés interrogés, un levier de renforcement de la qualité des prestations).
- Une meilleure prise en compte des **équilibres vie professionnelles/vie personnelle**, ce qui peut s'exprimer à travers différentes demandes qui dépassent le seul sujet des déplacements : avoir plus de souplesse horaire (matin-soir) avec maintien d'une plage fixe (milieu de journée), fixer les réunions en prenant en compte les contraintes personnelles, permettre de terminer sa journée à une heure choisie. Plus spécifiquement en lien avec les déplacements et les missions chez le client, la considération des contraintes personnelles peut aussi passer par la prise en compte

du **lieu d'habitation / du site client** dans la gestion des plannings et l'organisation des missions.

- Une prise en charge des **très grands déplacements** de manière spécifique : compensation en temps et financière, ajustement des moyens alloués.
- Une intégration plus forte des déplacements aux politiques RSE.
- La mise en place d'outils opérationnels facilitant pour l'organisation des déplacements.

Finalement, les salariés attendent un travail global sur l'organisation (**personnelle, travail et déplacement**). C'est plus **l'articulation des trois** que l'optimisation de l'organisation des déplacements qui est attendue. Les organisations du travail et des déplacements qui permettent souplesse et adaptabilité sont recherchées. La « désorganisation » est un frein fort à l'attractivité du poste / de l'entreprise (remboursement de frais, erreurs de planning, mauvaise organisation des déplacements, organisation du travail et conciliation des temps incompatibles).

A ces attentes, il faut ajouter une sensibilité forte des salariés aux problématiques de développement durable :

- Plus de 2/3 des répondants aspirent à utiliser davantage les modes doux pour leurs déplacements personnels et professionnels.
- 38% aspirent à utiliser plus les transports en commun pour leurs déplacements domicile-travail.
- 38% des répondants souhaitent utiliser plus souvent les trains pour leurs déplacements professionnels.

Les responsables d'entreprise rejoignent les salariés sur bon nombre de ces constats et de ces solutions. Permettre aux salariés de moins se déplacer ou agir sur les conditions de déplacement est une façon de faire face aux contraintes budgétaires, environnementales et dans la période actuelle de mieux s'adapter à la crise sanitaire. Ce qu'un chef d'entreprise interviewé a pu résumer ainsi : « notre objectif est de se déplacer moins, mais de se déplacer mieux ».

### C. Solutions – actions des entreprises

La prise en compte des déplacements dans l'organisation du travail se reflète, dans les entreprises, à travers plusieurs types d'actions :

- L'intégration des **déplacements** dans une **politique plus large** (RSE) constitue une solution plutôt appréciée des salariés qui l'évoquent comme un élément de démarcation et d'attractivité.
- L'évolutions des **modes de management** : management par projet en remplacement d'un management de « contrôle des horaires », évolutions de **l'organisation du travail** vers plus de souplesse organisationnelle et d'autonomie, adaptation des **horaires** pour éviter les bouchons, les risques routiers ou les heures d'affluence dans les transports en commun. Ces orientations se trouvent d'ailleurs matérialisées dans des **accords d'aménagement du temps de travail**, qui font apparaître quelques



pistes sur l'articulation entre temps de travail et temps de déplacement.

- Le renforcement du **travail** avec les clients ou les prestataires situés **en proximité** afin de limiter les déplacements longs.
- **Le renforcement du travail distanciel** : généralisation des visioconférences, du travail à distance avec les clients et du télétravail (ce point a été systématiquement abordé de façon spontanée par les personnes interrogées, dans le contexte de la crise sanitaire Covid-19).
- La mise en place d'**applicatifs d'aide à la gestion** des déplacements professionnels (réservation hôtels et transports, etc.).

## IV. Les alternatives aux déplacements

### A. Travail à distance

#### 1. Constats

La **crise sanitaire** a contraint les entreprises et les clients à **s'adapter au distanciel**, accélérant ainsi un mouvement amorcé depuis une dizaine d'années.

En effet, les **outils existent et sont de plus en plus adaptés**, permettant par exemple la prise en main à distance des systèmes des clients, les sessions de formation à distance (e-learning, MOOC, Webinaires), l'organisation des réunions en visioconférence.

Employeurs et salariés se rejoignent sur le fait que le travail à distance permet une **diminution des coûts** pour l'entreprise et pour les clients et a un **impact environnemental positif** valorisable dans le cadre de la RSE. Il permet une **amélioration des conditions de travail** des salariés, même si des points de vigilance sur la qualité de la relation avec les clients doivent être considérés.

Enfin, les professionnels de la branche interrogés soulignent que certains secteurs clients, auparavant fermés, **s'ouvrent au distanciel** : numérique militaire, coaching. et renforcement d'activité.

#### 2. Attentes des salariés

Les salariés aspirent fortement à pouvoir travailler davantage à distance, et à être moins présents sur site client. Deux types d'attentes ont été formulées en ce sens :

- **Développer les outils de travail à distance** avec les partenaires et les clients. Une majorité souhaite la pérennisation d'une part de travail distanciel au-delà de la crise sanitaire Covid-19 tout en soulignant la nécessité de renforcer la qualité et la fiabilité des outils nécessaires à la réalisation de ces prestations (outils de prise en main à distance des systèmes des clients)
- **Lever les freins au distanciel** perçus chez certains managers et salariés.

#### 3. Solutions-actions des entreprises



Lors des entretiens conduits auprès d'entreprises de la branche, plusieurs pistes de travail ont été identifiées pour atténuer les freins au travail à distance :

- La possibilité de prévoir, dès la contractualisation avec le client, les tâches pouvant être réalisées à distance et celles à réaliser sur site. Il s'agit ici de limiter certains déplacements jugés inutiles, ce qui peut générer des gains financiers pour le client, sans perte de qualité sur la prestation.
- **L'adaptation des organisations** habituelles de travail au distanciel.
- **La sensibilisation au distanciel** des managers et salariés réticents, pouvant notamment s'appuyer sur des temps de formation (management à distance, appropriation des outils, gestion du temps, etc.).

#### 4. Points de vigilance :

Trois points de vigilance ont été soulignés lors des entretiens :

- **Garder le lien et des temps en présentiel** : à la fois pour préserver à l'interne des entreprises la cohésion / convivialité des équipes et pour maintenir à l'externe une proximité relationnelle satisfaisante avec les clients.
- Le travail à distanciel reste soumis à la **volonté ou à l'acceptation des clients**, ce qui peut limiter les marges de manœuvre de l'employeur.
- Il se pose souvent une problématique de **mise à disposition d'équipements et de sécurité des réseaux** quand le distanciel est couplé à du télétravail.

- 69 -

## B. Télétravail

### 1. Constats

La crise sanitaire vient **amplifier** considérablement le **recours au télétravail**, le constat partagé est que le télétravail va s'inscrire durablement dans les organisations (les interlocuteurs rencontrés ont en même temps souligné que le télétravail tel qu'il a été réalisé durant le confinement du printemps 2020 ne constitue pas un modèle souhaitable). Les salariés y voient le **premier levier** pour éviter les contraintes de déplacement domicile travail.

Si l'essentiel du télétravail est réalisé à domicile, l'accès aux **tiers-lieux** (espaces de coworking) est aujourd'hui peu accepté et **peu pris en charge par les entreprises** ; il constitue pourtant une solution adaptée pour les salariés dont les habitats ne sont pas adaptés ou qui ne disposent pas à leur domicile d'une connexion internet de bonne qualité.

### 2. Attentes des salariés

Une large part des salariés souhaite le maintien d'une part de télétravail à l'issue de la crise (cf. VI – impact de la crise du chapitre précédent) tout en partageant la nécessité de **préserver le relationnel d'équipe**.

### 3. Solutions-actions des entreprises

Les solutions mises en place au sein des entreprises associées à cette étude pour faciliter et sécuriser le déploiement du télétravail sont de trois types :



- La mise en place ou le renforcement des **cadres d'organisation** sur le télétravail (via des accords d'entreprises ou des chartes)
- L'autorisation de l'utilisation des **espaces de coworking** quand les conditions de télétravail au domicile ne sont pas satisfaisantes (manque de place, présence des enfants, défaut de débit ou d'équipement, etc.)

#### 4. Points de vigilance :

**Aspects relationnels** : le télétravail peut induire un sentiment d'isolement pour le salarié, une perte de convivialité et de cohésion d'équipe, un risque de perte de qualité dans les coopérations internes et avec les clients.

**Aspects pratiques** : la mise en place du télétravail dans des conditions satisfaisantes nécessite que le salarié puisse avoir un espace de travail approprié à son domicile, et une connexion Internet de qualité suffisante (visioconférences, échange de documents techniques).

### C. Localisation / immobilier

#### 1. Constats

Sans que cette partie d'analyse puisse être aisément généralisée, il peut être noté que plusieurs entreprises rencontrées ont indiqué que le choix de leur localisation géographique s'était appuyé sur la volonté de réduire les contraintes liées aux déplacements, du point de vue des trajets domicile-travail et professionnels.

Parmi les critères pris en compte dans ces entreprises, se retrouvent notamment la proximité des transports en commun, la proximité des clients, l'offre de services à proximité. Ces entreprises considèrent également qu'une localisation à proximité des transports en commun peut être un atout pour attirer des candidats lors des recrutements.

Néanmoins ces critères induisent le plus souvent une localisation au plus près des centres-villes, ce qui peut générer des surcoûts immobiliers importants (mais certains chefs d'entreprises indiquent que, en cas d'achat des locaux, il s'agit d'un investissement potentiellement rentable pour l'entreprise à long terme).

Parallèlement, certains salariés ont témoigné avoir choisi un lieu de résidence au plus près de leur entreprise, même si ce cas n'est pas majoritaire (cf. partie sur les déplacements domicile-travail et les critères du choix de résidence). Cette « option » ne peut être considérée qu'à condition que le contrat de travail soit stable et que la rémunération soit suffisante, lorsque l'entreprise en question est située dans un quartier où les prix de l'immobilier sont élevés.

#### 2. Solutions-actions

- Intégration des lieux d'habitation des collaborateurs comme critère d'implantation d'un établissement
- Déménagement à proximité d'une gare desservant des destinations utiles aux déplacements des salariés (vers leur domicile ou vers les clients).
- Implantation d'établissements ou agences en proximité des clients et des emplois



(stratégie de régionalisation)

### 3. Limites :

- Contraintes du centre-ville : coût de l'immobilier, parking difficile (voiture et deux-roues)

## Conclusion : propositions de pistes actions

---

Les différentes analyses produites au cours l'étude, permettent d'identifier trois champs d'action :

- Actions sur les pratiques de déplacement
- Actions sur l'organisation du travail, l'organisation des déplacements et la compensation
- Actions sur le renforcement du travail à distance.

Ainsi, deux types d'action peuvent être proposées :

- Les incitations et recommandations adressées aux entreprises, notamment à partir des bonnes pratiques identifiées à travers les enquêtes et entretiens conduits. Ces actions sont également portées à la connaissance des entreprises dans le guide des pratiques réalisées au cours de cette démarche.
- Les préconisations à destination des organisations de la branche.

### I. Actions sur les pratiques de déplacement

#### A. Incitations / Recommandations à destination des entreprises

##### Facilitation de l'usage des 2 roues pour les déplacements domicile-travail et professionnel

- Mise en place d'installations dans les locaux de l'entreprise : parking vélo sécurisé, vestiaires, douches
- Aides à l'achat d'un deux-roues pour les salariés
- Mise en place du Forfait Mobilité Durable (FMD)
- Mise à disposition de vélos / vélos électriques / trottinettes (achat d'une flotte ou location)
- Mise à disposition d'équipements complémentaires :

##### Equipements de sécurité (casque, gilet...)

##### Transport des équipements : sac à dos, remorque vélo

##### Facilitation de l'usage des véhicules d'entreprise :

- Adoption de chartes sur les règles d'usage des flottes d'entreprise, permettant à la fois d'en améliorer les conditions d'utilisation et de renforcer la prévention des risques routiers
- Mise en place de systèmes efficaces de gestion / planification



### Prévention des risques routiers (voiture, deux-roues, etc.)

- Généralisation des plans de prévention des risques routiers

### Réduction de l'impact environnemental des déplacements

- Mise en place d'un compte carbone dans le cadre de la RSE
- Déploiement de flottes électriques et bornes de recharge (ces bornes pouvant être utiles à la fois aux véhicules personnels et flotte d'entreprise)
- Incitation à l'usage des transports en commun dans les déplacements domicile-travail, notamment à travers la prise en charge des abonnements à un niveau supra-légal et l'adaptation des horaires aux contraintes des transports (permettre d'éviter les heures d'affluence et donner de la souplesse en cas d'aléas).
- Incitation à l'usage du train dans les déplacements professionnels, en substitution des déplacements en voiture ou en avion.

### B. Préconisations à destination des acteurs de la branche

#### Mise à disposition de ressources d'information utiles aux entreprises et aux entreprises

- 73 -

#### Transition vers la mobilité durable

- Aider au choix et inciter aux modalités de déplacement responsables et durables, à travers la valorisation des bonnes pratiques profitables aux salariés et aux entreprises. Cette valorisation pourrait se réaliser à travers un portail d'information qui intégrerait plus largement les problématiques de Qualité de Vie au Travail.
- Aider à rédiger les règlements, chartes ou accords incitant à la mise en place de « chartes de mobilité durable » : mise à disposition de modèles types et des informations utiles à la conduite des démarches (cadre législatif et réglementaire, leviers mobilisables, méthodes d'élaboration, etc.).

#### Prévention des risques routiers

- Informer davantage les entreprises sur leurs obligations en matière de prévention des risques routiers et mettre à disposition des outils d'évaluation de ces risques (grilles d'évaluation, indicateurs, etc.). Les caisses de prévoyance et services de santé au travail sont des partenaires à mobiliser dans ce cadre.

<p><b>Acteurs mobilisables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisations paritaires de la branche</li> <li>• Caisse de prévoyance</li> </ul> <p><b>Modalités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à disposition d'outils (guide des pratiques, ressources juridiques...)</li> </ul>	<p><b>Difficulté de mise en œuvre</b></p> <p>■ □ □ □</p> <p><b>Echéance envisagée</b></p> <p>1<sup>er</sup> trimestre 2021</p> <p><b>Coûts prévisibles</b></p>
---	--



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à jour du guide sur la prévention des risques routiers</li> <li>• Intégration à un site dédié à la branche et/ou diffusion via les moyens des fédérations professionnelles et organisations de salariés</li> </ul>	
--	---

### Interventions auprès des collectivités et autorités organisatrices de la mobilité

- Participer aux travaux des collectivités territoriales sur les mobilités, notamment dans le cadre des schémas de déplacements urbains des agglomérations et de la programmation des infrastructures. Cette implication nécessite la mobilisation des représentations régionales et locales des partenaires sociaux (fédérations professionnelles, syndicats de salariés), les cadres d'intervention de la puissance publique sur la mobilité étant largement décentralisées et relevant de décisions locales. Il s'agit notamment d'être plus pro-actif dans les territoires où l'offre de services de mobilité n'est pas adaptée aux besoins ou trop peu développée.

<p><b>Acteurs mobilisables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Représentations régionales et locales des partenaires sociaux</li> </ul> <p><b>Modalités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation aux travaux d'élaboration des schémas de déplacement, schémas d'aménagement du territoire, concertations publiques sur les projets d'infrastructure</li> </ul>	<p><b>Difficulté de mise en œuvre</b></p>  <p><b>Echéance envisagée</b></p> <p>Intervention en continu</p> <p><b>Coûts prévisibles</b></p> 
--	---

### Renforcement des cadres d'action

- Engager une négociation de branche sur la mobilité durable, dans le cadre de la CPPNI.
- Faire connaître à l'URSSAF les difficultés posées par les textes régissant les déplacements professionnels de plus de trois mois, qui ne sont pas adaptés aux pratiques des salariés et des entreprises de la branche.
- Clarifier (expertise juridique) la question du statut des temps de déplacement couverts (ou non) par les assurances et apporter une information consolidée aux entreprises en la matière.

<p><b>Acteurs mobilisables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisations paritaires de la branche</li> </ul> <p><b>Modalités</b></p>	<p><b>Facilité de mise en œuvre</b></p>  <p><b>Echéance envisagée</b></p>
---	--



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilisation de la CCPNI</li> <li>• Mobilisation d'une expertise juridique</li> <li>• Préparation d'un dossier argumentaire auprès de l'URSSAF</li> </ul>	<p>1<sup>er</sup> semestre 2021</p> <p>Coûts prévisibles</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
--	--

## II. Actions sur l'organisation du travail, l'organisation des déplacements et la compensation

### A. Incitations / Recommandations à destination des entreprises

- Aborder les problématiques de déplacements dans une perspective élargie permettant d'articuler Qualité de Vie au Travail, organisation du travail et déplacements. Des dispositions relatives à l'organisation des déplacements et à la compensation ont toute leur place au sein des **accords d'aménagement du temps de travail et/ou accords QVT**, plutôt que de les adopter de façon cloisonnée.
- Intégrer les **déplacements** dans une **politique plus large** (RSE) afin d'en faire une problématique d'action transversale impliquant toutes les directions concernées. Certaines actions réalisées contribuent à améliorer l'image de l'entreprise auprès de ses partenaires extérieurs et à l'interne auprès des salariés (pour lesquels la prise en compte des enjeux de développement durable est de plus en plus perçue comme un levier d'attractivité et de fidélisation).
- Dans les règles d'organisation quotidienne de l'entreprise, donner de **la souplesse aux horaires de présence** afin de faciliter l'articulation vie professionnelle / vie personnelle et éviter les heures de congestion du trafic routier et transports en commun.
- Favoriser le **travail en proximité** avec les clients ou les prestataires.
- Adapter la **prise en charge** financière des nuitées aux tarifs moyens des destinations.
- Privilégier les solutions apportant du **confort au salarié** pour un **surcoût modeste** (ex : accès aux trains 1ère classe ou mise à disposition de cartes « grand voyageurs » permettant d'utiliser les espaces de travail / repos en gare).
- Renforcer / systématiser la **prise en compte du temps passé en déplacement**, notamment à travers les contreparties en repos (celles-ci générant davantage d'attentes de la part des salariés que les contreparties financières).

### B. Préconisations à destination des acteurs de la branche

- Valoriser les bonnes pratiques en matière de prise en compte des contraintes de déplacement dans les démarches QVT, RSE, accords d'aménagement du temps de travail.
- Outiller / informer les entreprises sur les possibilités de compensation (financière et temps) et sur les obligations de l'entreprise en la matière.



<p><b>Acteurs mobilisables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisations paritaires de la branche</li> </ul> <p><b>Modalités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à disposition d'outils (guide des pratiques, ressources juridiques...), avec une incitation à adopter une approche globale QVT – déplacements – organisation du travail</li> <li>• Intégration à un site dédié à la branche et/ou diffusion via les moyens des fédérations professionnelles et organisations de salariés</li> </ul>	<p><b>Facilité de mise en œuvre</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Echéance envisagée</b></p> <p>1<sup>er</sup> trimestre 2021</p> <p><b>Coûts prévisibles</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
---	---

### III. Actions sur le renforcement du travail à distance

- 76 -

#### A. Incitations / Recommandations à destination des entreprises

- Intégrer le **travail à distance** dans la **contractualisation avec les clients**, en valorisant les gains de temps, de qualité et de coûts que le travail distanciel permet d'obtenir.
- **Sensibiliser / former au distanciel** les managers et salariés réticents (et sensibiliser les clients).
- **Adapter les organisations** habituelles de travail et les outils numériques au travail à distance.
- Mettre en place / Renforcer les **cadres d'action** sur le télétravail (accord d'entreprise, charte...).
- Permettre l'utilisation des espaces de **coworking** quand les conditions de télétravail au domicile ne sont pas satisfaisantes (manque de place, présence des enfants, défaut de débit ou d'équipement, etc.).
- Veiller au **maintien des interactions sociales** en télétravail, être en alerte sur les risques psychosociaux.

#### B. Préconisations à destination des acteurs de la branche

- Valoriser les bonnes pratiques, avantages pour les salariés et les entreprises, points de vigilance sur le développement du travail à distance et le télétravail
- Inciter les entreprises à mieux structurer le recours au télétravail, par la mise à disposition de documents types (accords, chartes d'entreprises, etc.) et de ressources pratiques
- Relayer aux entreprises et aux salariés les changements pressentis sur le cadre



réglementaire du télétravail.

- Faire connaître l'offre de formation collective existante de l'OPCO ATLAS sur le management à distance (actions prioritaires 100% financées, durée 1 journée).

<p><b>Acteurs mobilisables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisations paritaires de la branche</li> <li>• OPCO ATLAS</li> </ul> <p><b>Modalités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à disposition d'outils (guide des pratiques, ressources juridiques...)</li> <li>• Intégration à un site dédié à la branche et/ou diffusion via les moyens des fédérations professionnelles et organisations de salariés</li> </ul>	<p><b>Facilité de mise en œuvre</b></p> <p><input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Echéance envisagée</b></p> <p>1<sup>er</sup> trimestre 2021</p> <p><b>Coûts prévisibles</b></p> <p><input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
--	---

- 77 -

### Focus sur les perspectives de négociation de branche

Les pistes d'action précédentes mentionnent, sur plusieurs thématiques, des possibilités de négociation de branche dont les objets sont rappelés ici :

- Développement de la mobilité durable
- Déplacements, Aménagement du temps de travail et Qualité de Vie au travail (compte tenu des résultats de l'étude, ces trois sujets devraient être abordés dans un même ensemble et prendre en compte la problématique des compensations).



## Annexes

### I. Annexe 1 : Représentativité des salariés de la branche par code NAF

#### Proportion de salariés appartenant à la branche par code NAF

Code NAF	Part de salariés appartenant à la branche
<b>Conseil et études</b>	
70. 21Z : conseil en relations publiques et communication	63,0%
70. 22Zp : conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	72,5%
73. 20Z : études de marché et sondages	85,1%
78. 10Zp : activités des agences de placement de main d'œuvre	50,0%
78. 30Z : autre mise à disposition de ressources humaines	12,9%
<b>Ingénierie</b>	
71. 12Bp : ingénierie, études techniques	76,8%
71. 20B : analyses, essais et inspections techniques	42,4%
74. 90Bp : activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses	58,0%
<b>Numérique</b>	
58. 12Zp : édition de répertoires et de fichiers d'adresses	95,0%
58. 21Zp : édition de jeux électroniques	94,7%
58. 29Ap : édition de logiciels système et de réseau	92,5%
58. 29Bp : édition de logiciels outils de développement et de langages	97,4%
58. 29Cp : édition de logiciels applicatifs	86,3%
62. 01Zp : programmation informatique	85,2%
62. 02Ap : conseil en systèmes et logiciels informatiques	94,1%



62. 02B : tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques	71,0%
62. 03Z : gestion d'installations informatiques	67,3%
62. 09Zp : autres activités informatiques	64,8%
63. 11Zp : traitement de données, hébergement et activités connexes	65,9%
63. 12Z : portails internet	78,1%

Source : DARES

## II. Annexe 2 : Description de l'échantillon des répondants de l'enquête en ligne

### A. Enquête à destination des entreprises

Nombre de répondants du questionnaire entreprises : **580**

La population enquêtée a la répartition suivante :

- Numérique : 21% des entreprises
- Ingénierie : 32% des entreprises
- Conseil : 45% des entreprises
- Événement : 2% des entreprises

La population enquêtée a été redressée avec la ventilation de la population mère (source OPIIEC) :

- Numérique : 36% des entreprises
- Ingénierie : 27% des entreprises
- Conseil : 35% des entreprises
- Événement : 2% des entreprises

#### Taille des entreprises

Effectif de l'entreprise	Questionnaire	Branche
<b>Moins de 10 salariés</b>	80%	82%
<b>De 10 à 19 salariés</b>	10%	9%
<b>De 20 à 49 salariés</b>	5%	6%
<b>50 salariés et plus</b>	5%	3%

## B. Enquête à destination des salariés

La **population des répondants** a la répartition suivante :

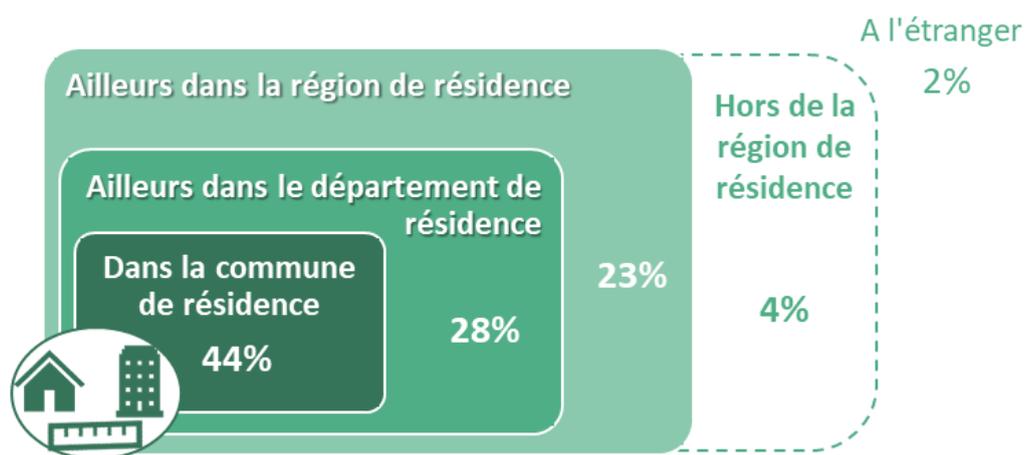
- Numérique : 40% des salariés
- Ingénierie : 30% des salariés
- Conseil : 28% des salariés
- Evénement : 2% des salariés

La population enquêtée a été redressée avec la ventilation de la population mère (source OPIIEC) :

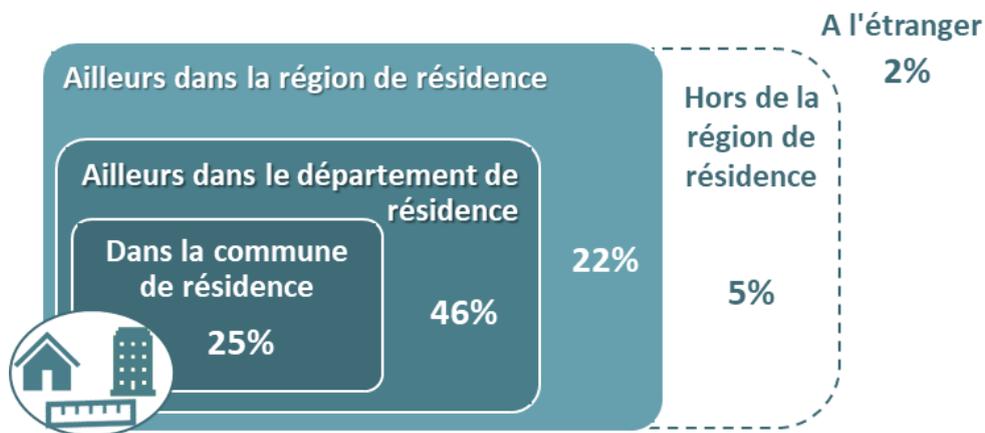
- Numérique : 50% des salariés
- Ingénierie : 30% des salariés
- Conseil : 19% des salariés
- Evénement : 1% des salariés

## III. Annexe 3 : Données complémentaires aux déplacements domicile-travail

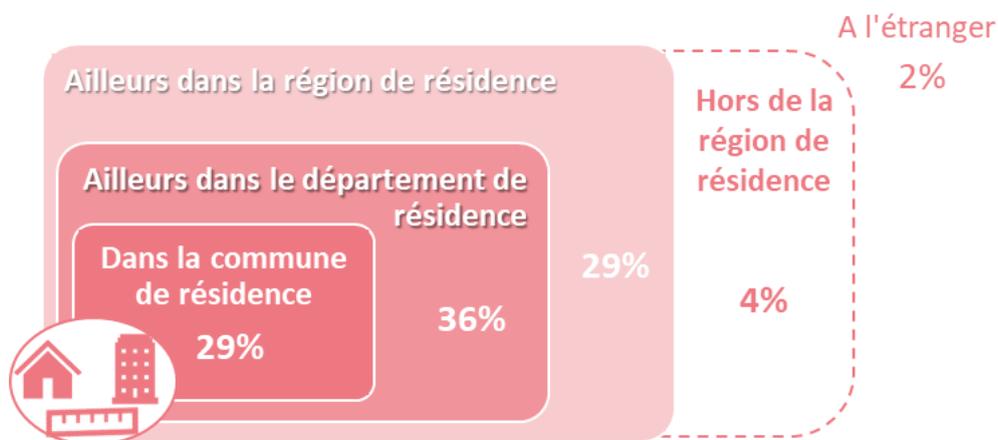
### A. Lieu de travail des salariés du secteur du Conseil



### B. Lieu de travail des salariés de l'Ingénierie



### C. Lieu de travail des salariés du Numérique



## IV. Annexe 4 : Données complémentaires sur les déplacements professionnels - enquête auprès des salariés de la branche

### Caractéristiques particulières de la fréquence des déplacements par fonction et secteur d'activité

<b>Cadres dirigeants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le Numérique : 50% se déplacent plusieurs fois par mois (39% en moyenne)</li> <li>• Dans l'Ingénierie : 28% se déplacent tous les jours ou presque (16% en moyenne)</li> <li>• Dans les entreprises de 5 à 9 salariés : 25% se déplacent tous les jours ou presque (16% en moyenne)</li> </ul>
<b>Chefs de produits / services</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le Numérique : 35% se déplacent jamais ou rarement (27% en moyenne), 45% se déplacent plusieurs fois mois (25%)</li> <li>• Dans l'Ingénierie : 17% se déplacent plusieurs fois par semaine voire tous les jours (10% en moyenne)</li> <li>• Dans les entreprises de plus de 50 salariés : 45% se déplacent jamais ou rarement (27% en moyenne)</li> </ul>
<b>Ingénieurs – consultants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le Numérique : 28% se déplacent jamais ou rarement (18% en moyenne)</li> <li>• Dans l'Ingénierie : 57% se déplacent plusieurs fois par semaine voire tous les jours (42% en moyenne)</li> </ul>
<b>Techniciens / opérateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le Numérique : 55% se déplacent jamais ou rarement (35% en moyenne)</li> <li>• Dans le Conseil : 37% sont non concernés (24% en moyenne)</li> <li>• Dans l'Ingénierie : 42% se déplacent plusieurs fois par semaine voire tous les jours (35% en moyenne)</li> <li>• Dans les entreprises de moins de 5 salariés : 30% sont non concernés (24% en moyenne)</li> <li>• En Ile-de-France : 32% sont non concernés (20% hors Ile-de-France), 40% se déplacent jamais ou rarement (33% hors Ile-de-France)</li> </ul>
<b>Commerciaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le Numérique : 31% se déplacent jamais ou rarement (24% en moyenne)</li> <li>• Dans les entreprises de moins de 5 salariés : 36% sont non concernés (25% en moyenne)</li> <li>• Dans les entreprises de 5 à 9 salariés : 25% se déplacent tous les jours ou presque (15% en moyenne)</li> </ul>

**Fonctions supports**

- Pas de caractéristique particulière

**Caractéristiques particulières de la destination des déplacements par fonction et secteur d'activité**

<b>Cadres dirigeants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le Numérique : 28% partent à l'étranger (25% en moyenne)</li> <li>• Dans l'Ingénierie : 26% se déplacent dans la région (20% en moyenne)</li> </ul>
<b>Chefs de produits / services</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises de plus de 100 salariés : 55% se déplacent partout en France, hors de leur région de travail (30% en moyenne)</li> <li>• En Ile-de-France : 25% se déplacent dans la région (19% en moyenne)</li> </ul>
<b>Ingénieurs – consultants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans l'Ingénierie : 29% se déplacent dans la région (26% en moyenne)</li> <li>• Dans les entreprises de 20 à 99 salariés : 20% se déplacent dans le département (16% en moyenne)</li> </ul>
<b>Techniciens / opérateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises de plus de 50 salariés : 25% partent à l'étranger (9% en moyenne)</li> <li>• En Ile-de-France : 20% partent à l'étranger (9% en moyenne)</li> </ul>
<b>Commerciaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises de plus de 100 salariés : 55% se déplacent partout en France, hors de leur région de travail (30% en moyenne)</li> <li>• Hors Ile-de-France : 35% se déplacent partout en France, hors de leur région de travail (30% en moyenne)</li> </ul>
<b>Fonctions supports</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En Ile-de-France : 22% se déplacent dans la région (15% en moyenne)</li> </ul>

**Caractéristiques particulières de la durée des déplacements par fonction et secteur d'activité**

<b>Cadres dirigeants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises de 5 à 9 salariés : 3% se déplacent pour plus d'un mois (1% en moyenne)</li> </ul>
<b>Chefs de produits / services</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le Conseil : 34% se déplacent pour plusieurs jours (22% en moyenne)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises de 20 à 49 salariés : 47% se déplacent pour plus d'un jour (item plusieurs jours et supérieurs, 28% en moyenne)</li> <li>• Dans les entreprises de 50 à 99 salariés : 69% se déplacent pour plus d'un jour (28% en moyenne)</li> </ul>
<b>Ingénieurs – consultants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le Numérique : 7% se déplacent pour plusieurs mois (4% en moyenne)</li> <li>• Dans l'Ingénierie : 30% se déplacent pour une demi-journée ou moins (22% en moyenne)</li> </ul>
<b>Techniciens / opérateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le Numérique : 64% se déplacent pour une journée ou moins (58% en moyenne)</li> <li>• Plus la taille de l'entreprise augmente, plus la proportion de déplacements longs augmente : dans les entreprises de 50 à 99 salariés, 27% se déplacent pour une semaine ou plus (30% pour les entreprises de plus de 100 salariés, 13% en moyenne)</li> </ul>
<b>Commerciaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En Ile-de-France : 41% se déplacent pour une demi-journée ou moins (32% en moyenne)</li> <li>• Hors Ile-de-France : 24% se déplacent pour plusieurs jours (21% en moyenne)</li> </ul>
<b>Fonctions supports</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de caractéristiques particulières</li> </ul>

#### Caractéristiques particulières du motif des déplacements par fonction et secteur d'activité

<b>Cadres dirigeants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de caractéristique particulière</li> </ul>
<b>Chefs de produits / services</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de caractéristique particulière</li> </ul>
<b>Ingénieurs – consultants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le Conseil : 17% des déplacements sont des visites de salons, foires etc. (13% en moyenne), et 12% sont des prospections commerciales (9% en moyenne)</li> </ul>
<b>Techniciens / opérateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le Conseil : 12% des déplacements sont des visites de salons, foires etc. (7% en moyenne)</li> </ul>
<b>Commerciaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de caractéristique particulière</li> </ul>
<b>Fonctions supports</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de caractéristique particulière</li> </ul>

## Caractéristiques particulières du moyen des déplacements par fonction et secteur d'activité

### Cadres dirigeants

- Dans les entreprises de 10 à 19 salariés : 24% se déplacent en véhicules de service / fonction (17% en moyenne)
- En Ile-de-France : 14% se déplacent en taxi et VTC (11% en moyenne)
- Hors Ile-de-France : 20% se déplacent en véhicules de service / fonction (17% en moyenne)

### Chefs de produits / services

- Dans l'Ingénierie : 26% se déplacent en véhicules de service / fonction (18% en moyenne)
- Dans les entreprises de 20 à 49 salariés : 39% se déplacent en véhicules de service / fonction (18% en moyenne)
- En Ile-de-France : 16% se déplacent en taxi et VTC (11% en moyenne), 27% se déplacent en transport urbain (21% en moyenne)
- Hors Ile-de-France : 23% se déplacent en véhicules de service / fonction (18% en moyenne)

### Ingénieurs – consultants

- Dans le Numérique : 23% se déplacent en transport urbain (20% en moyenne)
- Dans l'Ingénierie : 24% se déplacent en véhicules de service / fonction (16% en moyenne)
- En Ile-de-France : 26% se déplacent en transport urbain (20% en moyenne)
- Hors Ile-de-France : 20% se déplacent en véhicules de service / fonction (16% en moyenne)

### Techniciens / opérateurs

- Dans le Numérique : 25% se déplacent en transport urbain (19% en moyenne)
- Dans l'Ingénierie : 32% se déplacent en véhicules de service / fonction (27% en moyenne)
- En Ile-de-France : 11% se déplacent en taxi et VTC (6% en moyenne)
- Hors Ile-de-France : 31% se déplacent en véhicules de service / fonction (27% en moyenne)

### Commerciaux

- En Ile-de-France : 13% se déplacent en taxi et VTC (9% en moyenne), 24% se déplacent en transport urbain (19% en moyenne)

- Hors Ile-de-France : 29% se déplacent en véhicules de service / fonction (24% en moyenne)

**Fonctions supports**

- Pas de caractéristique particulière

**Multimodalité des moyens de transport par destination**

**Commune ou agglomération**

- 82% de déplacements monomodaux
- Multi modalité : voiture personnelle + transport en commun ou voiture de fonction / service

**Département**

- 80% de déplacements monomodaux
- Multi modalité : voiture (personnel et fonction / service) + transport en commun ou train

**Région**

- 79% de déplacements monomodaux
- Multi modalité : voiture (personnel et fonction / service) + transport en commun ou train / TGV
- Multi modalité : transport en commun - train / TGV

**National (hors région de résidence) :**

- 55% de déplacements monomodaux
- Multi modalité : transport en commun ou voiture + train ou avion

**A l'étranger**

- 75% de déplacements monomodaux
- Multi modalité : avion - taxi ou transport en commun ou train / TGV

*Source : Enquête ADESATT 2020 auprès des salariés de la branche*

**Merci de votre attention**



**Étude réalisée pour l'ADESATT  
par les cabinets Actéhis, Aozan  
et Thomas Legrand Consultants**

WWW.ADESATT.COM



**ADESATT**

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS  
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL