

Le Forfait Mobilités Durables

Usages et perceptions

Présentation des résultats du baromètre 2025

Guillaume Caline
Alexandre Pease
Marguerite Le Guezennec

2025

C121005091

verian 



Rappel du contexte et des objectifs

Le Forfait Mobilités Durables (FMD) est un dispositif législatif de soutien aux salariés du secteur privé et aux agents publics visant à encourager le recours à des modes de déplacement vertueux.

Afin de suivre la mise en place du FMD au sein des organisations privées et publiques françaises, le Ministère de la Transition Ecologique, en collaboration avec l'ADEME, mène depuis 2021 un baromètre annuel.

Cette enquête barométrique vise notamment à mesurer la notoriété et la compréhension du FMD, son adoption et ses modalités de mise en place ainsi que les freins et les leviers à son déploiement plus large.

Ce dispositif est constitué de trois volets auprès de deux cibles :

- **Une enquête quantitative par téléphone auprès des décideurs des politiques de mobilité au sein des entreprises et collectivités locales**, complétée par **un volet qualitatif** par entretiens individuels auprès des mêmes cibles,
- **Une enquête quantitative en ligne** auprès **des salariés** potentiellement concernés.

Détail du protocole méthodologique

Cette présentation croisée entre les différentes études a été réalisée par Verian



Enquêtes auprès des employeurs

Volet quantitatif réalisé par Ipsos

- Enquête menée par téléphone entre le 24 février et le 1^{er} mars 2025 auprès de 585 cadres d'entreprises et de collectivités locales, décisionnaires ou consultés au sujet des politiques de mobilités au sein de leur organisation.
- L'échantillon comprend notamment 8 sont élus, 93 sont agents. La représentativité selon la taille de l'entreprise est également assurée

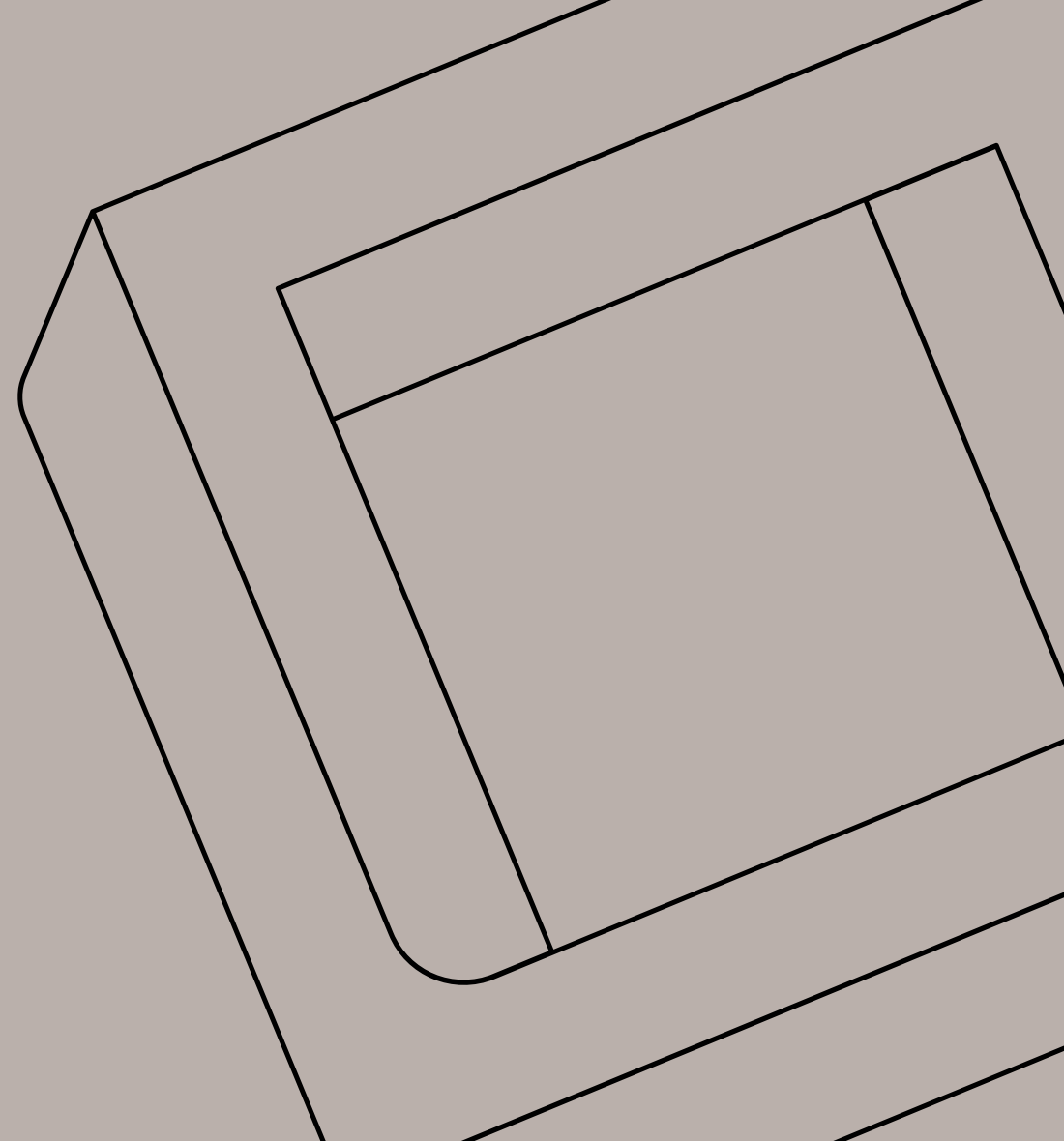


Enquête auprès des salariés

Volet quantitatif réalisé par CSA Research

- 30 entretiens individuels semi-directifs conduits auprès de décideurs de la politique de mobilités au sein des entreprises ou des collectivités locales entre le 23 avril et le 15 mai 2025
 - Des entretiens d'environ 30-40 minutes en visio ou par téléphone
- Enquête menée en ligne entre le 24 février et le 17 mars 2025 auprès de 515 salariés d'entreprises et de collectivités locales d'au moins 1 salarié, tous secteurs d'activités confondus
 - Représentativité assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, région, CSP, taille d'entreprise et secteur d'activité)

Analyse croisée des trois volets du baromètre



Une prise en compte hétérogène de la mobilité des salariés par leurs employeurs, encadrée par un pilotage hiérarchisé (1/2)

L'étude qualitative a révélé **une grande diversité dans la manière dont les employeurs prennent en compte les enjeux de mobilité.**

Plusieurs facteurs semblent jouer :

Le type de territoire sur lequel l'entreprise ou la collectivité est implantée

Le secteur d'activité de la structure

La sensibilité ou l'engagement personnel des dirigeants

L'orientation des politiques publiques locales

→ **Focus quanti :**

- 84% des salariés qui habitent en zones rurales utilisent leur voiture pour se rendre au travail (vs. 69% en moyenne).
- 55% des salariés vivant dans l'agglomération parisienne utilisent les transports en commun (vs. 22% en moyenne).

Des éléments qui font considérablement **varier le niveau d'investissement des structures** sur le sujet.

Une prise en compte hétérogène de la mobilité des salariés par leurs employeurs, encadrée par un pilotage hiérarchisé (2/2)

Quelle que soit l'implication de la structure, les modalités d'organisation autour de la mobilité suivent **une répartition assez homogène des rôles** :

Dans le secteur privé

- 83 % des employeurs interrogés déclarent que la direction générale a la charge de la politique de mobilité et de transport.

Du côté des collectivités, les responsabilités sont davantage partagées

- 42 % déclarent que le sujet relève du service RH, et 32 % de la direction.

Ce fonctionnement en chaîne suggère que même dans des structures peu investies sur le fond, la question de **la mobilité est traitée avec un cadre organisationnel assez clair dès lors qu'elle est abordée.**

Une approche encore très fragmentée de la mobilité, centrée sur les obligations minimales (1/2)

Hors Forfait Mobilités Durables, **les dispositifs facultatifs mis en place par les employeurs restent largement orientés vers la voiture individuelle**, avec peu de démarches intégrées ou innovantes :

Dans les entreprises privées, les mesures les plus fréquentes concernent :

- La mise à disposition de véhicules de fonction (26%)
- L'attribution de véhicules de service pour les trajets domicile-travail (18%)
- Le versement d'indemnités kilométrique pour les trajets en voiture personnelle (14%)

Le remboursement des abonnements de transports publics au-delà des 50% légaux est très marginal (6%).

Dans les collectivités locales, on note :

- La mise à disposition plus fréquente d'un véhicule de service (55%)
- ...et d'un véhicule de fonction (32%)

On observe également un effort plus marqué sur le remboursement renforcé des abonnements de transports (22%).

Une approche encore très fragmentée de la mobilité, centrée sur les obligations minimales (2/2)

La mobilité demeure un sujet périphérique pour beaucoup d'employeurs, abordé de manière ponctuelle et peu stratégique, souvent limité au strict respect des obligations légales :

Si certaines structures vont au-delà du cadre légal, ces initiatives restent rares, souvent portées par l'implication personnelle d'un dirigeant ou liées à des contraintes locales spécifiques



Par conséquent elles ne traduisent pas une politique de mobilité structurée, mais plutôt des ajustements ponctuels à des situations particulières

Autre signe d'un traitement marginal de la mobilité : son absence quasi systématique des négociations annuelles obligatoires (NAO)

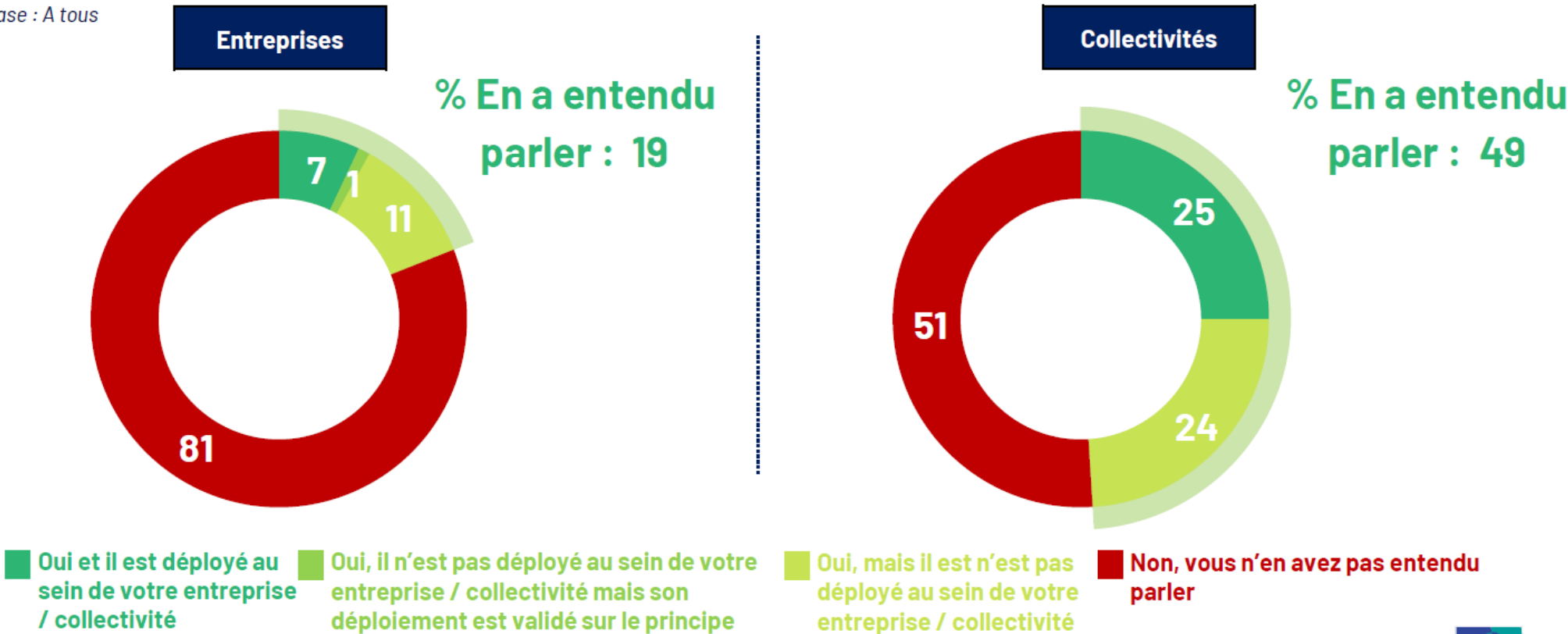


La moitié des cadres dirigeants d'entreprise de plus de 50 salariés déclarent ne pas être concernées par le sujet de la mobilité dans ce cadre, et 20 % affirment qu'il n'a jamais été évoqué

Une notoriété du FMD auprès des dirigeants et employeurs encore limitée et une compréhension partielle, en particulier dans le secteur privé (1/3)

Question : « Avez-vous entendu parler du Forfait Mobilités Durables (FMD ? Le Forfait Mobilités Durables (FMD), inscrit dans la Loi d’Orientation des Mobilités, est une prise en charge facultative par l’employeur des frais de transport domicile-travail des salariés effectués à vélo, en trottinette électrique ou en mobilité partagée (covoiturage, trottinettes en libre-service, voiture électrique en libre-service...). »

Base : A tous



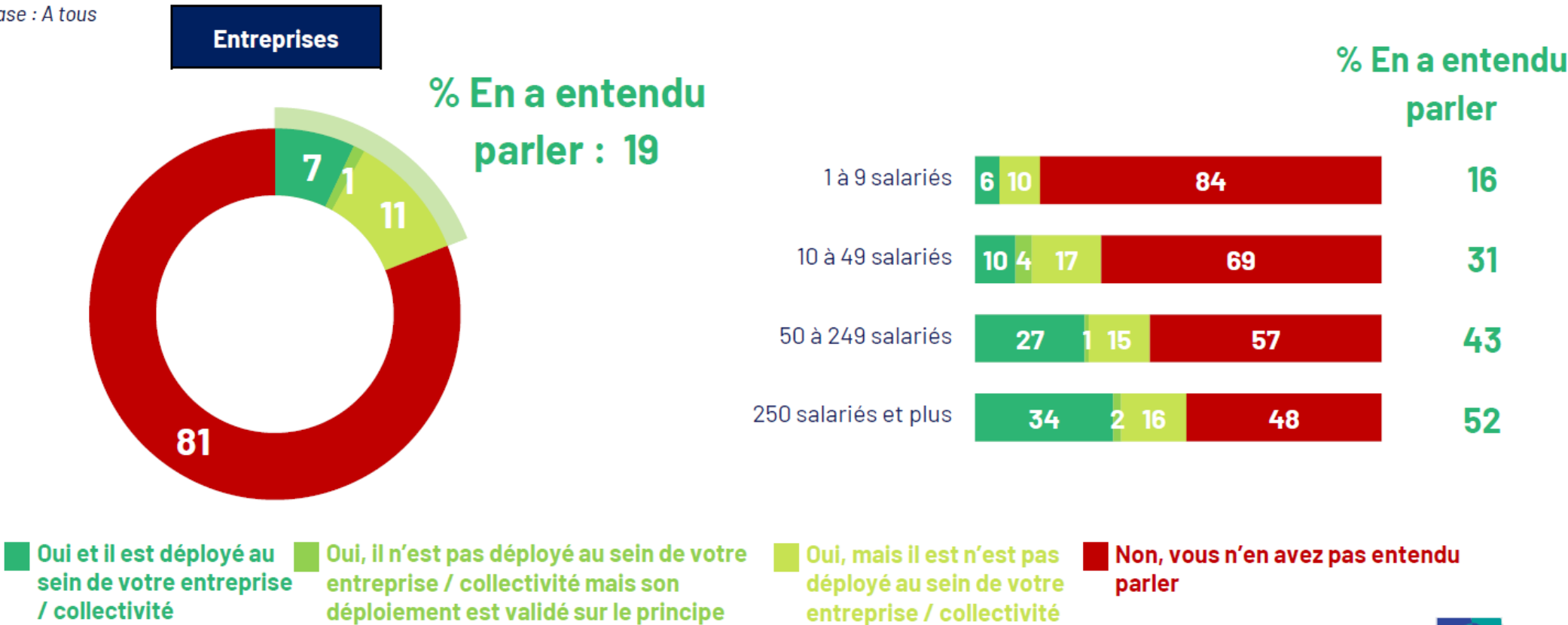
Ipsos pour le Ministère de l'aménagement du territoire et l'ADEME: Enquête FMD - Mars 2025



Une notoriété du FMD auprès des dirigeants et employeurs encore limitée et une compréhension partielle, en particulier dans le secteur privé (2/3)

Question : « Avez-vous entendu parler du Forfait Mobilités Durables (FMD ? Le Forfait Mobilités Durables (FMD), inscrit dans la Loi d’Orientation des Mobilités, est une prise en charge facultative par l’employeur des frais de transport domicile-travail des salariés effectués à vélo, en trottinette électrique ou en mobilité partagée (covoiturage, trottinettes en libre-service, voiture électrique en libre-service...). »

Base : A tous



Une notoriété du FMD auprès des dirigeants et employeurs encore limitée et une compréhension partielle, en particulier dans le secteur privé (3/3)

Plus une organisation est grande, plus elle a de chances de connaître et mettre en œuvre le FMD :

Les entretiens qualitatifs confirment cette dynamique : **les grandes structures** (plus de 250 salariés), **disposent de davantage de moyens** pour identifier les dispositifs existants, suivre les évolutions réglementaires et les traduire en pratiques concrètes.

En revanche les dirigeants de petites structures (moins de 50 salariés) **évoquent des contraintes financières fortes**, qui les éloignent de toute possibilité de déployer des dispositifs perçus comme « accessoires ».

Cependant, **la connaissance réelle du FMD reste souvent partielle**, même au sein des structures l'ayant mis en place.



Méconnaissance fréquente des plafonds d'exonération, des modes de transport concernés (au-delà du vélo), des pièces justificatives requises ou encore de l'articulation avec d'autres dispositifs...

Une mise en place du FMD favorisé par un alignement entre contexte, valeurs et opportunités

La décision de mettre en place le Forfait Mobilités Durables (FMD) ne relève pas uniquement d'un acte volontaire ou d'un simple respect réglementaire. Elle semble plutôt résulter d'**un alignement favorable entre plusieurs facteurs-clés** :

Des valeurs organisationnelles
en résonance avec les
principes du FMD

Des opportunités perçues pour
renforcer l'attractivité et
l'image

Un contexte local favorable

À l'inverse, lorsque ces éléments ne convergent pas, le FMD reste une option périphérique, voire invisible.

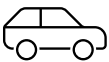
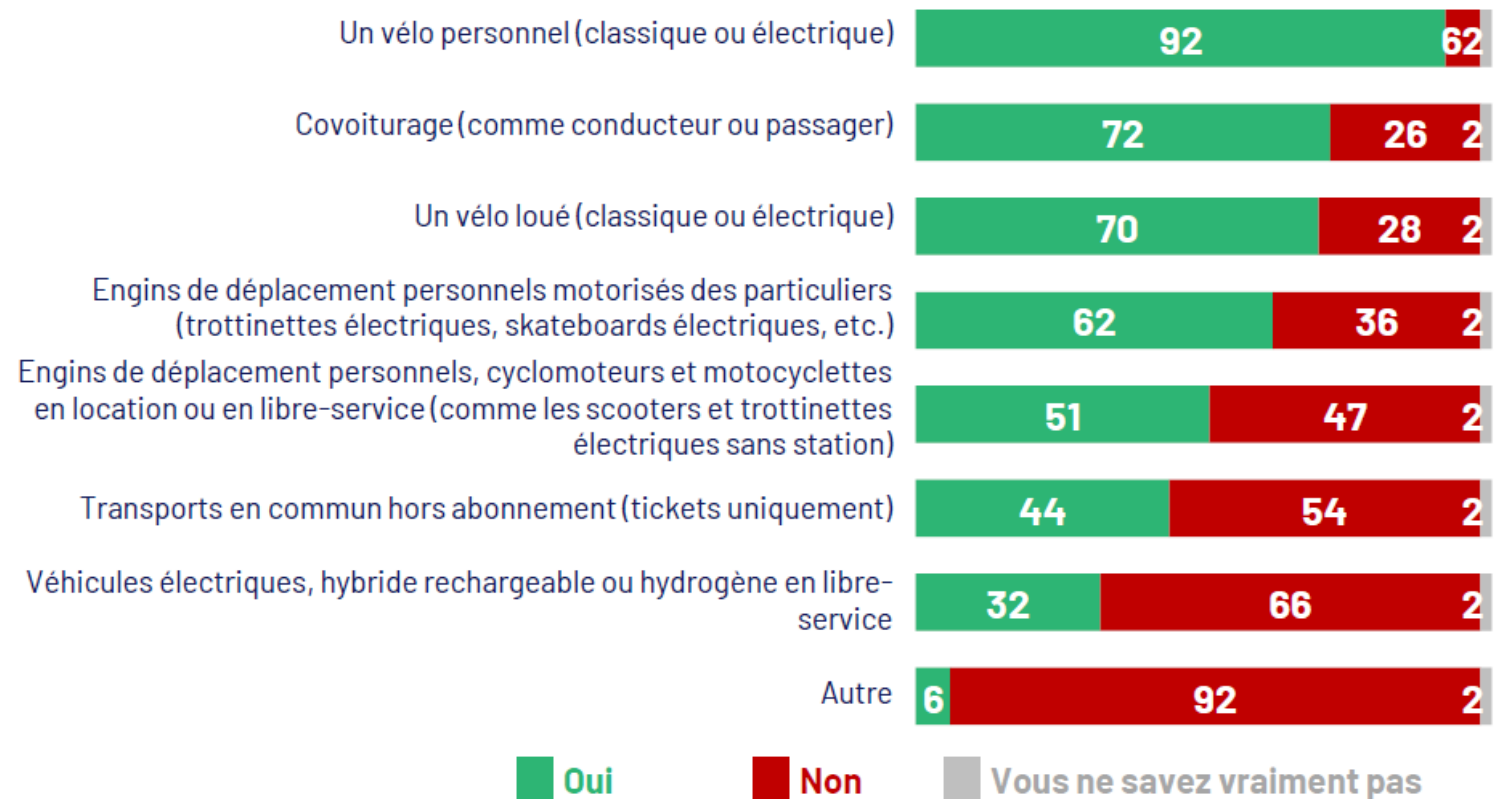


Ce n'est donc pas uniquement la connaissance du dispositif qui détermine son adoption, mais bien la rencontre entre un contexte propice, une volonté portée par la direction et une fenêtre d'opportunité

Des modalités de mise en œuvre relativement souples mais peu suivies.

Parmi les structures ayant déployé le Forfait Mobilités Durables, les types de mobilités ouvrant droit à l'aide sont relativement homogènes. Le vélo personnel, classique ou électrique, est de loin le mode le plus fréquemment pris en compte

Question : « Parmi les modes suivants, lesquels ouvrent droit au Forfait Mobilités Durables au sein de votre entreprise ? »



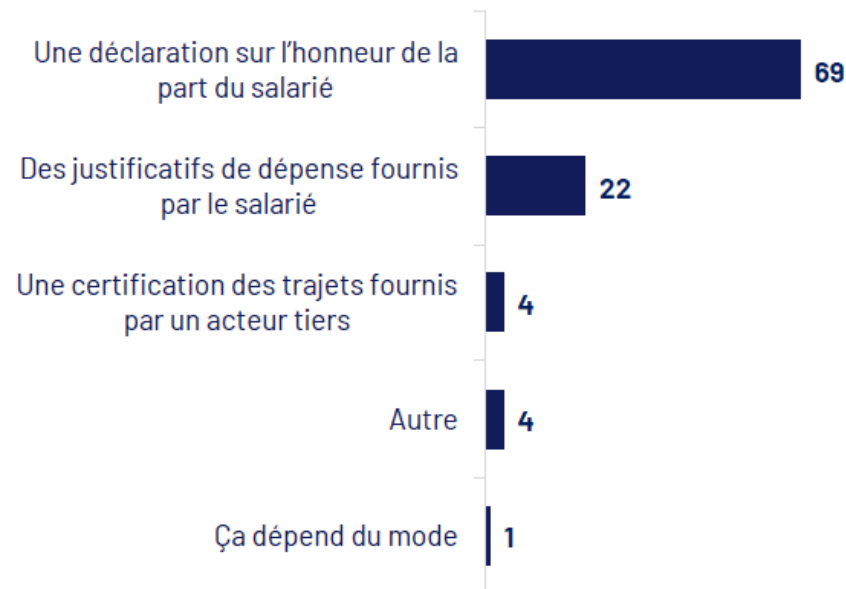
A noter que **certain**s employeurs interrogés lors des entretiens qualitatifs ont jugé le covoiturage difficile à mettre en œuvre

Des modalités de mise en œuvre relativement souples mais peu suivies

Sur le plan administratif :

La déclaration sur l'honneur est de loin le justificatif le plus couramment demandé pour bénéficier du FMD

Question : « Quels justificatifs sont exigés aux salariés pour bénéficier du Forfait Mobilités Durables ? »



Si cette souplesse est **appréciée pour sa simplicité**, elle **suscite aussi des interrogations sur la fiabilité et le contrôle du dispositif**.

La gestion administrative du FMD est perçue comme fluide et peu chronophage par les structures l'ayant adopté.

Pour autant, les pratiques de suivi et de pilotage restent peu développées, principalement par manque de moyens, de temps et de personnel. Les structures restent cependant ouvertes à l'idée d'être aidées sur le sujet.

Des effets globalement positifs, malgré quelques limites perçues par les salariés

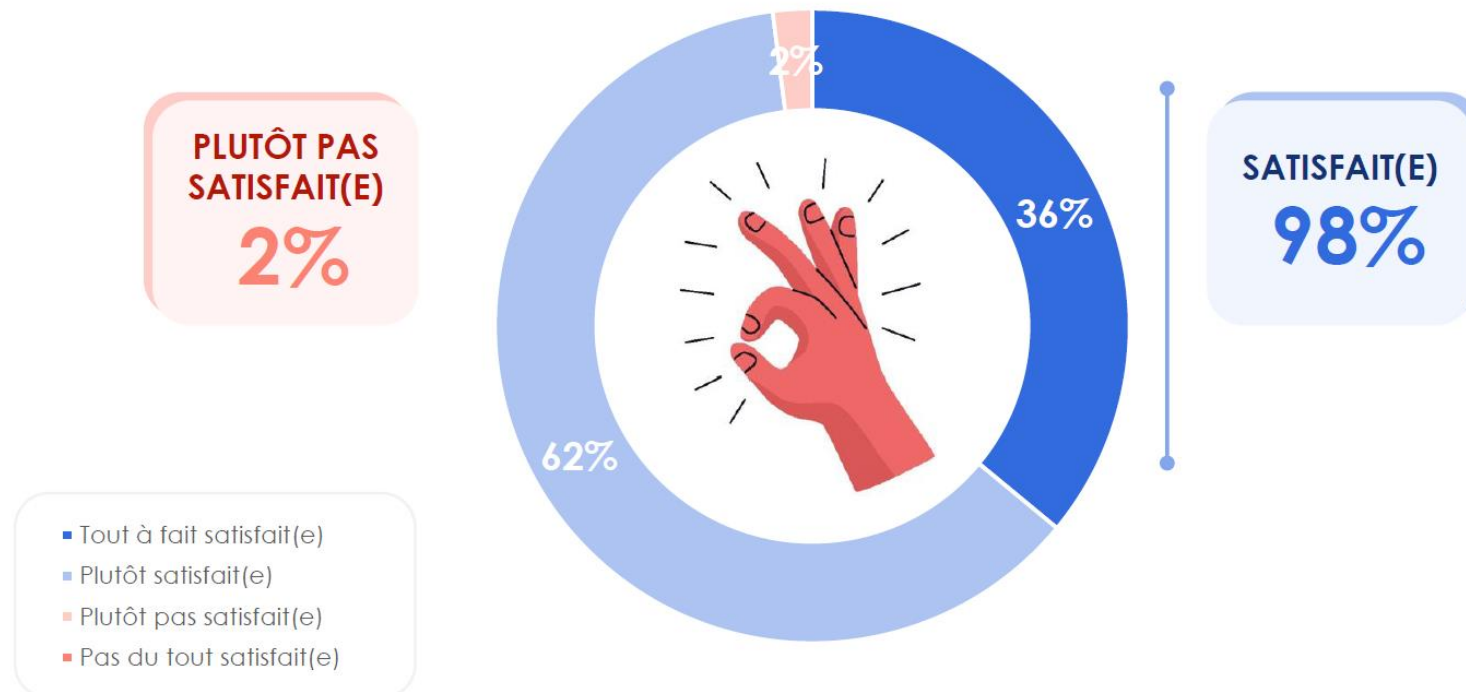
34% des salariés

interrogés déclarent que leur entreprise **a mis en place le FMD** ou que **celle-ci est en cours**.

Q6. De manière générale, êtes-vous satisfait(e) du Forfait Mobilités Durables (FMD) ?

Base : Aux utilisateurs du FMD – Une seule réponse possible

→ **Ceux-ci se montrent très largement satisfaits du FMD.**



CSA

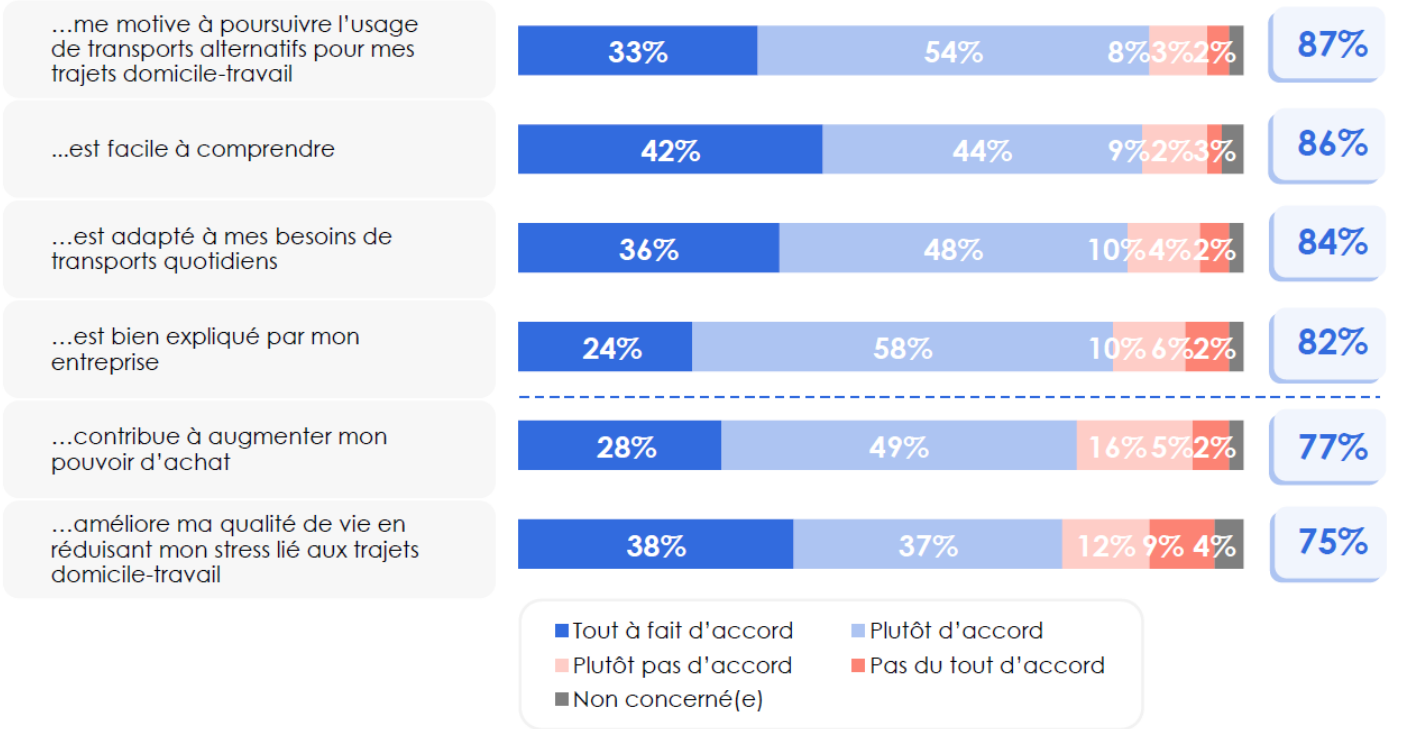
Des effets globalement positifs, malgré quelques limites perçues par les salariés

34% des salariés
interrogés déclarent que leur
entreprise **a mis en place le FMD**
ou que **celle-ci est en cours.**

→ **Et les retours
d'expérience sont très
positifs**

Q8. Etes-vous d'accord ou non avec chacune des affirmations suivantes ?
Base : Aux utilisateurs du FMD – Une seule réponse possible par item

Le Forfait Mobilités Durables (FMD)...



Des effets globalement positifs, malgré quelques limites perçues par les salariés et les employeurs

Même si quelques limites sont parfois exprimées :

- Ainsi, **43% des salariés bénéficiaires jugent que le dispositif ne permet pas de combiner facilement plusieurs modes de transport alternatifs**. L'étude qualitative met en lumière le fait que les salariés jugent qu'il est difficile de savoir comment bénéficier du FMD lorsque l'on alterne l'utilisation de deux modes de transport alternatifs.
- Lors des entretiens qualitatifs, plusieurs employeurs qui avaient mis en place le FMD ont estimé que le covoiturage pourrait être mieux intégré, et se sont étonnés que la marche à pied soit exclue du périmètre.
- D'autres, enfin, s'interrogent sur la fiabilité du contrôle, souvent limité à une simple déclaration sur l'honneur, perçue comme un point faible en matière de rigueur et de sécurité du dispositif.

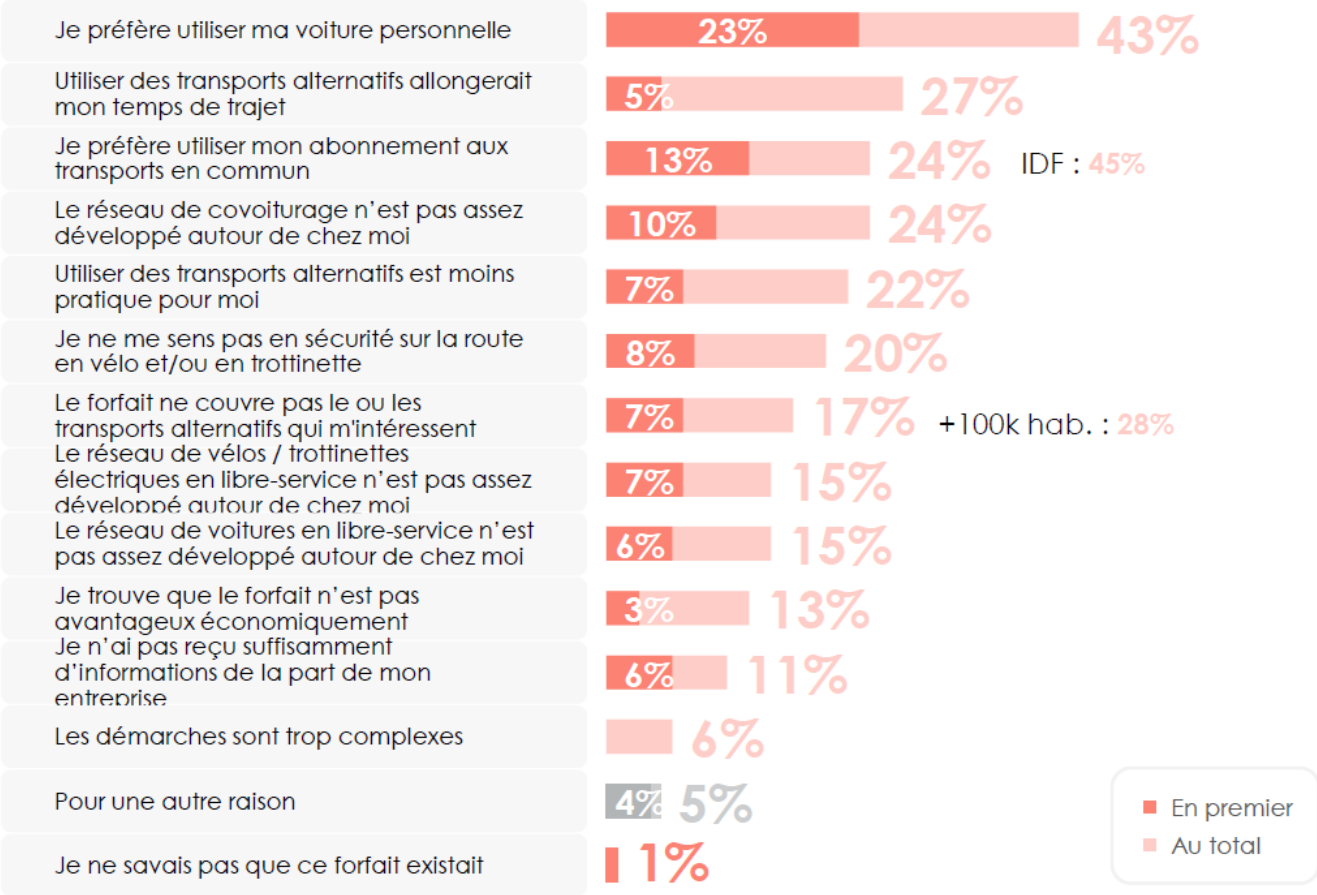
Un dispositif encore perçu comme peu adapté à certaines réalités pour les salariés

- Pour rappel, **parmi les salariés qui disposent du FMD dans leur entreprise, 21% n'y ont pas recours**

Même lorsque le FMD est disponible, certains salariés choisissent de ne pas l'utiliser. Le premier frein reste la préférence pour la voiture personnelle

Q12. Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas recours au Forfait Mobilités Durables (FMD) ? En premier ? Et ensuite ?

Base : A ceux qui n'ont pas recours au FMD – Plusieurs réponses possibles



Un dispositif encore perçu comme peu adapté à certaines réalités pour les entreprises

Du côté des entreprises et collectivités, certaines ont déclaré lors des entretiens qualitatifs connaître le dispositif mais ne pas l'avoir mis en place car ne répondant pas à leurs réalités :

Zone d'activité mal desservie

Motifs économiques
(crainte d'une dépense non maîtrisable)

Motifs organisationnels
(manque de clarté du cadre réglementaire, difficulté à en faire un levier clair de politique RH).

Faible appétence
perçue pour les mobilités
chez leurs collaborateurs

Des salariés contraints
d'utiliser leur véhicule
personnel

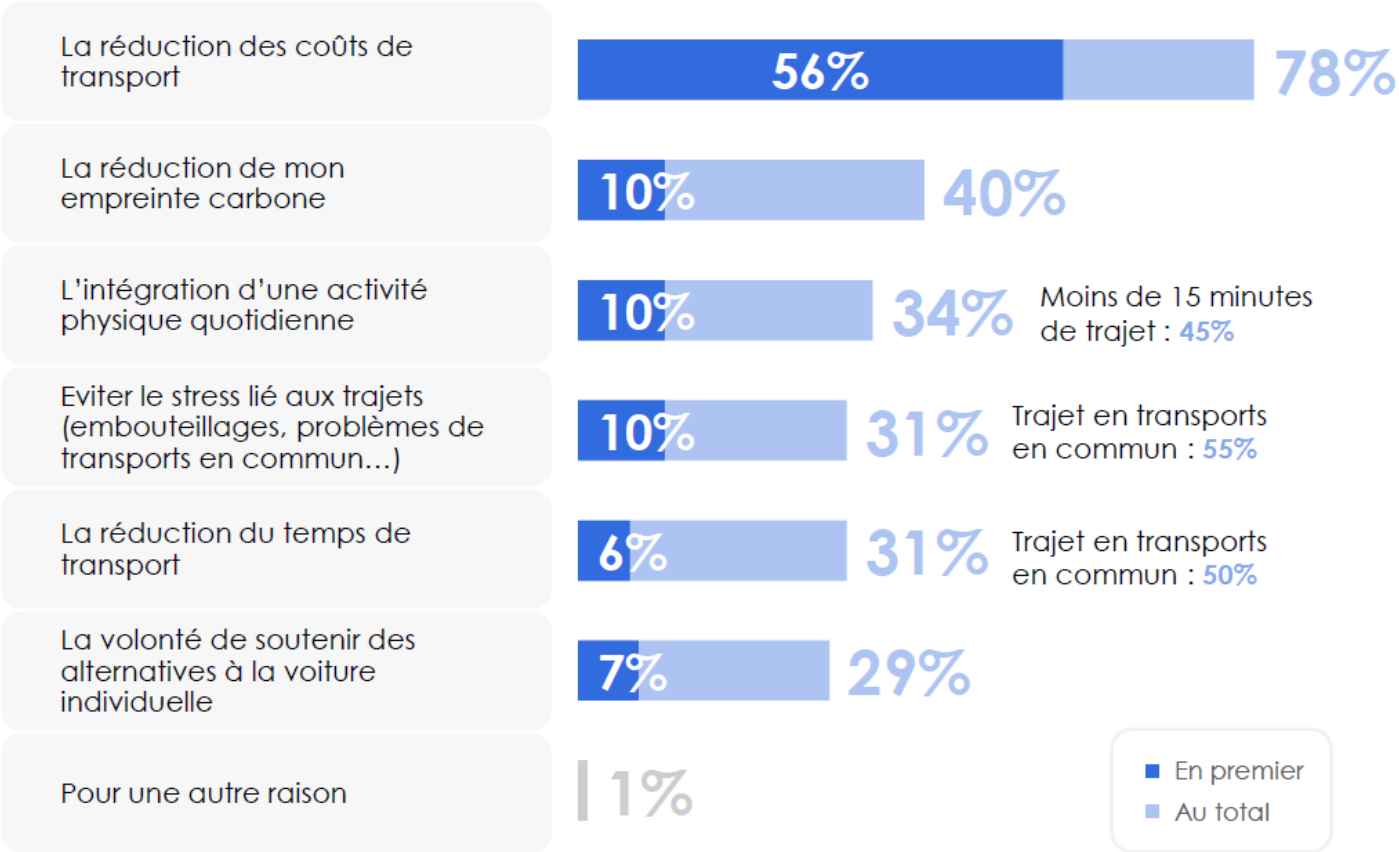
Le FMD : une adhésion théorique freinée par des contraintes concrètes.

Parmi **les salariés** dont l'entreprise n'a pas mis en place le FMD, **un sur deux (51%)** se déclare intéressé par le dispositif

→ **Des motivations avant tout financières**

Q15. Pour quelle(s) raison(s) envisageriez-vous d'avoir recours au Forfait Mobilités Durables (FMD) ? En premier ? Et ensuite ?

Base : A ceux qui envisagent d'avoir recours au FMD – Plusieurs réponses possibles



Peu d'entreprises qui n'ont pas mis en place le FMD envisagent de le déployer à l'avenir.

Côté employeurs, 96% des entreprises (et 78% des collectivités) qui n'ont pas encore mis en place le FMD **n'envisagent pas de le faire à l'avenir**. La marge de progression est donc très importante de ce point de vue.

Les raisons invoquées dans l'étude quantitative réalisée auprès des dirigeants renvoient avant tout **à un manque d'utilité** perçue (citée par 57% des entreprises, 42% des collectivités).

Lors des entretiens qualitatifs plusieurs freins sont évoqués : le nombre limité de bénéficiaires potentiels (notamment dans des structures où la quasi-totalité des salariés viennent en voiture), ou encore le risque de créer des inégalités en interne, en favorisant une minorité de cyclistes ou covoitureurs, au détriment de la majorité.

Les leviers identifiés au déploiement du FMD : élargissement des modes de déplacement éligibles et des exonérations, simplification et accompagnement

Pour les structures qui n'ont pas encore mis en place le Forfait Mobilités Durables (FMD), **les leviers d'action envisagés** diffèrent selon le type d'employeurs.

Les entreprises identifient d'abord :

- **L'augmentation du plafond d'exonération** sociale et fiscale du FMD (*43% pensent que cela facilitera sa mise en place au sein de leur entreprise*)
- **L'utilisation d'un titre-mobilité** à l'image du titre-restaurant cofinancé par l'employeur et le salarié (37%)

Les collectivités privilégient :

- **La création d'un Forfait Mobilités Durables Global (FMDG)** (*65% pensent que cela facilitera sa mise en place au sein de leur structure*)
- **L'inclusion de nouveaux modes éligibles, comme la marche** (57%)

Les leviers identifiés au déploiement du FMD : élargissement des modes de déplacement éligibles et des exonérations, simplification et accompagnement

Ces constats trouvent écho dans les entretiens qualitatifs lors desquels les structures interrogées projettent surtout **la nécessité d'adapter le dispositif à leurs réalités**.

Trois pistes principales émergent :

Un élargissement des modes de déplacement éligibles, permettant d'inclure non seulement la marche – un souhait d'ailleurs de 81% des salariés interrogés –, mais aussi des usages plus ponctuels comme le covoiturage en tant que passager ou les aides indirectes au télétravail

Une plus grande souplesse dans les critères d'attribution afin d'éviter une impression d'injustice ou de « prime réservée à une minorité »

Un accompagnement plus structuré et localisé

Votre équipe Verian

Guillaume Caline

Directrice Enjeux publics et opinion
guillaume.caline@veriangroup.com

Alexandre Pease

Chef de groupe
alexandre.pease@veriangroup.com

Marguerite Le Guezennec

Chargée d'études
marguerite.leguezennec@veriangroup.com



Powering decisions
that shape the world.