

A hand with a silver bracelet holds a bright yellow book cover. The cover features the title 'Le coût caché des trajets domicile-travail' in large, bold, black serif font. Below the title is a thin horizontal line, followed by the subtitle 'Ce que les entreprises ne mesurent pas encore.' in a smaller, black sans-serif font.

Le coût caché des trajets domicile-travail

Ce que les entreprises
ne mesurent pas encore.

Introduction

La mobilité domicile-travail est l'un des rares sujets qui concerne, chaque jour, l'ensemble des collaborateurs d'une entreprise, quel que soit leur métier, leur niveau de responsabilité ou leur lieu de travail.

Et pourtant, elle reste encore **largement absente des politiques structurées.**

Longtemps considérée comme une **contrainte individuelle**, relevant de la seule responsabilité du salarié, **la mobilité domicile-travail est aujourd'hui en train de changer de statut.**

Sous l'effet combiné de la **tension sur les recrutements**, de **l'augmentation des coûts de transport**, de l'évolution des modes de vie et de la **transformation des territoires**, elle s'impose progressivement comme un enjeu collectif.

Ce déplacement de perspective est déterminant : il ne s'agit plus uniquement de permettre aux salariés de se rendre au travail, mais de garantir que cette mobilité soit soutenable dans la durée, pour eux comme pour l'entreprise.

Car derrière les trajets quotidiens se jouent **des enjeux structurants** : l'accès réel à l'emploi, la capacité à recruter, la stabilité des équipes, le pouvoir d'achat, la qualité de vie au travail et, plus largement, la **performance globale de l'entreprise.**

Ce livre blanc vise à mettre en lumière un sujet encore largement sous-estimé, et à montrer en quoi il est désormais essentiel pour les entreprises de considérer la mobilité domicile-travail comme **un sujet stratégique à part entière.**

Un facteur clé du fonctionnement de l'entreprise encore largement invisible

La mobilité domicile-travail est encore largement abordée comme une **contrainte individuelle**, relevant de la **sphère privée du salarié**.

Cette lecture ne correspond plus à la réalité. Aujourd'hui, **la mobilité a des effets directs et mesurables sur le fonctionnement des entreprises** :

- Les salariés consacrent en moyenne 50 minutes par jour à leurs trajets domicile-travail ⁽¹⁾.
- 75 % des actifs utilisent leur voiture pour se rendre au travail ⁽²⁾.
- 1 Français sur 2 redoute ses trajets quotidiens ⁽³⁾.
- 76 % des salariés considèrent la mobilité comme une charge mentale, financière ou organisationnelle ⁽⁴⁾.

Ces éléments montrent que **la mobilité n'est plus un simple sujet individuel** : elle influence directement la fatigue, le stress, le pouvoir d'achat et la disponibilité des collaborateurs.

Pour l'entreprise, les conséquences sont concrètes :

- **difficultés de recrutement** lorsque les trajets sont trop contraignants,
- **désengagement** lié à la fatigue et à la charge mentale,
- **turnover** lorsque la mobilité devient insoutenable.

La mobilité fonctionne ainsi comme une infrastructure invisible : lorsqu'elle est soutenable, elle permet aux équipes de travailler dans de bonnes conditions ; lorsqu'elle se dégrade, elle fragilise progressivement l'organisation.

Dans un contexte marqué par la tension sur les recrutements, **l'allongement des distances résidentielles et la hausse des coûts énergétiques**, la capacité à se déplacer quotidiennement devient un **facteur déterminant d'accès réel au travail**.

L'existence d'un poste disponible ne signifie pas que celui-ci est accessible dans des conditions économiquement et humainement soutenables.

Pour les directions générales et les directions des ressources humaines, cette évolution impose un changement de perspective : **la mobilité domicile-travail ne peut plus être traitée comme un simple remboursement réglementaire**, mais comme un levier structurant d'organisation, d'attractivité et de stabilité.

⁽¹⁾ DARES, Ministère du Travail, 2015

⁽²⁾ Étude IFOP pour Alphabet France, 2025

⁽³⁾ Étude OpinionWay pour Newton Offices, 2024

⁽⁴⁾ Synthèse croisée YouGov / études QVT, 2024



Un filtre silencieux qui réduit le vivier de candidats

L'accès à l'emploi repose sur trois conditions :

- la compétence,
- l'existence d'une offre,
- la capacité à rejoindre physiquement le lieu de travail.

La troisième condition est trop souvent implicite. Pourtant, plusieurs travaux institutionnels, notamment ceux de la DARES et de Pôle emploi (aujourd'hui France Travail), montrent que **la mobilité figure parmi les obstacles régulièrement identifiés par les demandeurs d'emploi.**

Dans les territoires périurbains et ruraux, **la dépendance à la voiture rend l'accès à l'emploi fortement corrélé au coût du carburant**, à la disponibilité d'un véhicule et à la capacité à supporter des temps de trajet significatifs.

Dans les grandes aires urbaines, la densité des transports ne supprime pas la contrainte : saturation, correspondances multiples et fiabilité variable allongent le temps de déplacement quotidien.

Plusieurs indicateurs objectivent ce phénomène :

- 1 Français sur 4 a déjà refusé un emploi pour des raisons de transport ⁽¹⁾,
- 45 minutes constitue un seuil de dissuasion pour un trajet domicile-travail ⁽²⁾,
- la localisation est le premier critère de choix d'un emploi ⁽³⁾.

Pour l'entreprise, ce phénomène produit un effet mécanique rarement mesuré : **la réduction du vivier réel de candidats.**

Une partie des profils potentiels ne postule pas lorsque le temps de trajet excède un seuil jugé acceptable.

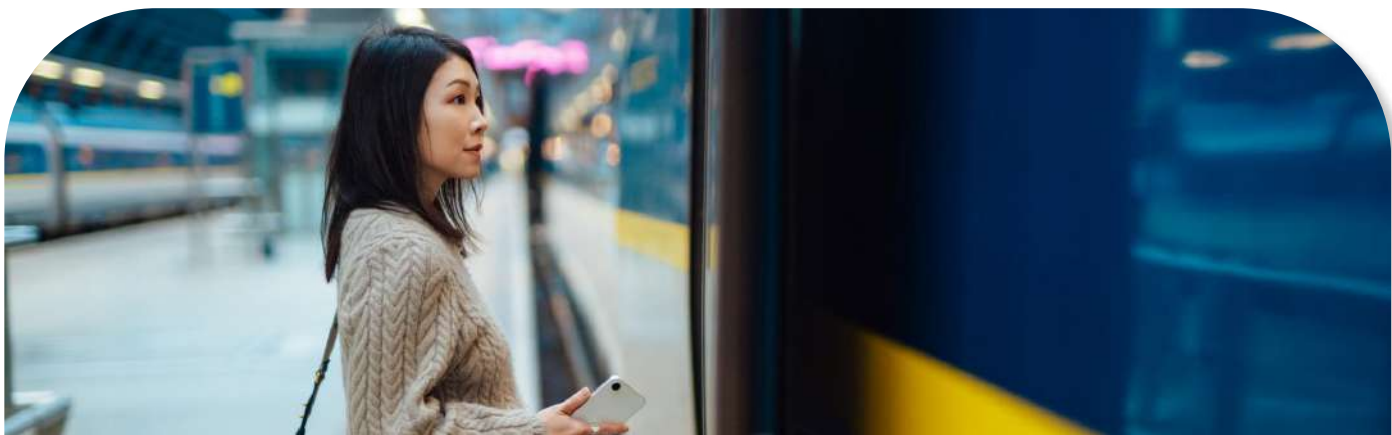
D'autres renoncent en cours de processus lorsqu'ils objectivent la contrainte quotidienne.

⁽¹⁾ Sondage Elabe pour le Laboratoire de la mobilité inclusive, 2017

⁽²⁾ Études qualitatives recrutement territoires par l'APEC, 2026

⁽³⁾ APEC, Cadres et mobilité géographique

Ce filtre est silencieux : il ne se matérialise pas dans les statistiques RH classiques. Pourtant, il agit directement sur la capacité de recrutement, notamment pour les sites industriels, logistiques ou hospitaliers situés en périphérie.



Un levier stratégique d'attractivité territoriale

Dans un contexte de tension sur certains métiers, la mobilité agit comme un filtre géographique puissant.

Deux postes équivalents en termes de rémunération et de contenu peuvent connaître des attractivités radicalement différentes selon leur accessibilité.

Les organisations multi-sites en font l'expérience :

- les implantations centrales bénéficient d'un bassin large,
- les implantations périphériques rencontrent des difficultés structurelles.

Cette disparité crée un risque d'iniquité interne et renforce les tensions organisationnelles.

La mobilité devient donc un facteur de différenciation stratégique.

Cette situation est renforcée par la structure des mobilités en France :

- **75 % des actifs français utilisent une voiture pour se rendre au travail ⁽¹⁾.**
- **70 % des habitants ruraux n'ont pas d'alternative à la voiture ⁽²⁾.**

⁽¹⁾ Étude IFOP pour Alphabet France, 2025

⁽²⁾ Baromètre des mobilités du quotidien, Wimoov, 2025



04

Un facteur de rupture dès la prise de poste

La question de la mobilité est particulièrement sensible dans le cadre du retour à l'emploi.

Un poste accepté dans l'urgence peut s'avérer difficilement soutenable lorsque la contrainte de déplacement s'accumule : coût, fatigue, déséquilibre vie personnelle / professionnelle.

Certaines ruptures précoces, notamment en période d'essai, sont interprétées comme des inadéquations individuelles. Or, **des facteurs liés à la mobilité figurent parmi les causes concrètes pouvant fragiliser la prise de poste** : incompatibilité entre horaires et transports disponibles, dépendance à un véhicule, coût de déplacement difficilement soutenable.

La stabilisation dans l'emploi suppose une mobilité soutenable. Sans accompagnement structuré, l'entreprise supporte indirectement le coût de ces ruptures : réouverture de poste, désorganisation des équipes, perte de continuité.

05

Un facteur d'usure progressive dans la durée

La mobilité n'affecte pas uniquement l'entrée dans l'emploi, mais aussi sa durabilité. Un trajet initialement acceptable peut devenir contraignant avec le temps : évolution familiale, augmentation des prix de l'énergie, modification d'horaires, etc.

Cette accumulation génère un turnover diffus. **Rarement les salariés invoquent explicitement la mobilité comme motif principal de départ** ; elle agit comme facteur aggravant dans une décision multifactorielle.

Plusieurs indicateurs en témoignent :

- **55 % des salariés déclarent arriver régulièrement stressés au travail à cause de leur trajet** ⁽¹⁾
- **1 Français sur 2 redoute ses déplacements** ⁽²⁾

Pour l'entreprise, cela signifie :

- coûts de remplacement,
- perte d'expertise,
- fragilisation de la cohésion.

Une politique mobilité structurée réduit cette fragilité.

⁽¹⁾⁽²⁾ Étude OpinionWay pour Newton Offices, 2024

Un enjeu de pouvoir d'achat pour les salariés

Les dépenses de transport constituent une part significative du budget des ménages français. **En période d'inflation énergétique, la dépendance automobile accroît la vulnérabilité financière des salariés.**

- Après le logement, les transports sont le deuxième poste de dépense des Français.
- La voiture individuelle représente 80 % du budget « transports » des Français ⁽¹⁾.
- Le budget moyen dédié à la voiture individuelle s'élève à 416 euros par mois ⁽²⁾.
- 68 % des salariés se déclarent préoccupés par leur pouvoir d'achat ⁽³⁾.

Cette pression produit des effets organisationnels :

- demandes d'augmentation,
- arbitrages résidentiels,
- recherche d'emplois plus proches.

Intégrer la mobilité dans la politique sociale permet d'agir sur le pouvoir d'achat sans se limiter à la seule variable salariale.

Dans ce contexte, **les dépenses liées aux trajets domicile-travail deviennent un facteur de tension économique directe.**

(1)(2) Roole Data "Le budget auto des Français, édition 2025"

(3) Enquête sur la perception des rémunérations dans le secteur privé, Terra Nova / Apec, 2025

Budget mensuel moyen dédié à la voiture en France : 416 €



Un impact direct sur la fatigue et la performance collective

Le temps de trajet constitue un temps structurellement improductif mais déterminant. **Les trajets longs ou incertains génèrent une fatigue cumulative qui affecte la disponibilité cognitive.**

76%

des salariés identifient la
mobilité comme une contrainte

Ce phénomène se traduit par :

- retards,
- irritabilité,
- baisse de concentration,
- désengagement progressif.

La mobilité agit ainsi comme un facteur invisible de qualité de vie au travail et de performance collective.

Réduire la contrainte de déplacement contribue directement à améliorer l'efficacité globale.



Un enjeu d'équité face à des réalités territoriales différentes

La mobilité domicile-travail ne se vit pas de manière homogène. Elle révèle au contraire des réalités territoriales très différentes, qui produisent des contraintes de nature distincte pour les salariés.

- **En zones urbaines denses, la contrainte est principalement temporelle** : saturation des transports, correspondances multiples, incertitude sur les temps de trajet. Le temps de déplacement est souvent long malgré une distance faible.
- **En zones périurbaines, les contraintes se cumulent** : dépendance à la voiture, congestion routière, allongement des distances et coût du carburant. Les alternatives existent mais restent souvent partielles ou peu adaptées.
- **En zones rurales, la contrainte est structurelle : l'absence d'offre de transport rend la voiture indispensable**. 70 % des habitants ruraux n'ont pas d'alternative à la voiture ⁽¹⁾, ce qui crée une dépendance forte aux coûts et aux contraintes individuelles.

Ces différences ne sont pas marginales : elles structurent directement la capacité des salariés à accéder à l'emploi, à s'y maintenir et à en supporter les conditions dans la durée.

Pour l'entreprise, cela signifie qu'**une politique de mobilité uniforme - mêmes aides, mêmes dispositifs, mêmes règles - produit mécaniquement des effets inéquitables** :

- elle surcompense certains profils,
- elle laisse d'autres sans solution adaptée,
- elle ne répond pas aux contraintes réelles des territoires.

L'enjeu n'est donc pas uniquement de proposer des dispositifs, mais de les adapter aux réalités territoriales des collaborateurs.

⁽¹⁾ Baromètre des mobilités du quotidien, Wimoov, 2025

Articuler équité et différenciation devient une condition de l'efficacité des politiques de mobilité : traiter tout le monde de la même manière ne garantit pas l'équité, et peut au contraire renforcer les inégalités existantes.



Un coût caché qui impacte directement la performance de l'entreprise

Le coût de l'inaction en matière de mobilité ne figure dans aucun budget dédié. Il se traduit pourtant par **des pertes financières concrètes, réparties sur plusieurs postes clés de l'entreprise.**

Poste impacté	Indicateur clé	Ordre de grandeur	Impact financier
Recrutement	Candidats refusant un emploi pour raisons de transport	25 %	Réduction du vivier, allongement des délais, perte d'activité
Recrutement	Poste non pourvu	1 à 3 mois de salaire	Manque à gagner direct, désorganisation des équipes
Turnover	Coût d'un remplacement	6 à 9 mois de salaire	Recrutement, formation, perte de productivité
Productivité	Salariés stressés par leur trajet	55 %	Baisse de performance individuelle et collective
Organisation	Déséquilibres entre sites	—	Recours accru à l'intérim, surcoûts opérationnels
Engagement	Fatigue et désengagement	—	Baisse de qualité, erreurs, turnover indirect

Ces effets ne sont pas isolés. Ils s'additionnent et s'amplifient à l'échelle de l'entreprise.

Quelques situations concrètes suffisent à générer un coût significatif :

- deux recrutements échoués représentent déjà plusieurs mois de salaire perdus,
- un départ évitable peut coûter jusqu'à 9 mois de salaire,
- une baisse marginale de productivité impacte directement la performance collective.

La mobilité agit ainsi comme **un coût caché mais récurrent, qui affecte simultanément le recrutement, la rétention, la productivité et le climat social.**

Ne pas traiter la mobilité domicile-travail ne signifie pas ne rien dépenser.

Cela signifie laisser se multiplier des coûts diffus, non pilotés et souvent sous-estimés.

Adoptez le ticket resto de la mobilité !

Un budget simple, centralisé et utilisable par chaque collaborateur, quel que soit son mode de transport.

01

Définissez une politique adaptée aux usages

- Définissez vos objectifs et votre budget
- Rout'In analyse les trajets réels de vos collaborateurs
- Construisez facilement vos politiques de mobilité

02

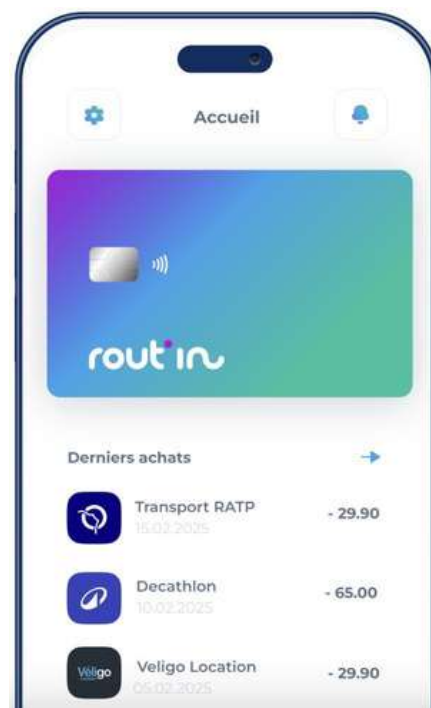
Simplifiez le quotidien des collaborateurs

- Une carte de paiement et une app de suivi
- Tous les modes de transport pris en charge
- Une expérience fluide, adaptée au quotidien

03

Pilotez en temps réel

- Un seul outil, connecté à votre SIRH
- Suivi des usages et maîtrise des coûts
- Ajustement simple et centralisé de votre politique



Tous les trajets. Tous les transports. Tous les collaborateurs.

Pour l'entreprise

- ✓ Pilotez vos coûts et votre conformité
- ✓ Garantisiez une politique équitable
- ✓ Renforcez votre attractivité

Pour les collaborateurs

- ✓ Gagnez en pouvoir d'achat
- ✓ Choisissez librement vos transports
- ✓ Simplifiez votre quotidien

Découvrir Rout'In →