FORMATION

LIVRET DE FORMATION

Mobilité durable et inclusive : un nouveau secteur professionnel, deux nouveaux métiers

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 1 26/05/2025 12:41

SOMMAIRE

p.3
INTRODUCTION

p.4
1. LA MOBILITÉ DURABLE ET INCLUSIVE : naissance d'un secteur professionnel

p.6
2. UN NOUVEAU SECTEUR, deux nouveaux métiers

p.12
3. LES FORMATIONS À LA MOBILITÉ DURABLE ET INCLUSIVE : tout un programme !

p.20
4. UN ÉCOSYSTÈME professionnalisant

p.22
5. EN ROUTE VERS LE RNCP, le répertoire national des certifications professionnelles

CONCEPTION : un livret de formation élaboré dans le cadre du programme Tims
RÉDACTION :
Ghislaine Liberos, responsable formation réseau Mob'In et programme Tims, avec l'appui de Jennifer Lavallé, Cler solutions
CRÉATION GRAPHIQUE : Kreion Studio
PHOTOGRAPHIES : Franck Beloncle, Ghislaine Liberos, photographies prises lors de diverses formations Tims, Eric Soudan/Agence Photo Andia

JUIN 2025

Les formations présentées dans ce livret sont portées par l'organisme de formation Mob'In France (déclaration d'activité en tant qu'OF enregistrée sous le numéro 11756193875 auprès du préfet de la Région Île-de-France).

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 2 26/05/2025 12:41

> **Au-delà d'une première phase de quatre ans qui dotera une centaine de territoires volontaires d'animateurs territoriaux et de conseillers en mobilité durable et inclusive,** le programme Tims devra être renforcé et pérennisé dans le temps avec l'objectif de couvrir non seulement tous les territoires peu denses mais aussi de toucher toutes les populations de ces territoires[2].

La mobilité durable et inclusive est un secteur émergent cherchant à mettre en synergie deux défis majeurs de nos sociétés : d'une part la lutte contre le changement climatique et la maîtrise des consommations d'énergie, d'autre part la justice sociale et les enjeux d'inclusion concernant aussi bien les personnes que les territoires vulnérables.

Le programme Tims est né de la rencontre, à l'échelle nationale, de quatre partenaires engagés dans la transition écologique et/ou l'accompagnement de publics en précarité mobilité : Cler solutions, une filiale du réseau Cler, le réseau Mob'In, Auvergne-Rhône-Alpes Énergie Environnement (AURA-EE) et le Réseau des agences régionales de l'énergie et de l'environnement (RARE).
Leur ambition est de contribuer à la structuration et à la professionnalisation d'un secteur en émergence : la mobilité durable et inclusive.

Cette visée de professionnalisation, l'un des axes stratégiques du programme Tims, s'incarne à travers la création de deux nouveaux métiers et de deux nouvelles formations associées : conseiller ou conseillère en mobilité durable et inclusive, agissant au plus près des publics concernés, et chargé·e de développement territorial mobilité durable et inclusive, intervenant dans la mobilisation et la structuration d'un écosystème territorial de la mobilité durable et inclusive.

Ce livret présente ces métiers et formations. Il s'adresse à la fois aux professionnels formés, experts et premiers ambassadeurs de leur nouveau métier, aux projets locaux ou territoires à mobilité durable et inclusive, employeurs de ces professionnels et porteurs d'expérimentations, aux formateurs qui par leurs parcours et leurs ancrages enrichissent le lien entre « enjeux durables » et « enjeux d'inclusion », aux partenaires nationaux et territoriaux du programme Tims, qui y trouveront une vision synthétique de la structuration de ce nouveau champ de pratiques et de compétences. Ce livret s'adresse enfin aux acteurs de l'emploi et de la formation concernés par l'émergence de nouveaux champs d'activité.

Comme le souligne le Cereq, « *pour que la transition écologique fédère tous les acteurs, entreprises, institutionnels et salariés, la question de l'accompagnement des parcours et des reconversions professionnelles s'impose au cœur du débat. (...) Mais anticiper et accompagner les transitions et les mutations professionnelles à l'échelle d'un territoire, d'un secteur d'activité, d'un site industriel et à l'échelle individuelle demande d'abord d'identifier les enjeux et besoins des acteurs* »[1].

En matière de mobilité, levier majeur de la transition écologique, le programme Tims s'est donné comme visée d'accompagner les transitions professionnelles de la mobilité durable et/ou de la mobilité inclusive vers la mobilité durable ET inclusive. Ce livret vient expliciter cette démarche d'hybridation de ces deux secteurs professionnels.
Il s'inscrit dans une visée de pérennisation de ce nouveau champ professionnel, et de ses nouveaux métiers.

1. Centre d'études et de recherches sur les qualifications, établissement public ayant pour mission de mieux connaître et comprendre les liens entre formation, travail et emploi. Lien cité : https://www.cereq.fr/le-cereq-activites-scientifiques-videos-des-seminaires-colloques-conferences-webconferences/quels
2. CESE, « Quelles solutions pour des mobilités durables et inclusives en zones peu denses ? », rapporteur : Sébastien Mariani, 2023.

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 3 26/05/2025 12:41

CHAPITRE 1

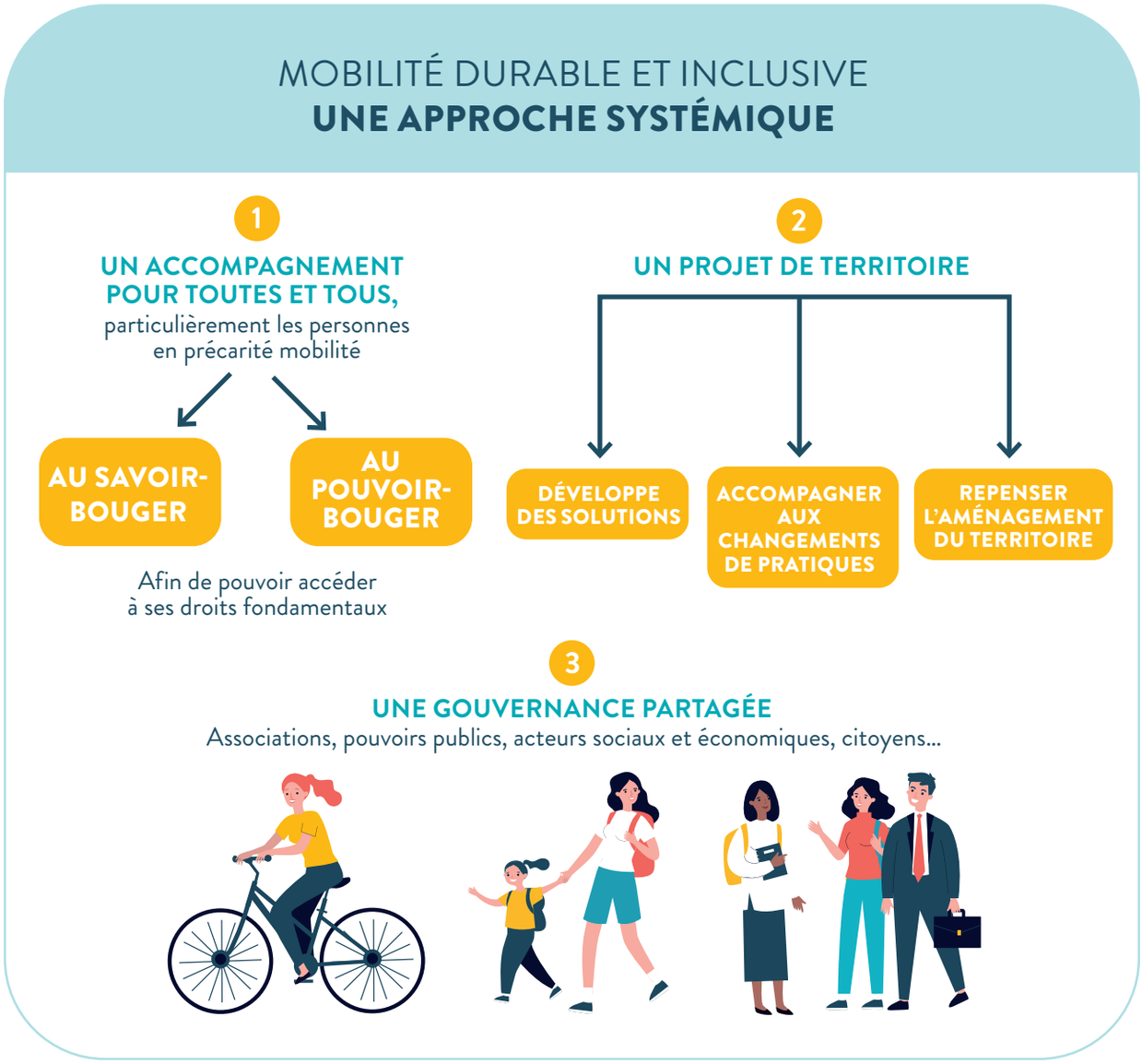
LA MOBILITÉ DURABLE ET INCLUSIVE : naissance d'un secteur professionnel

La mobilité durable et inclusive résulte du rapprochement de deux secteurs jusque-là peu articulés : celui de la mobilité durable et celui de la mobilité inclusive.

MOBILITÉ DURABLE

La mobilité durable a pour enjeu de concilier les besoins de déplacement des personnes et la diminution de l'impact carbone des transports, en baissant les émissions de CO_2 à l'origine du changement climatique, en luttant contre la pollution de l'air, et en réduisant notre dépendance aux énergies non renouvelables. La mobilité durable vise donc à apporter des réponses systémiques aux besoins de déplacement présents et futurs : dans cette perspective, les pouvoirs publics, les citoyens et les acteurs économiques agissent ensemble à plusieurs niveaux. Les principaux moyens d'action consistent à développer les transports en commun décarbonés, en facilitant leur accès au plus grand nombre, et à permettre le recours aux mobilités actives, par l'extension du réseau de pistes cyclables ou la mise en place de dispositifs incitatifs d'achat ou de location de vélos. Il s'agit également de développer les usages partagés de la voiture *via* l'autopartage et le covoiturage, et de promouvoir les mobilités inversées *via* les projets itinérants, et la démobilité *via* la réimplantation des services et commerces essentiels sur les territoires.

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 4 26/05/2025 12:41



« La mobilité durable et inclusive : des enjeux systémiques »
Source : réseau Mob'In

MOBILITÉ INCLUSIVE

La mobilité inclusive a pour objectif d'accompagner des personnes rencontrant divers types de freins à la mobilité (économique, social, cognitif...) et de leur permettre de développer leur capacité à se déplacer de manière autonome et ainsi d'accéder pleinement à leurs droits fondamentaux : se nourrir, se former, travailler, se cultiver, avoir une vie sociale... La mobilité inclusive s'appuie sur la mise en œuvre d'un projet partagé de territoire permettant le déploiement d'une offre territoriale intégrant tous les publics et favorisant l'accès aux solutions de mobilité existantes sur ce territoire. Ce système est codéveloppé et gouverné par les acteurs politiques, publics, économiques, associatifs, ainsi que par les citoyens, sur la base du principe d'accessibilité universelle.

MOBILITÉ DURABLE ET INCLUSIVE

La mobilité durable et inclusive est un secteur en émergence, au croisement des enjeux sociaux, environnementaux et économiques liés à la mobilité. Concrètement, la mobilité durable et inclusive offre des solutions de mobilité à impact environnemental réduit aux populations vulnérables ou en précarité-mobilité. Au-delà de solutions accessibles à toutes et à tous, il s'agit de repenser l'aménagement et l'organisation du territoire afin d'agir sur les besoins en mobilité. Cela concerne par exemple celles et ceux qui n'ont pas de solutions de mobilité, comme les personnes sans voiture et dépendantes de transports en commun trop chers ou non disponibles sur leur territoire. Déployer la mobilité durable et inclusive dans les territoires implique de proposer plusieurs solutions complémentaires dans une logique de multi- et d'intermodalité, pouvant inclure de la mobilité active, partagée, solidaire et des projets de mobilité inversée voire de démobilité. Or, il ne suffit pas qu'une solution de mobilité existe pour qu'elle soit utilisée. Il ne suffit pas qu'une solution soit connue pour qu'elle soit adoptée. Les projets doivent donc placer l'accompagnement au centre de leurs actions. C'est pourquoi le programme Tims s'est donné pour mission de former des professionnels à deux métiers : celui de conseiller/conseillère et celui de chargé·e de développement de la mobilité durable et inclusive.

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 5 26/05/2025 12:41

CHAPITRE 2

UN NOUVEAU SECTEUR,
deux nouveaux métiers

Pour faire avancer le champ de la mobilité durable ET inclusive, les retours de terrain des collectivités territoriales et des associations spécialistes de l'accompagnement à la mobilité mettent en avant la nécessité de faire appel à des professionnels formés. Pour répondre à ces enjeux, le programme Tims prépare à deux métiers différents et complémentaires.

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 6 26/05/2025 12:41

DÉFINITIONS

LE CONSEILLER/LA CONSEILLÈRE EN MOBILITÉ DURABLE ET INCLUSIVE

→ **Le conseiller/la conseillère en mobilité durable et inclusive** accompagne individuellement ou collectivement les publics vulnérables ou en situation de précarité-mobilité vers des solutions de mobilité socialement accessibles et écologiquement adaptées, avec une visée de changement pérenne des pratiques de mobilité.

LE/LA CHARGÉ·E DE DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL DE LA MOBILITÉ DURABLE ET INCLUSIVE

→ **Le/la chargé·e de développement territorial de la mobilité durable et inclusive** coordonne l'émergence et la structuration d'un projet de territoire dédié à la mobilité durable et inclusive. Ce professionnel agit à l'interface entre la mobilisation de l'écosystème territorial et la prise en compte des publics vulnérables.

EN CHIFFRES

De mi-2024 à mi-2026, au moins

200 personnes formées dont

100 conseillers et conseillères en mobilité durable et inclusive

et 100 chargé·es de développement territorial

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 7 26/05/2025 12:41

LE MÉTIER DE **CONSEIL EN MOBILITÉ DURABLE ET INCLUSIVE** ARTICULE TROIS DOMAINES D'ACTIVITÉ PRINCIPAUX :

1

INFORMATION, SENSIBILISATION, MOBILISATION DES PUBLICS cibles ou tout public vers la mobilité et particulièrement les solutions les plus durables

- **Accueil, information et orientation** des personnes rencontrant des difficultés de mobilité
- **Sensibilisation** de publics en « vulnérabilité mobilité » aux enjeux et aux solutions de la mobilité durable
- **Aller vers** les personnes les plus en difficulté ou dans les territoires les plus enclavés

2

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ VERS UN PARCOURS DE MOBILITÉ et vers le changement d'usages en matière de mobilité

- Réalisation d'un **diagnostic de mobilité durable et inclusive** et élaboration d'un projet d'accompagnement individuel
- Accompagnement individuel et/ou collectif des personnes vers l'**expérimentation de solutions de mobilités durables**
- **Accompagnement vers des changements pérennes** des pratiques de mobilité

3

CONTRIBUTION AU PROJET TERRITORIAL de mobilité durable et inclusive

- **Contribution à l'émergence et à la coordination** des actions de mobilité durable et inclusive sur son territoire
- Participation à la mobilisation de l'**écosystème territorial** et formation d'acteurs relais
- Contribution au **suivi et à l'évaluation d'impact des actions**

TÉMOIGNAGE

Nous portons depuis plusieurs années une formation de quatre jours intitulée « Les Fondamentaux du conseil mobilité insertion », qui apporte les compétences socles de l'accompagnement à la mobilité inclusive.
La nouvelle formation de conseiller/conseillère en mobilité durable ET inclusive renforce ces compétences, mais surtout ouvre le champ d'action vers l'accompagnement aux solutions de mobilité durable. Pour un employeur, ces nouvelles compétences sont devenues un socle indispensable des pratiques professionnelles.

Pascal Grand,
directeur du réseau Mob'In

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 8 26/05/2025 12:41

DÉFINITIONS

→ **La « transition juste »,** inscrite au préambule de l'accord de Paris, est un objectif d'intérêt général majeur, qui conditionne, à terme, tous les autres. La transition écologique doit être élaborée le plus démocratiquement possible par l'ensemble des parties prenantes, dont les citoyen·nes, les ONG, les syndicats, les entreprises et les collectivités, aux différentes échelles territoriales.

→ Le progrès technique ne permettra pas à lui seul d'atteindre les objectifs de réduction d'émissions de gaz à effet de serre.
Le changement des comportements, et plus globalement l'évolution de nos modes de vie, est donc un enjeu clé de la transition écologique. Il s'appuie en particulier sur l'information, la sensibilisation, l'éducation, la communication engageante ou encore l'accompagnement au changement. Ces différentes approches se déploient au niveau individuel, mais aussi collectif et territorial.

PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU QUOTIDIEN

- Conception de supports de sensibilisation du public, par exemple création et animation de stands.
- Conduite d'entretiens individuels, et en particulier pratique de l'écoute active.
- Compréhension et réalisation d'un diagnostic individuel de mobilité durable et inclusive.
- Mise en œuvre d'un parcours d'accompagnement vers les changements de pratiques de mobilité.
- Accompagnement individuel ou collectif dans l'expérimentation de solutions de mobilité durable.
- Conception et animation d'ateliers collectifs.
- Évaluation individualisée des accompagnements.

COMPÉTENCES CLÉS ET OUTILS PROFESSIONNELS

Le conseiller/la conseillère doit pouvoir agir clairement dans le champ émergent de la mobilité durable et inclusive. Pour cela, il/elle devra en connaître précisément les enjeux et visées pour pouvoir y situer son action et celle de sa structure. Et être également ambassadeur/ambassadrice de cette visée sociétale. À l'échelle de son territoire, sa connaissance de l'écosystème d'acteurs (composé à la fois des acteurs de la mobilité, de l'inclusion et de la transition énergétique) lui permet d'informer et d'orienter le public accompagné. Sa connaissance des acteurs de l'écosystème est alimentée par une veille régulière. Plus précisément, la connaissance de la diversité des solutions de mobilité durable du territoire est indispensable au conseiller/à la conseillère, afin de pouvoir les faire découvrir aux personnes accompagnées. C'est sa propre expérimentation de ces solutions qui lui permet d'en appréhender concrètement les conditions mais aussi les freins et leviers d'usage.
Sa mission principale est l'accompagnement au changement des pratiques de mobilité. Pour ce faire, il/elle dispose d'une connaissance experte de l'accompagnement au changement et de ses différentes étapes, ainsi que de la capacité à mobiliser différents outils au service de ce processus.
En tant qu'acteur/actrice de la « transition juste », il/elle occupe une place centrale en matière de connaissance des publics en vulnérabilité mobilité, de leurs représentations, de leurs freins mais aussi de leurs contraintes tant économiques, physiques que psychiques. Grâce à ses différentes connaissances et compétences, il/elle est en lien avec les solutions de mobilité durable et inclusive de son territoire. Par ses observations et analyses, par exemple en matière de freins à l'usage, il/elle est en capacité d'enrichir ces solutions. Son expertise d'usage de la mobilité durable et inclusive, couplée à sa bonne connaissance des publics, le/la situe dans une place clé de la coordination des projets territoriaux de mobilité durable et inclusive. En retour, en participant à l'évaluation tant des accompagnements que des actions de mobilité, il/elle s'approprie les enjeux et outils de l'évaluation d'impact. Par le biais de ses contributions, sa capacité à promouvoir des dispositifs évolue, tant vers les publics cibles que vers les acteurs du territoire.

TÉMOIGNAGE

« **Dans notre vallée très enclavée (La Roya), les ravages de la tempête Alex en 2020 nous ont conduits collectivement à repenser nos mobilités et à imaginer l'avenir dans le contexte de l'urgence climatique.** Nous travaillons en particulier sur la mise à disposition de vélos à assistance électrique, et nous proposons des accompagnements individuels et collectifs vers la mobilité durable. Nous avons aussi un accompagnement spécifique pour les réfugiés et les demandeurs d'asile hébergés dans deux centres d'accueil, en lien avec les travailleurs sociaux et une fondation qui gère ces établissements. »

Giulia,
stagiaire de la formation

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 9 26/05/2025 12:41

LE MÉTIER DE **CHARGÉ·E DE DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL DE LA MOBILITÉ DURABLE ET INCLUSIVE** ARTICULE TROIS DOMAINES D'ACTIVITÉ PRINCIPAUX :

1 INGÉNIERIE D'UN PROJET TERRITORIAL
de mobilité durable et inclusive

- **Réalisation et/ou coordination d'un diagnostic** territorial de l'existant en matière de mobilité durable et inclusive
- **Identification** des besoins non couverts
- **Ébauche** d'un préprojet territorial de mobilité durable et inclusive

2 MOBILISATION ET FÉDÉRATION DES ACTEURS
autour de la mobilité durable et inclusive

- **Mobilisation** d'un écosystème d'acteurs élargi faisant lien entre mobilité durable et mobilité inclusive
- **Animation** de ce collectif d'acteurs permettant de fédérer autour d'un projet territorial coconstruit

3 COORDINATION ET PÉRENNISATION
du projet territorial

- **Coordination** du projet territorial mobilité durable et inclusive
- **Alimentation** de la dynamique partenariale dans le temps long
- **Évaluation partagée,** identification des améliorations/évolutions et valorisation des résultats et impacts obtenus

TÉMOIGNAGE

« **En matière de mobilité à l'échelle d'un territoire,** il est fondamental de commencer par un diagnostic afin d'identifier les besoins de mobilité, les générateurs de déplacement, le niveau d'offre existant, les acteurs présents et les actions déjà en place. Cela permet d'identifier les enjeux prioritaires et la pertinence pour construire une feuille de route adaptée. »

Céline Vert,
responsable mobilité pour Auvergne-Rhône-Alpes Énergie Environnement

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 10 26/05/2025 12:41

TÉMOIGNAGE

« **Pour conduire des projets de développement de territoires,** il est fondamental de prendre du recul grâce à des méthodes d'analyse de contextes, de jeux d'acteurs (surtout !), comprendre les mécanismes du rapport au changement… A fortiori pour ce type de projets sur la mobilité, éminemment politiques, donc intimement liés aux volontés des élus acteurs des changements sur les territoires et nécessairement multi-partenariaux, croisant des intérêts très divergents selon les parties prenantes. »

Elodie Jacquinot,
directrice de l'association Ajena

COMPÉTENCES CLÉS ET OUTILS PROFESSIONNELS

Le/la chargé·e de développement territorial de la mobilité durable et inclusive joue, comme le conseiller/la conseillère, un rôle central dans l'émergence et le renforcement du champ de la mobilité durable et inclusive. Il/elle doit en maîtriser parfaitement les enjeux et visées, au croisement des défis écologiques et sociaux, et se mettre en capacité de communiquer à ce sujet dans différents espaces, différentes instances et auprès d'une grande diversité d'interlocuteurs (élu·es locaux/locales ou nationaux/nationales, technicien·nes des collectivités, acteurs et actrices institutionnels ou économiques, citoyens et citoyennes, publics cibles…). Afin d'évoluer avec aisance face à cette pluralité d'acteurs, il/elle connaît les répartitions de compétences légales ou facultatives à l'échelle de son territoire et les systèmes de gouvernance mis en œuvre, dans le cadre de la mobilité durable comme de la mobilité inclusive. Le/la chargé·e de développement territorial s'inscrit progressivement dans les différents programmes, instances ou dispositifs d'accompagnement de la transition écologique et des mobilités à l'échelle territoriale.

En lien avec l'écosystème d'acteurs de la mobilité durable et inclusive, un écosystème souvent non délimité et peu structuré autour de cet enjeu, le/la chargé·e de développement territorial commence par rassembler progressivement ces acteurs en leur proposant de conduire un diagnostic de la mobilité durable et inclusive, de l'existant et des besoins non couverts sur le territoire. L'enjeu est de faire progressivement système autour d'un projet territorial de mobilité durable et inclusive, et d'en piloter l'ingénierie.

Pour ce faire, ce/cette professionnel·le doit aussi bien connaître les dispositifs et solutions de mobilité inclusive et durable que les problématiques des publics en matière de mobilité : non-accessibilité, freins à l'usage, besoin de compétences spécifiques…

Une fois le projet territorial structuré, le/la chargé·e de développement territorial en assure la coordination et la pérennisation. Pour ce faire, il/elle active différents leviers : soutien méthodologique aux acteurs mobilisés dans le déploiement de ces solutions de mobilité durable ou dans l'accompagnement vers ces solutions (en particulier des publics les plus vulnérables), déploiement d'un plan d'action, observation, évaluation et exploitation des résultats et des impacts territoriaux.

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

- S'inscrire en complémentarité des autres acteurs de l'animation territoriale des mobilités, ajuster les liens et spécificités.
- Se positionner dans l'écosystème dans son rôle d'animation, de facilitation, de coordination ou de médiation ; être identifié·e et reconnu·e.
- Savoir alterner ces différentes postures.
- Analyser les articulations cohérentes.
- Animer des collectifs diversifiés, faciliter leur production, réguler les processus coopératifs.
- Identifier des priorités de travail permettant de renforcer l'approche systémique dans l'accompagnement des changements pour les publics vulnérables.

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 11 26/05/2025 12:41

CHAPITRE 3

LES FORMATIONS à la mobilité durable et inclusive : tout un programme !

Ce chapitre détaille les objectifs pédagogiques et le contenu des formations aux deux métiers spécialisés en mobilité durable et inclusive, conçues et portées par l'organisme de formation Mob'In France, certifié Qualiopi.

DÉFINITION

→ **Diagnostic mobilité** Outil d'évaluation permettant de proposer à la personne un parcours de mobilité répondant à ses besoins et à ses attentes.
Cette évaluation porte sur les représentations, les appréhensions, les compétences, les habitudes, les ressources et les accès à la mobilité.

Source : réseau Mob'In

S'agissant de deux métiers nouveaux, le processus de création des deux formations a mobilisé différents espaces d'analyse des besoins en compétences, des phases d'immersion dans les expérimentations locales innovantes ainsi que des entretiens d'analyse de l'activité avec ces nouveaux professionnels et leurs employeurs.
La sollicitation de formateurs experts a permis de coconstruire l'ingénierie pédagogique de chacun des modules et blocs de compétences. Une phase d'observation durant les premières sessions a permis de se projeter avec les participant·es et les intervenant·es, et de procéder à des réajustements.

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 12 26/05/2025 12:41

Suivre la formation (« chargé·e de développement territorial MDI ») a été un vrai tournant pour moi. L'objectif était de prendre de la hauteur sur le projet global et, surtout, d'acquérir les clés pour mieux appréhender la mobilité sur mon territoire. La formation m'a apporté des méthodes et des outils précieux qui ont clairement changé ma pratique professionnelle. Le plus marquant ? Tout ce qui concerne la conduite du changement. J'ai aussi pu affiner ma connaissance des acteurs locaux et découvrir des techniques d'animation.

Marie Godmez,
de l'association PHARE, a suivi la formation destinée aux chargé·es de développement territorial en mobilité durable et inclusive

J'ai découvert beaucoup d'informations sur la mobilité durable en suivant la formation, qui me permettent de compléter mon approche. J'ai appris à accompagner les changements de comportements. C'est une question de mots et de posture à avoir auprès des personnes. Je n'avais pas le sentiment d'avoir besoin d'une formation, mais aujourd'hui je me rends compte que j'utilise, au quotidien, beaucoup de choses que j'ai apprises.

Élodie Chevalier,
d'Alter & Go, a suivi la formation destinée aux conseillers en mobilité durable et inclusive

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 13 26/05/2025 12:41

La formation de CONSEILLER/CONSEILLÈRE EN MOBILITÉ DURABLE ET INCLUSIVE

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Situer l'accompagnement à la mobilité dans le contexte émergent de la mobilité durable et inclusive
- Coconstruire des changements individuels et collectifs vers des pratiques de mobilité durable, réalistes et atteignables pour les personnes concernées
- Renforcer sa professionnalisation dans l'accompagnement au changement vers la mobilité durable et inclusive
- Suivre et évaluer les parcours individuels vers la mobilité durable

DÉROULÉ GLOBAL DE LA FORMATION

La formation se déroule sur dix journées en présentiel, réparties en quatre blocs de compétences (BC), alternés par des intersessions en situation de travail. La durée globale de la formation est de quatre à six mois. L'animation de réseau du programme Tims apporte des séquences de partages d'expériences spécifiques, complémentaires à la formation présentielle, en différents temps du parcours.

DÉMARCHE ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

La démarche pédagogique est celle de la formation-action, alternant partages de connaissances conceptuelles, méthodologiques, expérientielles, développement de compétences en situation professionnelle et échanges de pratiques.
L'alternance de séquences théoriques et de mises en situation pratiques est un des enjeux de la formation. C'est pourquoi les formateurs et formatrices intervenant ont des profils diversifiés : consultants experts impliqués dans l'accompagnement de structures, dans le champ de la transition énergétique ou de la mobilité inclusive, professionnels formateurs confirmés de ces mêmes secteurs, enseignants-chercheurs spécialistes des thématiques traitées.

LE SUIVI ET L'ÉVALUATION DE LA FORMATION

Durant la formation, des séquences d'autoévaluation des acquis sont régulièrement mises en œuvre. À l'issue de la formation, un temps d'évaluation à chaud est complété par une évaluation des transferts des acquis en situation professionnelle, à six mois.

BC1	Intersession	BC2	Intersession	BC3	Intersession	BC4
3 jours	2 semaines à 1 mois	2 jours	2 à 3 mois *Animation réseau*	3 jours	2 semaines à 1 mois	2 jours

PRINCIPAUX CONTENUS, PAR BLOCS DE COMPÉTENCES (BC)

BC1 – 3 JOURS :
L'accompagnement à la mobilité durable et inclusive ?
Quelles pratiques ?
Module 1 – La mobilité durable et inclusive : enjeux et leviers.
Module 2 – Panorama des outils de l'accompagnement individuel et collectif ; autoévaluation de leur appropriation.
Introduction à l'évaluation d'impact.
Module 3 – Zoom sur les outils de diagnostic et de suivi des parcours.

BC2 – 2 JOURS :
L'accompagnement vers la mobilité durable et inclusive – les leviers d'action.
L'accessibilité d'un public « empêché » et diversité des pratiques modales – les conditions de l'appropriation.
Accompagnement vers de nouveaux usages et de nouvelles pratiques de mobilité.

BC3 – 3 JOURS :
Renforcement des changements vers la mobilité durable et inclusive.
L'accompagnement aux changements face aux enjeux de la MDI.
Compréhension et prise en compte de la dimension humaine du changement dans les enjeux de la mobilité durable et inclusive.

BC4 – 2 JOURS :
Accompagnement collectif
Conception et animation des ateliers collectifs, leviers des changements individuels.

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 14 26/05/2025 12:41

La formation de CHARGÉ·E DE DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL DE LA MOBILITÉ DURABLE ET INCLUSIVE

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Situer le développement territorial des projets de mobilité dans le contexte émergent de la mobilité durable et inclusive
- Initier un projet territorial de mobilité durable et inclusive : décrypter son territoire, en identifier les enjeux sociaux et environnementaux et projeter µ les solutions pertinentes
- Déployer, suivre et évaluer un projet territorial de mobilité durable et inclusive en favorisant la coopération entre acteurs et actrices
- Renforcer ses compétences d'accompagnement des changements systémiques ou territoriaux

DÉMARCHE ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

La démarche pédagogique est celle de la formation-action, alternant partages de connaissances conceptuelles, méthodologiques, expérientielles, développement de compétences en situation professionnelle et échanges de pratiques. Comme pour la formation en conseil , l'alternance de séquences théoriques et de mises en situation pratiques est un des enjeux de la formation. C'est pourquoi les formateurs et formatrices intervenant ont des profils diversifiés : consultants experts impliqués dans l'accompagnement de structures, dans le champ de la transition énergétique ou de la mobilité inclusive, professionnels formateurs confirmés de ces mêmes secteurs, enseignants-chercheurs spécialistes des thématiques traitées.

DÉROULÉ GLOBAL DE LA FORMATION

La formation se déroule sur dix journées en présentiel, réparties en quatre blocs de compétences (BC), alternés par des intersessions en situation de travail. La durée globale du parcours de formation est de quatre à six mois. L'animation de réseau du programme Tims apportera des séquences de partages d'expériences spécifiques, complémentaires à la formation présentielle, en différents temps du parcours.

LE SUIVI ET L'ÉVALUATION DE LA FORMATION

Durant la formation, des séquences d'autoévaluation des acquis sont régulièrement mises en œuvre. Un travail intersessions est réalisé, permettant d'engager le transfert des acquis. À l'issue de la formation, un temps d'évaluation à chaud est complété par une évaluation des transferts des acquis en situation professionnelle.

BC1	Intersession	BC2	Intersession	BC3	Intersession	BC4
2 jours	2 semaines à 1 mois	3 jours	2 à 3 mois *Animation réseau*	2 jours	2 semaines à 1 mois	3 jours

PRINCIPAUX CONTENUS, PAR BLOCS DE COMPÉTENCES (BC)

BC1 – 2 JOURS :
Mobilité durable, mobilité inclusive, mobilité durable et inclusive : contexte d'action.
Module 1 – La mobilité durable et inclusive : enjeux et leviers.
Module 2 – L'accompagnement aux changements face aux enjeux de la mobilité durable et inclusive.

BC2 – 3 JOURS :
Initier un projet territorial de mobilité durable et inclusive.
Module 1 – Méthodologie de conception d'un projet territorial de mobilité durable et inclusive : du diagnostic à l'identification des enjeux prioritaires.
Module 2 – Précarité, précarité-mobilité, vulnérabilités dans les territoires – approfondir les problématiques des publics cibles.

BC3 – 2 JOURS :
Déployer un projet territorial « Mobilité durable et inclusive ». Mobilisation des acteurs du territoire autour des enjeux de déploiement de la mobilité durable et inclusive. Animation de l'écosystème d'acteurs – évaluation du projet.

BC4 – 3 JOURS :
Renforcer ses compétences d'accompagnement des changements systémiques ou territoriaux.
Module 1 – La dimension humaine du changement dans les enjeux de l'écomobilité inclusive.
Module 2 – Animation de collectifs d'acteurs.

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 15 26/05/2025 12:41

L'ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 16 26/05/2025 12:41

L'ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

Les premières sessions de formation Tims ont eu lieu en 2024 et 2025. En voici les intervenant·es, par thématiques.

INTRODUCTION À LA MOBILITÉ DURABLE, À LA MOBILITÉ INCLUSIVE, ET À LA MOBILITÉ DURABLE ET INCLUSIVE

Eloi Bernier, chercheur à l'EPFL et à l'UNIL en socioéconomie des transports et géographie durable, ingénieur en génie urbain avec doctorat en mobilité (partenaire de Mob'In), sur les enjeux sociaux et écologiques des mobilités des précaires. Pour le programme Tims, il dispense sur trois jours une introduction à l'écomobilité, au suivi individuel et à l'évaluation de politiques de mobilité durable. Il est membre du comité d'experts et du groupe de travail suivi-évaluation du programme Tims.

ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

Séverine Millet, formatrice, coach et consultante au sein de Nature Humaine SARL depuis 2006. Spécialisée en sciences comportementales au service de l'accompagnement du changement, elle apporte des éléments de formation à la psychologie cognitive et à la psychologie sociale et environnementale, avec l'objectif de susciter le passage à l'action.

Caroline Isidore-Weibel, cofondatrice du collectif:mission possible, ingénieure pédagogique et facilitatrice. Elle mobilise les leviers humains pour accompagner la transition. Formée en psychologie sociale, pédagogie et intelligence collective, elle conçoit et anime des dispositifs favorisant l'engagement. Dans le cadre de ses missions, elle a notamment contribué à l'élaboration de la fresque des étapes humaines du changement.

Sabine Rabourdin, socio-anthropologue. Elle mène des enquêtes sur les changements de comportement dans la transition écologique, et est formatrice sur ces sujets. Elle travaille en particulier à la mise en relief des freins et leviers au changement et à la définition des besoins qui vont faciliter la mise en place des transitions.

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 17 26/05/2025 12:41

L'ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

CONSEIL EN MOBILITÉ DURABLE ET INCLUSIVE

OUTILS ET LEVIERS D'ACTION DU CONSEIL EN MOBILITÉ DURABLE ET INCLUSIVE

Rémy Cassabel, directeur de l'Agence lozérienne de mobilité (ALM).
Depuis son intégration dans l'équipe de l'ALM en 2013, Rémy s'est attaché aux potentiels des territoires ruraux, voyant dans les déplacements un atout à leur développement. Après avoir mené à bien plusieurs projets de l'ALM, il s'est spécialisé dans la diffusion des nouvelles pratiques de mobilité, le déploiement de services, la mise en synergie des réseaux, la concertation citoyenne et l'accompagnement au changement. Il conçoit et anime des formations thématiques.

Bruno Franc, directeur du CPIE APIEU à Montpellier.
Ayant développé depuis plus de vingt-cinq ans une expertise sur la pédagogie et l'accompagnement des démarches de changement dans le champ des transitions écologiques et sociales, Bruno privilégie le croisement de la théorie et de la pratique, dans des pédagogies actives de type mises en situation issues de l'éducation populaire.

Didier Luces, directeur depuis 1998 de l'association Mobilex (67),
a fondé l'actuelle plateforme de mobilité MOBILEX (67). Avec sa structure, il a été initiateur du concept de diagnostic mobilité et du métier de conseiller en mobilité Avec sa structure, il a été initiateur du concept de diagnostic mobilité et du métier de conseiller/conseillère en mobilité. A participé au sein de FARE puis de Mob'In à l'essaimage du concept de plateforme dans de nombreux territoires, et a participé activement à la création de la formation universitaire de conseiller/conseillère mobilité insertion mis en œuvre par le Laboratoire de la mobilité inclusive entre 2015 et 2018.

ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

Émilie Dumas, chargée de mission mobilité.
Elle accompagne des projets liés à la mobilité inclusive en milieu rural. Spécialisée en écomobilité, insertion et coordination de projets, elle met en œuvre une pédagogie participative, axée sur l'échange d'expériences et l'adaptation aux réalités de terrain.

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 18 26/05/2025 12:41

L'ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL DE LA MOBILITÉ DURABLE ET INCLUSIVE

VULNÉRABILITÉ DES PUBLICS ET DES TERRITOIRES

Boris Chevrot, sociologue, formateur et agent territorial.
Ses domaines de spécialité concernent l'analyse des formes de solidarité et le développement territorial en milieu rural. Au sein des formations Tims, il intervient sur les thématiques des vulnérabilités et de l'inclusion dans les territoires, avec une approche pédagogique mêlant apprentissages théoriques, partage d'expériences et mises en application pratiques.

MOBILISATION DE L'ÉCOSYSTÈME D'ACTEURS

Nathalie Racineux, cheffe de projet en stratégies de transition et participation citoyenne au Cerema.
Sociologue de formation, elle accompagne les territoires dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation de leurs projets de transition écologique et sociétale, qui portent notamment sur la mobilité durable et solidaire. Ses interventions mixent de l'étude, des expérimentations, de l'animation et de la formation.

Damien Courbe, ingénieur de l'École nationale des travaux publics de l'État, après un parcours diversifié autour des infrastructures, chef du groupe mobilité à la direction territoriale Ouest du Cerema.
Il a développé ses compétences autour de la mobilité durable et inclusive à travers des études et des publications relatives à la transition juste auprès de nombreux acteurs publics. Son approche pédagogique se base principalement sur le transfert de compétences de pair à pair.

Mathieu Bossard, chargé de mission au Cerema, notamment sur les mobilités durables en zones peu denses et la mobilité solidaire.
Le retour d'expérience du Cerema sur la mobilité solidaire, moins connue, permet une distinction pédagogique avec la mobilité inclusive, et propose des méthodes concrètes sur l'animation d'un projet territorial partenarial. Traitant aussi le champ mobilité durable, l'enjeu est de démontrer le lien entre les deux champs.

Jean-Jacques Robin, consultant senior chez Iter.
Il intervient depuis plus de vingt ans en accompagnant les collectivités dans leur réflexion sur la planification de la mobilité. Il est spécialisé sur le thème de la tarification sociale et solidaire des réseaux de transport public, et aime orienter les apprentissages en invitant les apprenants à toujours s'interroger sur l'objectif visé dans les travaux menés.

Céline Billard, consultante senior chez Iter, géographe-urbaniste de formation.
Elle intervient depuis plus de vingt ans sur les sujets de planification territoriale de la mobilité. Elle est spécialisée dans l'articulation des politiques publiques : mobilité et aménagement des territoires, urbanisation, politique logement… Elle a développé une expertise sur la mobilité au travail pour les établissements publics et privés. Elle partage ses méthodes d'animation, les bonnes pratiques et les écueils avec les apprenants.

Alyssa Daoud, coopératrice des Vigies.
Elle est facilitatrice spécialisée dans la coordination entre acteurs autour de projets environnementaux, et experte en conception et animation de réunions pluri-acteurs et travail sur les postures.

Thomas Wolf, médiateur spécialisé dans le dialogue entre acteurs impliqués dans des projets environnementaux complexes (risques climatiques, périmètres, financements), en coordination et en négociation multi-parties.
Également coopérateur des Vigies, il pratique comme Alyssa Daoud une pédagogie active fondée sur des études de cas et la coopération entre participants.

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 19 26/05/2025 12:41

CHAPITRE 4

UN ÉCOSYSTÈME professionnalisant

Toute formation a pour enjeu le transfert effectif des acquis (connaissances, méthodes, postures…) dans la pratique professionnelle de la personne formée, mais aussi, plus largement, dans son collectif et son environnement de travail.

Dans le cadre du programme Tims, l'enjeu de professionnalisation d'un secteur émergent est central. Il constitue l'un des axes principaux du programme, englobant la création et le partage de ressources, l'animation de réseau et la formation. D'autres leviers, en particulier l'expérimentation *via* les projets locaux et territoriaux ainsi que le suivi-évaluation du programme, donnent un socle à cet écosystème professionnalisant.

Le croisement de la pédagogie et de la coopération professionnelle permet de rendre plus lisibles les processus à l'œuvre dans un écosystème professionnalisant. Ce qui est favorable et ce qui est à éviter. Pierre Calame s'est attaché à décrire la communauté apprenante[3]. Il en énonce quelques principes fondateurs :

- La connaissance la plus utile à l'action vient de l'action elle-même.
- Les professionnels dans l'action sont friands des retours de leurs pairs.
- Mais il ne suffit pas seulement pour les professionnels de s'inspirer : il s'agit de devenir un véritable acteur-chercheur de sa pratique professionnelle.
- Il est essentiel de passer du collectif à la communauté, et de l'idée fugace de l'échange d'expériences à la construction d'un commun.

La notion de communauté de pratiques, déployée en particulier dans le champ de la santé, a révélé la complexité des interactions sociales à l'œuvre dans ces processus collaboratifs.
Plusieurs travaux de recherche ont accompagné des expérimentations et mis à jour les méthodes à privilégier pour leur création et leur animation, en particulier :

- Gérer la tension entre structuration de la communauté par l'apport de ressources et autogestion du collectif par la création de ses propres références.
- Permettre à la communauté de pratiques de se donner des objectifs d'évolution et un plan d'action.
- Animer des espaces d'approfondissement mais aussi de confrontation, et de contestation des ressources ou des réalisations professionnelles.
- Résoudre ensemble les problèmes.

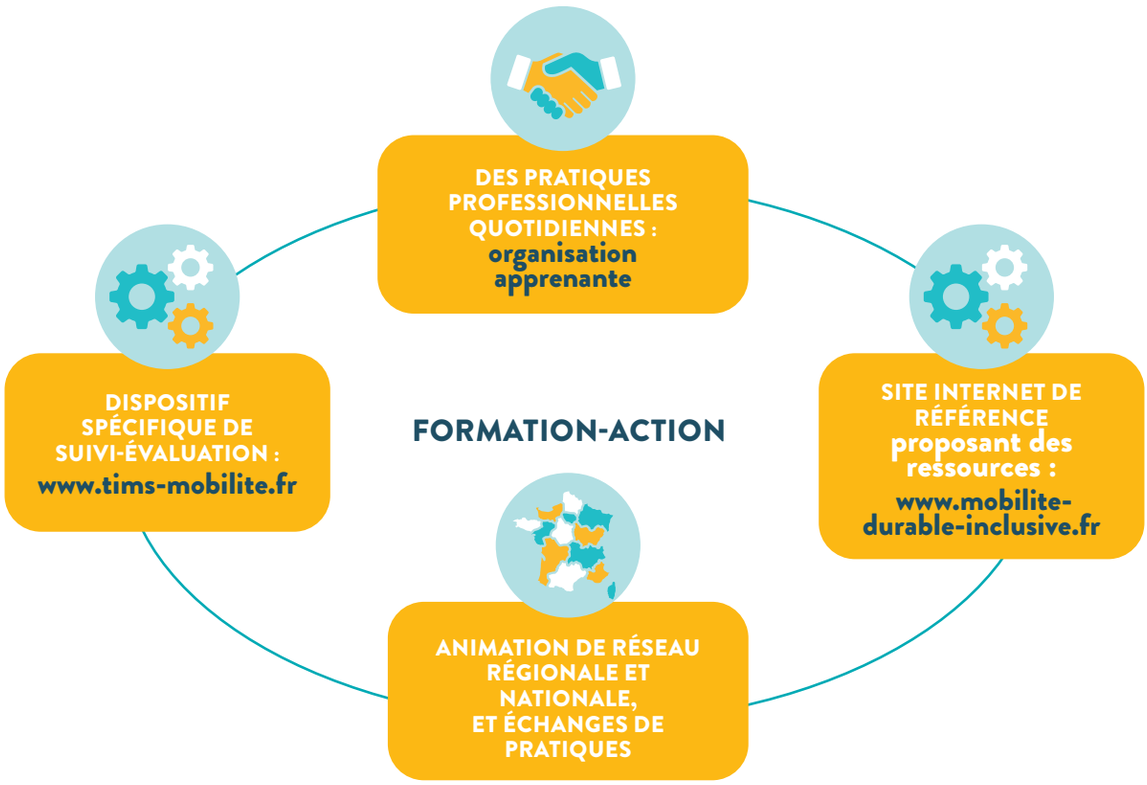
DÉFINITIONS

→ **Professionnalisation**
Deux approches de la notion de professionnalisation nous intéressent particulièrement dans le cadre de l'émergence du secteur de la MDI :
- la professionnalisation comme processus traduisant la structuration de professions (*cf.* chapitre 5 « Vers le RNCP »),
- la professionnalisation au sens d'environnement renforçant l'efficience d'une formation.

→ **Organisation apprenante**
Dans le champ du management, la notion d'organisation apprenante (« *learning organization* ») est popularisée dans les années 1990 par Senge dans son ouvrage *La cinquième discipline*[4].
L'organisation apprenante repose sur un management moins planificateur et beaucoup plus centré sur les processus collectifs de création, de diffusion et d'assimilation des savoir-faire.
La dimension collective du travail y est centrale, de même que la coopération.

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 20 26/05/2025 12:41

DES FORMATIONS INSCRITES DANS UN ÉCOSYSTÈME PROFESSIONNALISANT



L'ANIMATION DU PROGRAMME TIMS S'APPUIE SUR CES PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION ET CHERCHE À LES AMÉLIORER EN CONTINU.

Les parcours de formation-action occupent une place spécifique dans l'écosystème professionnalisant de la mobilité durable et inclusive : en lien avec les environnements de travail, ils constituent un espace privilégié dans lequel le groupe apprend à se connaître, gagne en confiance, s'autorise progressivement la « discussion sur le travail[5] » mise en avant par la psychodynamique du travail. Les formateurs et formatrices renforcent cet écosystème en y apportant à la fois leur expertise et leurs compétences d'animation de collectif. L'ensemble de ces processus permet l'émergence et la structuration du nouveau champ professionnel de la mobilité durable et inclusive, et des deux nouveaux métiers décrits dans ce livret.

3. Pierre Calame est ancien haut fonctionnaire dans les secteurs de l'urbanisme, de la planification urbaine, du logement et de la coopération internationale. Il a été président de l'Association de promotion de la Fabrique des transitions. Lien cité : https://www.citego.org/bdf_fiche-document-2174_fr.html.
4. Peter M. Senge, Béatrice Arnaud, Alain Gauthier, *La cinquième discipline : levier des organisations apprenantes*, Eyrolles, 2015.
5. Entretien avec Yves Clot, « La discussion sur le travail est un jeu à trois », in *Cadres*, n° 489, juillet 2021, p. 82-87.

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 21 26/05/2025 12:41

CHAPITRE 5

EN ROUTE VERS LE RNCP,
le répertoire national des certifications professionnelles

À travers 80 projets expérimentaux, de l'échelon local à l'échelon régional, le programme Tims s'est donné comme objectif de rendre visible le besoin d'articulation des deux champs professionnels de la mobilité durable et de la mobilité inclusive.

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 22 26/05/2025 12:41

L'ambition du programme Tims est de faire la preuve qu'une offre de mobilité alternative n'est pas une condition suffisante pour progresser vers de nouvelles pratiques de déplacements plus durables, si elle ne s'accompagne pas d'actions ciblées pour mobiliser et accompagner une diversité de publics, et en particulier les plus vulnérables, vers de nouveaux usages de mobilité. Les changements individuels ne suffiront pas sans dynamiques territoriales ambitieuses.

Pour répondre à ces enjeux complexes, deux nouveaux métiers ont été créés. Ils s'inscrivent dans la caractérisation de « métier émergent » que France compétences[6] décline en trois catégories :

- Un métier complètement nouveau, structuré autour d'activités entièrement nouvelles, par exemple « coordinateur/coordinatrice d'intimité dans le secteur de l'audiovisuel ».

- Un métier résultant de l'hybridation de plusieurs métiers existants ou de la recomposition complète de ses activités et compétences ; par exemple, le/la « responsable Green IT » intègre les enjeux environnementaux et plus globalement de RSE dans la gestion des systèmes d'information.

- Enfin, il peut s'agir d'un métier déjà existant dont le contenu et/ou la diversité des activités et des compétences associées a fortement évolué. France compétences a reconnu en 2024 dans cette catégorie le métier de « technicien·ne démonteur/démonteuse de batteries de véhicules électriques ».

Dans le contexte de la mobilité durable et inclusive, les professionnels exerçaient préalablement dans des secteurs diversifiés de la transition énergétique, de la mobilité durable ou encore de la mobilité inclusive. Ils mobilisent donc dans leur nouveau poste des compétences exercées auparavant dans un autre contexte et avec d'autres publics. Mais en arrivant dans le programme Tims, leurs activités et compétences s'hybrident. Aussi doivent-il développer des compétences entièrement nouvelles.

6. France compétences est l'autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Voir l'appel à contributions de 2025 pour alimenter la liste établie par France compétences https://www.francecompetences.fr/fiche/metiers-emergents-ou-en-particuliere-evolution-france-competences-met-a-jour-sa-liste-2025/

EXEMPLES DE NOUVELLES COMPÉTENCES

- Savoir accompagner des publics très diversifiés (personnes âgées, en situation de handicap ou de précarité…) en leur permettant de s'approprier de nouveaux usages de mobilité (par exemple, le covoiturage ou le vélo).
  Cette sensibilisation s'appuie sur des savoirs et outils professionnels spécifiques, non mobilisés jusque-là dans leurs accompagnements.

- Pour le/la chargé·e de développement territorial de la mobilité durable et inclusive, bien connaître l'écosystème d'acteurs de la transition et de l'inclusion, et surtout réussir à fédérer ces acteurs autour d'un projet territorial partagé, bien compris et bien investi par tous et toutes.

Le champ émergent de la mobilité durable et inclusive ne pourra se développer qu'à la condition de former des professionnels experts de ce nouveau domaine. C'est pourquoi le consortium portant le programme Tims souhaite faire reconnaître ce nouveau secteur professionnel et ses nouveaux métiers dans le registre national des certifications professionnelles (RNCP).

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 23 26/05/2025 12:41

Le programme Tims vise à développer la mobilité durable et inclusive en France. Il ambitionne de réaliser des économies d'énergie en encourageant des modes de mobilité plus sobres. Pour une transition juste, l'objectif est de permettre à tous, en particulier aux personnes en précarité-mobilité, d'accéder aux services essentiels et d'exercer pleinement leurs droits fondamentaux.

Pour plus d'informations

mobilite-durable-inclusive.fr

LIVRET-FORMATION-V3_MR.indd 24 26/05/2025 12:41