

Evaluation de l'action du Conseil en mobilité (CEM) 2023-2025

Aspects méthodologiques et pratiques

Présentation au Club SFE* Nouvelle-Aquitaine



Septembre 2026

*SFE = Société française d'évaluation

1) Description

GRAND POITIERS

communauté urbaine

Définition du CEM

Le Conseil en mobilité (CEM) consiste à aider les acteurs de la mobilité (différentes structures) pour favoriser les changements de pratiques de mobilité des employés au profit des modes de déplacement alternatifs à l'utilisation individuelle de l'automobile.

Création, composition et mission du CEM

Création lors du Conseil communautaire du 24 septembre 2021

Cellule de conseil en mobilité installée fin 2022 composée de 3 agents de GPCU (dont 2 recrutés fin 2022)

Triptyque de la mission : Information – Animation – Structuration (formalisation de PDME*)

*PDME = plan de mobilité - employeur

Origine de la demande d'évaluation

Evaluation après les 3 premières années pleines suite à la création du CEM fin 2022, au moment de l'augmentation du Versement Mobilité (VM)



Le cadre et les contraintes de l'évaluation

Pourquoi cette évaluation ?

Trois années après l'installation opérationnelle du CEM (fin 2022), une première évaluation a été demandée à PIME par les vice-présidents mobilité.

La démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, en vue d'éclairer la feuille de route du CEM pour le mandat 2026-2032 et la déclinaison du Plan de mobilité voté en 2025.

Cadre particulier de l'évaluation

Pas de remise en cause du dispositif.

La commande excluait l'interrogation du principe même du CEM.

Évaluation co-construite avec le service.

Questions évaluatives, panel d'employeurs et critères définis avec la cellule CEM.

Périmètre limité aux employeurs.

L'action du CEM auprès des salariés et du grand public n'a pas été évaluée.

Pas de comparaison territoriale.

L'évaluation n'a pas mobilisé de benchmark avec d'autres CEM.



QUOI

Evaluation de l'action du CEM

QUI

Commanditaires en 2025 :
les 2 Vice-Présidents

Interlocutrices de la
direction pilote :
Responsable de pôle et
Responsable du CEM

Mission PIME

POUR QUI

Public cible : employeurs
privés et publics

Où

Territoire de GPCU

Combien

76 employeurs dans le suivi du
CEM depuis 2023
(sur 109 contacts)



POURQUOI

- Transition écologique
- Sécurité routière
- Enjeux socio-économiques et territoriaux : l'attractivité du territoire et l'accès à l'emploi + villes durables et innovantes.
- Enjeu économique des employeurs
- A portée individuelle : santé, bien-être, pouvoir d'achat des habitants.

POUR QUOI

- Identifier ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas pour qu'un employeur sollicite le CEM et pour qu'il engage un PDME avec le CEM
- Apporter des éléments de réponse spécifiquement sur les 4 employeurs les plus importants du territoire
- Donner des éléments de connaissance sur les effets sur les employeurs et sur les employés (objectif ultime).
- Aider à la décision les élus pour approfondir ou réorienter ou abandonner cette mission.



Comment

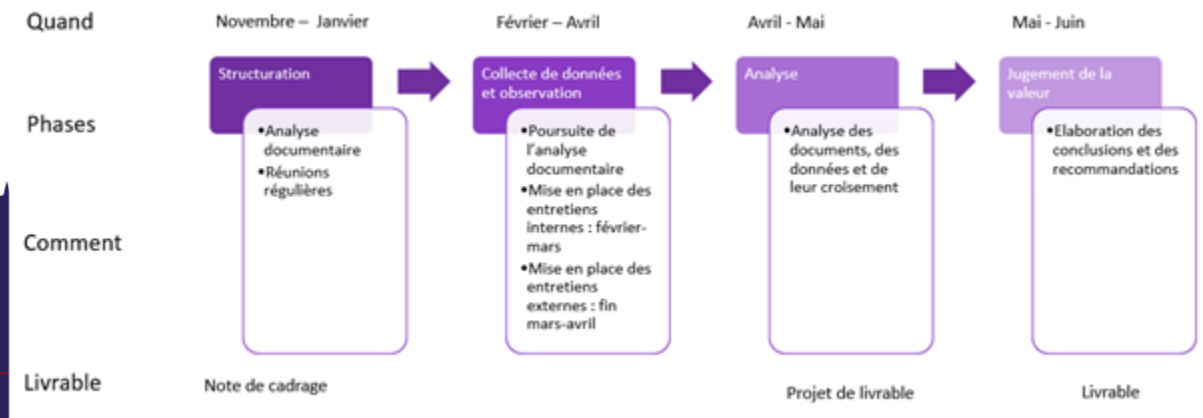
18 entretiens internes
+
26 entretiens auprès des
employeurs

NB : notamment les employeurs
les plus importants du territoire :
CHU
Ville-GPCU-CCAS
Université
Futuroscope

QUAND

- 1) Structuration/Cadrage : 20 novembre – 16 février
- 2) Collecte de données et observation : 11 février – 7 mai
- 3) Analyse : du 27 avril au 22 mai
- 4) Formalisation des conclusions et recommandations : du 26 mai au 4 et 18 juin.

1^{er} juillet :
présentation
aux élus en
présence de
la direction
Mobilités et
la mission
PIME



Une démarche en quatre temps

1

Cadrer

Sept questions évaluatives, périmètre, critères de réussite, calendrier — co-construits avec la cellule CEM.

2

Structurer

Reconstitution et qualification des données d'activité du CEM. Constitution du panel et d'une typologie de quatre groupes d'employeurs.

3

Recueillir

Entretiens internes auprès des élus, agents et hiérarchie.
Entretiens externes auprès d'employeurs suivis ou non par le CEM.

4

Analyser

Croisement des matériaux, réponses aux questions évaluatives, conclusions et recommandations.



Registre	Questions évaluatives
Effectivité – Bilan (= rapport entre le prévisionnel et le réalisé)	Q1 : Quelles sont les réalisations du CEM ?
Pertinence (= rapport entre les besoins et les objectifs)	Q2 : Dans quelle mesure les actions du CEM sont-elles adaptées aux besoins des employeurs ?
Pertinence	Q3 : Dans quelle mesure les actions du CEM et leur visibilité font en sorte que les employeurs le sollicitent ?
Efficacité (= rapport entre les objectifs et les effets)	Q4 : En quoi les actions du CEM permettent l'engagement volontariste des employeurs pour lancer, élaborer et mettre en œuvre un PDME ?
Efficacité	Q5 : Quels sont les effets des plans d'action des employeurs sur les employés ?
Efficience (= rapport entre les moyens et les résultats)	Q6 : Dans quelle mesure les moyens financiers, humains et communicationnels alloués sont bien dimensionnés depuis la création du CEM ?
Cohérence (= rapport entre les moyens et les objectifs)	Q7 : Dans quelle mesure les actions du CEM sont articulées avec la politique mobilité de GPCU et avec les autres projets de GPCU ?

2) Quelques données

GRAND POITIERS

communauté urbaine

Quelques chiffres

79 employeurs suivis
dont 21 employeurs
avec entretien

+ de 30 réunions
mission PIME / dir.
Mobilités

44 entretiens

10 PDME suivis
avec le CEM

+ de 60 jours pour
la Chargée
d'évaluation

13/14 employeurs (en
mesure de répondre)
expriment l'utilité de
l'action du CEM

11 personnes
parmi les
employeurs
interrogés ayant
« récupérer » le
dossier

Constats

La sollicitation du CEM par les employeurs :

Le CEM est connu, mais c'est lui qui sollicite plus qu'il n'est sollicité

Les employeurs sont sensibilisés, connaissent l'existence du CEM mais le ne sollicitent pas en proportion.

Le CEM est plus connu qu'il ne le pense.

Le CEM sollicite plus d'employeurs par rapport à son postulat de départ : sa démarche est plus proactive qu'il ne concevait à l'origine.

L'engagement des employeurs :

L'engagement des employeurs dépend d'abord de leur portage interne

Les facteurs pressentis non déterminants : statut, taille, situation géographique, nombre d'actions du CEM dont l'employeur bénéficie

Facteurs déterminants : internes aux employeurs, tels le portage de la direction et la désignation en interne d'une personne dédiée

Facteurs exogènes : la réglementation

Facteurs dissuadants : aménagements non desservis et/ou non sécurisés, rythmes de travail, distances domicile-travail

Facteurs favorisants : l'expertise du CEM, la qualité de ses accompagnements

Les effets sur les employés :

Les effets sur les salariés restent difficiles à objectiver à trois ans

Ils restent difficiles à objectiver. De l'ordre du ressenti dans le cadre de l'évaluation.

A approfondir dans le cadre du Plan de Mobilité de GPCU (2025), de la future feuille de route Mobilités du nouveau mandat et d'un partenariat avec l'Université de Poitiers en psychologie du changement de comportement

3) Contenu des recommandations

GRAND POITIERS

communauté urbaine

Recommandations classiquement sur des plans différents

- A. **Sur le plan stratégique** : une priorisation affichée et planifiée des employeurs fondée sur des multicritères avec pour but de « toucher » le plus efficacement possible le plus grand nombre d'employés
- B. **Sur le plan organisationnel** : pour le CEM, un repositionnement à la fois de pilote (1) et de contributeur (2 et 3)
- C. **Sur le plan méthodologique** : renforcement de la structuration et de partenariat au détriment de l'animation et de la communication, tout en maintenant la mission de base de l'information
- D. **Sur le plan opérationnel** : des thématiques à « creuser »
- E. **Sur le plan budgétaire et des autres ressources sous un angle différent**



Deux orientations

Elles ne sont pas équivalentes et appellent des modalités d'action différentes.

A La recherche du plus grand impact

Concentrer les moyens sur l'accompagnement approfondi des employeurs les plus importants du territoire (CHU, Université, GPCU, et quelques autres très grands).

Logique d'effet de masse : si ces employeurs s'engagent durablement, l'impact potentiel touche des milliers de salariés.

Accompagnement long, dédié, calibré sur des situations complexes. Résultats visibles à moyen et long terme.

B La valorisation des dynamiques engagées

Concentrer les moyens sur les employeurs qui s'engagent déjà, ou qui se seraient engagés même sans CEM, pour capitaliser sur la dynamique existante.

Logique d'exemplarité et de démultiplication : accompagner et mettre en lumière les démarches abouties pour produire un effet d'entraînement.

Résultats lisibles dans la durée du mandat. Le CEM en facilitateur d'une dynamique préexistante plus qu'en déclencheur.

4) Freins et leviers de l'évaluation

GRAND POITIERS

communauté urbaine

Avant : choix de l'évaluation

Eté 2025 :

- Demande émanant d'un pôle de la direction Mobilités : Responsable du pôle et de la responsable du CEM
- Portage politique de leurs élus de rattachement
- Absence de l'élus Evaluation (congé paternité)

→ Ce n'est **pas une commande politique directe**. Cependant, les élus et la direction étaient sur la même ligne.

Octobre 2025 :

Arrivée de la directrice Mobilité, qui a apporté son soutien aux responsables et à l'évaluation.



Pendant

- ☐ Des élections municipales et communautaires en cours d'évaluation
- ☐ Structuration fastidieuse des données :
- ☐ Collecte de données chronophage
 - Ces temps plus longs au détriment de la pré-analyse.
- ☐ Une évaluation-action qui donne du sens

Globalement, un soutien pour l'évaluation qui permet de mieux se dérouler et de garantir la qualité de la production.



*la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019

A la fin

- ❑ Des échéances avancées
- ❑ Conclusions techniques vs. conclusions politisées
- ❑ Débat sur les recommandations
- ❑ Formalisation différente de la restitution



Perspectives

→ Vers un nouveau format de l'évaluation à GPCU

Un portage de l'élu délégué à l'évaluation fort (Ville + GPCU)

Fin des évaluations longues et de rapports conséquents : vers des évaluations avec enquêtes, mettant en valeur du quantitatif sur du qualitatif (enquêtes par questionnaire avec QCM, etc.) et prévoyant T0, T1, T2, etc.



Merci pour votre attention.

GRAND POITIERS

communauté urbaine

Annexes

GRAND POITIERS

communauté urbaine

Enjeux

CEM	Evaluation du CEM
Enjeux	
• Transition écologique : lutte contre le réchauffement climatique (par la baisse des gaz à effet de serre (GES)), amélioration de la qualité de l'air et réduction de la pollution sonore • Sécurité routière • Territoire : villes durable et innovante • Portée individuelle : santé, bien-être et pouvoir d'achat des habitants.	<u>Finalité cognitive</u> : • Donner des éléments de connaissance sur les points de blocage à éviter pour que les employeurs s'engagent dans une stratégie mobilité volontariste vis-à-vis de leurs employés et qu'ils engagement spécifiquement un PDME (inversement, connaître les leviers) • En parallèle, faire ressortir des apports méthodologiques pour lever les freins et développer les leviers • Donner des éléments de connaissance sur les effets sur les employés (objectif ultime). <u>Finalité normative</u> : • Identifier ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas pour qu'un employeur engage un PDME avec le CEM (outils de communication et autres raisons) <u>Finalité instrumentale</u> : • Aider à la décision les élus pour approfondir ou réorienter ou abandonner cette mission



Objectifs

CEM	Evaluation du CEM
Objectifs	
• « Toucher » les employeurs les plus importants du territoire • « Toucher » le plus grand nombre d'employeurs • Obtenir un plus grand nombre de PDME des employeurs « touchés » pour avoir des stratégies mobilité structurées • Répondre aux attentes des employeurs volontaires.	Demandes des interlocutrices : • Acquérir les connaissances sur des questions spécifiques : -Confirmer ou infirmer si ce sont les moyens communicationnels qui posent principalement problème -Confirmer ou infirmer si ce sont les mesures incitatives qui posent principalement problème -Améliorer la communication pour toucher les salariés -Identifier les leviers de communication à développer -Comprendre pourquoi les 4 employeurs principaux ne sont pas suivis par le CEM • Sur des questions plus globales : -Connaître les motifs d'engagement ou de non engagement des employeurs -Connaître le niveau de satisfaction et le ressenti des employeurs accompagnés • Obtenir des éléments d'amélioration : -Adapter les actions et les méthodes de travail du CEM à destination des employeurs -Trouver des clés pour toucher plus facilement les employeurs et pour améliorer l'engagement des employeurs (ex : convention, mesures incitatives...) -Rendre la cellule CEM visible et attractive et mettre en avant son intérêt, sa plus-value Intéresser sur le sujet de la mobilité sur un plan général.

Objectifs

CEM	Evaluation du CEM
Objectifs	
	Les intérêts supplémentaires du point de vue de la mission PIME : -identifier et mesurer les effets sur les employeurs -identifier et mesurer les effets sur les employés (sur le long terme) (dans l'absolu) -savoir s'ils sont imputables exclusivement à l'action du CEM ou s'ils sont issus d'autres dispositifs.



Focus : Éléments de pondération de la liste proposée

Factuellement :

- Davantage d'administrations que d'établissements privés
- Concernant l'ancienneté : différence avec la répartition entre les temporalités parmi les 116 employeurs mais quasi équilibre entre les 4 temporalités parmi les 17
- Moins d'employeurs qui mènent des actions au profit de ceux qui n'en conduisent pas ou qui mènent une stratégie mobilité (avec ou sans PDME)

Pondération :

- Taille des employeurs et choix des 3 sur 4 employeurs des plus importants

