

Conseils méthodologiques pour la réalisation d'une démarche « référentiels carbone »

Parmi les actions phares soutenues par la DGCA en matière de transition écologique, la réalisation de référentiels carbone à l'échelle de chaque label ou réseau de la création artistique permet d'engager un processus collectif tenant compte des problématiques propres à chaque label ou réseau. Cette démarche, parce qu'elle engage l'ensemble des établissements d'un même réseau, permet d'aborder des sujets structurels, des enjeux de coopération et de mutualisation qui ne pourraient pas être traités dans le cadre de processus individuels.

Elle permet de poser un diagnostic sur les émissions de gaz à effet de serre des labels et réseaux concernés et d'engager des actions pour les réduire, condition pour amorcer une transformation écologique de leurs activités. Elle est donc une première étape préalable nécessaire et recommandée au Pacte d'engagements que met en place le ministère de la culture à partir de 2024 et qui invite les structures culturelles à se mobiliser sur des actions prioritaires à inscrire dans les conventions pluriannuelles.

La réalisation de référentiels carbone requiert une certaine technicité, à la fois pour la réalisation de Bilans Carbone® et la construction de stratégies individuelles ou collectives, de transformation écologique ou d'accompagnement au changement. Ces référentiels ne seront pertinents et efficaces que s'ils prennent en compte les spécificités du secteur de la création artistique. C'est pourquoi la DGCA recommande de faire appel à des experts, éco-conseillers ayant une bonne connaissance du secteur culturel pour accompagner cette démarche.

Qu'est-ce qu'un référentiel carbone et quel est l'intérêt ?

→ Un référentiel carbone consiste en la réalisation d'un Bilan Carbone® certifié dans un nombre restreint de structures au sein d'un réseau (sur la base d'un échantillon représentatif) permettant d'établir un « profil carbone » par type de structure, puis d'accompagner collectivement les membres du réseau dans la mise en œuvre d'un plan d'action pour la transformation de leurs activités.

→ La démarche permet d'éviter la réalisation d'un Bilan Carbone® dans chaque structure (avec l'investissement financier et humain que cela suppose) et d'initier une démarche partagée et des échanges de bonnes pratiques au sein de chaque réseau. L'accompagnement professionnel (formation et élaboration d'une stratégie) est par ailleurs mutualisé.

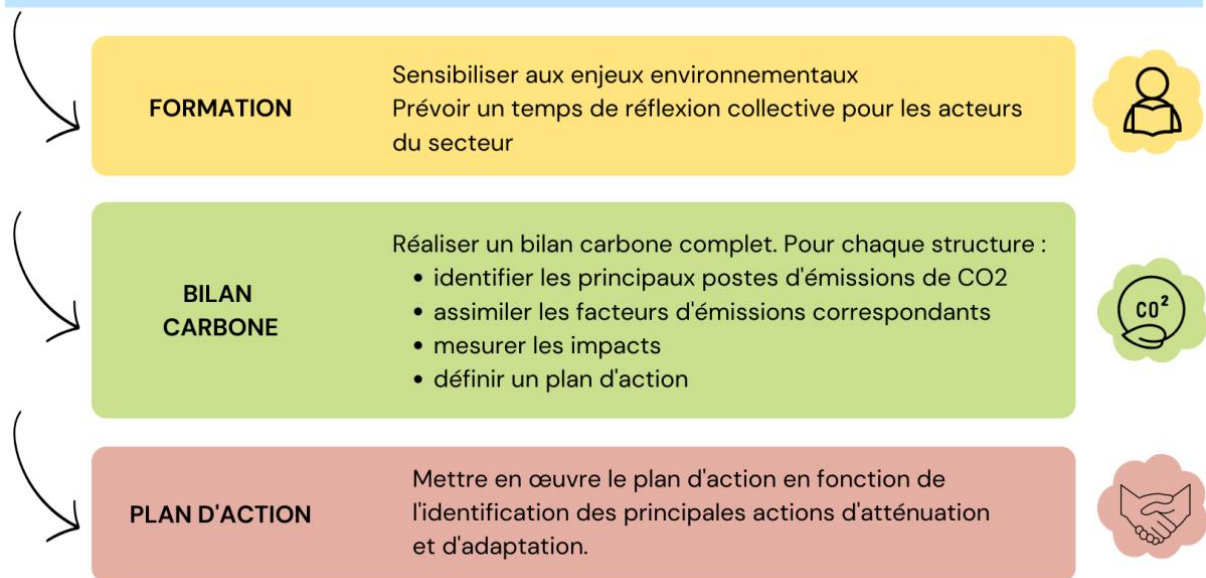
Modalités de mise en œuvre



La démarche s'articule autour de trois volets principaux qui sont indissociables :

1. La formation
2. La réalisation de Bilans Carbone® dans un échantillon de structures représentatif du réseau
3. La mise en place de plans d'action et d'une feuille de route à l'échelle du label ou réseau

Référentiel carbone



La formation

La formation aux enjeux et leviers de la transition écologique est essentielle pour que la démarche de référentiels carbone soit efficace. Elle doit concerner l'ensemble du personnel des structures du réseau. Cette phase doit débuter dès le lancement de la démarche et peut se dérouler parallèlement à la réalisation de Bilans Carbone®. Elle permet de s'assurer que l'ensemble du personnel est informé des enjeux, des priorités, des actions possibles à mettre en œuvre. **Il est important qu'elle soit destinée à l'ensemble des acteurs des structures du réseau** afin de les fédérer autour du projet.

Elle permet de s'assurer de la mobilisation de l'ensemble du réseau et de la maîtrise d'un socle de connaissances communes. Elle peut prendre différentes formes : actions de sensibilisation aux principaux enjeux (comme les Fresques du climat, des mobilités, du numérique et de la culture) ou formations professionnelles pour acquérir des compétences plus spécifiques. Ces actions de sensibilisation ou de formation peuvent, le cas échéant, être connectées à des chantiers globaux sur la définition d'une stratégie de responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Pour être qualitative, la formation doit permettre de comprendre l'impact des activités culturelles sur l'environnement, de mesurer les menaces que représente la crise écologique sur le secteur culturel et d'identifier les changements nécessaires à mettre en œuvre pour une culture durable. La formation doit permettre de comprendre que l'adaptation est nécessaire, qu'elle ne doit pas être vécue comme une contrainte mais comme une possibilité d'inventer un nouveau modèle culturel.

Par ailleurs, vue sous un autre angle, la transition écologique de la culture peut être appréhendée comme une ouverture sur de nouvelles possibilités de créations. Le secteur joue un rôle important dans la création de l'imaginaire collectif. Inclure la dimension écologique dans son processus de

création artistique peut être une voie intéressante pour sensibiliser le public et le faire réfléchir sur la représentation qu'il se fait de la réalité.

Outre les formes habituelles, la formation peut prendre la forme de conférences, rencontres, ateliers ludiques et participatifs (fresques etc.), MOOC...

Parmi les thèmes à aborder :

La mobilité durable des publics

La circulation des équipes artistiques et œuvres

La réduction des consommations d'énergie et d'eau

L'alimentation responsable

L'éco-production des projets artistiques et la circularité des ressources

Sobriétés technique et numérique

La communication responsable

La réduction et la gestion des déchets

L'adaptation et la soutenabilité du bâti culturel

Le respect et la défense de la biodiversité

Relation au vivant

Écologie des arts vivants

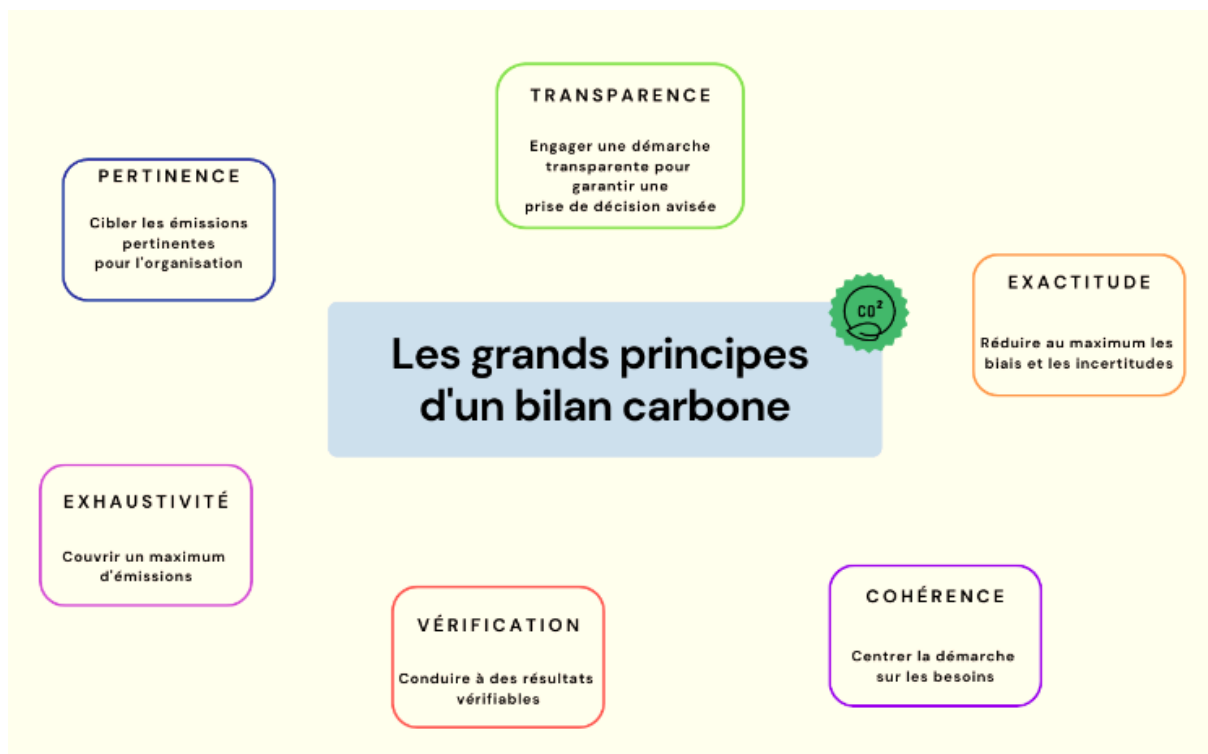
La formation du personnel peut être financée dans le cadre de la formation continue, notamment par l'AFDAS ou Uniformation.

La réalisation de Bilan Carbone® d'un échantillon représentatif

Un Bilan Carbone® désigne une méthode et des outils certifiés permettant à toute organisation de comptabiliser l'ensemble de ses émissions de gaz à effet de serre et ainsi, de prendre conscience de ses principaux postes d'émissions et de sa vulnérabilité énergétique. Dès lors, l'organisation est à même de définir ses objectifs de réduction d'émissions et les leviers pour y parvenir dans le cadre d'un plan d'actions associé.

Le calcul des émissions peut être réalisé sur différents périmètres, appelés « Scopes » :

- Le Scope 1 se concentre sur les émissions directes induites par l'activité d'une organisation ou d'un territoire
- Le Scope 2 mesure les émissions liées à la consommation d'électricité, de chaleur ou de vapeur
- Le Scope 3 comprend **l'ensemble des émissions indirectes significatives** qui découlent des opérations et activités de l'entreprise ou de l'organisme, ainsi que, le cas échéant, de l'utilisation des biens et services qu'elle produit et vend. Sont incluses les mobilités des publics, artistes, étudiants, enseignants, personnels, etc.



Comme le Bilan carbone® est la démarche de comptabilisation et de réduction des émissions de gaz à effet de serre la plus utilisée en France, **il est important que dans l'ensemble des référentiels carbone soutenus par le ministère de la culture, chaque organisation composant l'échantillon de structures représentatives suive la même méthodologie de Bilan Carbone® en scope 3 (mesure de l'ensemble de émissions indirectes en amont et en aval de l'activité)**. En observant les typologies ayant le plus de points en commun avec leur organisation, les structures non étudiées auront alors une idée des ordres de grandeur de leurs propres émissions.

La réalisation de Bilans Carbone® dans un échantillon de structures représentatives présente ainsi plusieurs avantages :

- Identifier les enjeux prioritaires en termes d'impact écologique pour faciliter la mise en place d'un plan d'actions
- Evaluer l'impact de l'ensemble du réseau
- Economiser du temps et de l'énergie

La constitution de l'échantillon : les critères

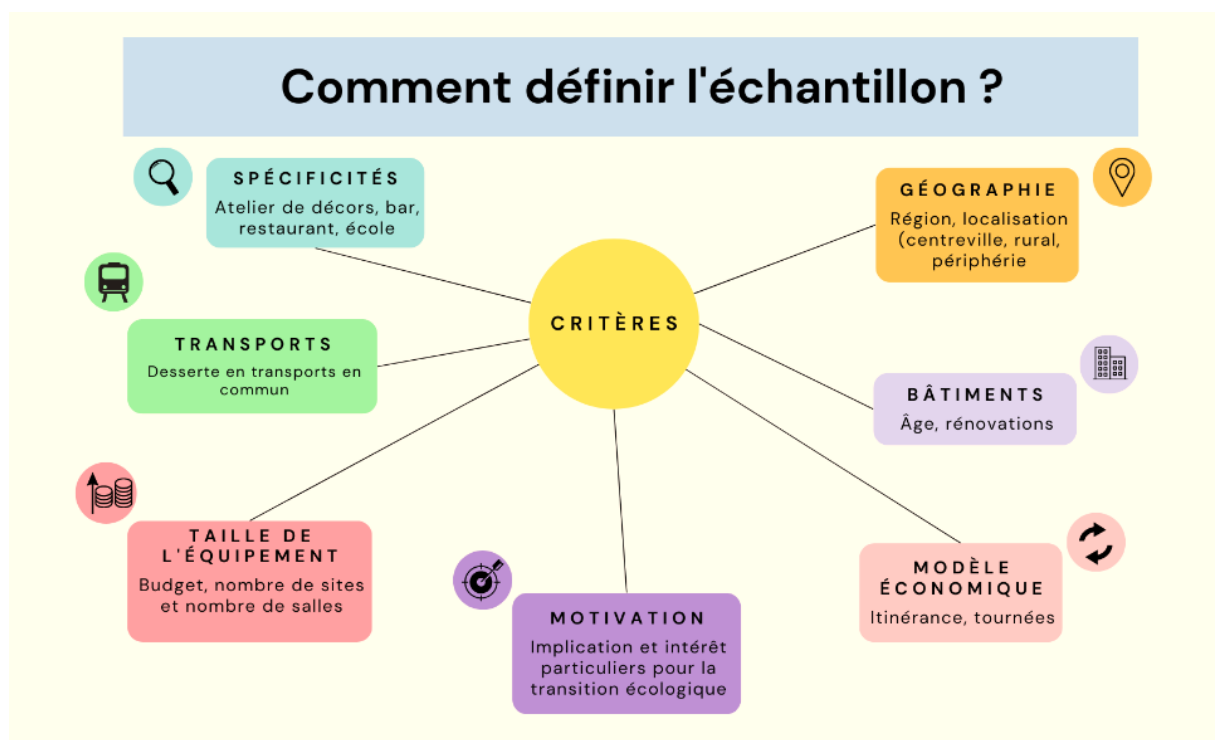
En préalable au choix de l'échantillon, un bilan de l'existant doit être réalisé. Il est notamment important d'interroger le réseau sur les mesures éventuellement déjà mises en place. **Si une structure du réseau a déjà réalisé un Bilan Carbone®, il apparaît comme pertinent qu'elle soit prioritaire pour faire partie de l'échantillon et faire part de son retour d'expérience en participant aux chantiers collectifs. Dans ce cas, la structure ne devra pas réaliser un nouveau Bilan Carbone® mais pourra capitaliser sur son travail, ce qui permet de ne pas sur-mobiliser le personnel.** Il est également intéressant d'identifier les structures volontaires et les disponibilités effectives pour se lancer dans la démarche, ainsi que les connaissances en termes de transition écologique. S'il s'agit là d'un critère très important, la constitution de l'échantillon ne devra pas uniquement se baser sur la

motivation : un équilibre est à trouver entre structures très avancées et d'autres qui peuvent se lancer dans un processus de transformation écologique à l'occasion de la démarche.

Le choix du nombre de structures représentatives dépend des particularités propres à chaque réseau. Un réseau très hétérogène (en termes de taille des structures, type d'activité ou de bâtiment, etc.) aura besoin de davantage de structures représentatives. La plupart du temps, il est recommandé qu'une structure de l'échantillon représente environ 5 à 10 établissements du réseau. Il est important d'exclure de l'échantillon des structures présentant des singularités trop importantes qui ne se retrouveraient pas dans d'autres structures du réseau.

Enfin, il est essentiel d'identifier les principaux postes d'impact du réseau en termes d'émission de gaz à effets de serre. Le choix final des structures de l'échantillon doit se baser sur une cartographie des structures du réseau au regard des éléments suivants :

- Contexte géographique : environnement métropolitain, rural, péri-urbain, etc.
- Volume et budget d'activité, rayonnement sur le territoire
- Nombre de sites et de salles gérés par la structure
- Typologie du bâtiment : ancien, rénové, patrimonial, chapiteau, etc.
- Desserte des transports en commun
- Activités secondaires : espaces de restauration, librairie, ateliers, école, etc.
- Structure déjà impliquée dans la transition écologique ou dans la mesure de ses émissions



L'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action

- Construction de la stratégie et priorisation des enjeux

La réalisation de Bilans Carbone® permet de révéler des enjeux qu'il conviendra de prioriser au regard de leur importance (enjeux qui répondent le plus aux attentes), des performances actuelles

(enjeux qui demandent le plus d'efforts) et des capacités d'action (enjeux sur lesquels l'organisation a la capacité à agir).

➤ La construction de plans d'action et d'une feuille de route collective

Les Bilans Carbone® réalisés sur l'échantillon de structures représentatives comprennent l'élaboration de **plans d'action** à l'échelle de chacune des structures concernées. Ces plans d'action seront **partagés aux autres membres du label ou réseau** qui pourront ainsi s'inspirer des structures les plus proches de leurs spécificités.

Par ailleurs, la démarche du Référentiel comprend des **temps de travail collectifs** autour de thématiques. Les restitutions de ces groupes de travail et les différents livrables (retours d'expérience, guides de bonnes pratiques, capsules thématiques, etc.) sont autant d'outils dont chaque structure pourra s'emparer pour réaliser son plan d'action.

Enfin, ces temps de travail collectif sont avant tout destinés à faire émerger des **réponses collectives** qui pourront être intégrés dans les plans d'action individuels mais qui doit également aboutir à une **feuille de route à l'ensemble du label ou réseau**. Celle-ci est essentielle pour permettre de donner à la démarche Référentiel carbone sa dimension collaborative et ambitionner des **impacts structurels**. Ceux-ci devront être **partagés entre les associations de label ou réseau** ayant mis en œuvre une démarche Référentiel carbone afin de leur donner plus d'ampleur.

➤ Organisation à l'échelle du réseau

Les associations tête de réseau sont garantes du bon déroulement de la démarche. Elles sont libres d'organiser le pilotage global selon la manière la plus appropriée aux usages du réseau. La constitution d'un comité de pilotage entre l'association de réseau et la DGCA est souvent nécessaire et utile pour permettre de valider les grandes orientations et principales étapes du processus (lancement, constitution de l'échantillon représentatif, validation des groupes de travail thématiques, etc.). Il peut être constitué d'un nombre restreint de directions, de référents transition écologique, de représentants de l'association tête de réseau ou d'autres parties prenantes.

En parallèle, les structures représentatives constituant l'échantillon produiront les Bilans Carbone® qui serviront à établir le plan d'actions. Comme évoqué précédemment, des temps de mises en commun avec le reste du réseau doivent permettre d'organiser le retour d'expérience et la constitution de groupes de travail thématiques sur les principaux enjeux : mobilité, alimentation, écoconception, bâtiment, etc.

Le recours aux éco-conseillers peut être nécessaire pour la réalisation de tout ou partie des trois volets de la démarche, sous forme de prestation externe. Le choix d'un recrutement en interne d'un éco-conseiller peut également être une option intéressante. Les éco-conseillers sont mobilisés sur la coordination générale, la réalisation des processus les plus techniques et la production de livrables.

La démarche globale de référentiels carbone, incluant les temps de formation et la mise en place de plan d'actions, s'étale généralement entre 18 et 24 mois.

➤ Organisation à l'échelle de chaque établissement

Pour garantir sa réussite, il est important que la démarche soit portée par les équipes de direction des structures concernées. Cela étant, les directeurs et directrices ne sont pas toujours disponibles autant que de besoin pour suivre le processus. Il est donc recommandé d'organiser, au sein de chaque structure, un binôme constitué d'un membre de l'équipe de direction et d'un référent ou d'une référente « transition écologique » extérieur à la direction. Ce binôme devra être attentif à impliquer au maximum l'ensemble de l'équipe dans le cadre d'une démarche la plus collaborative possible.