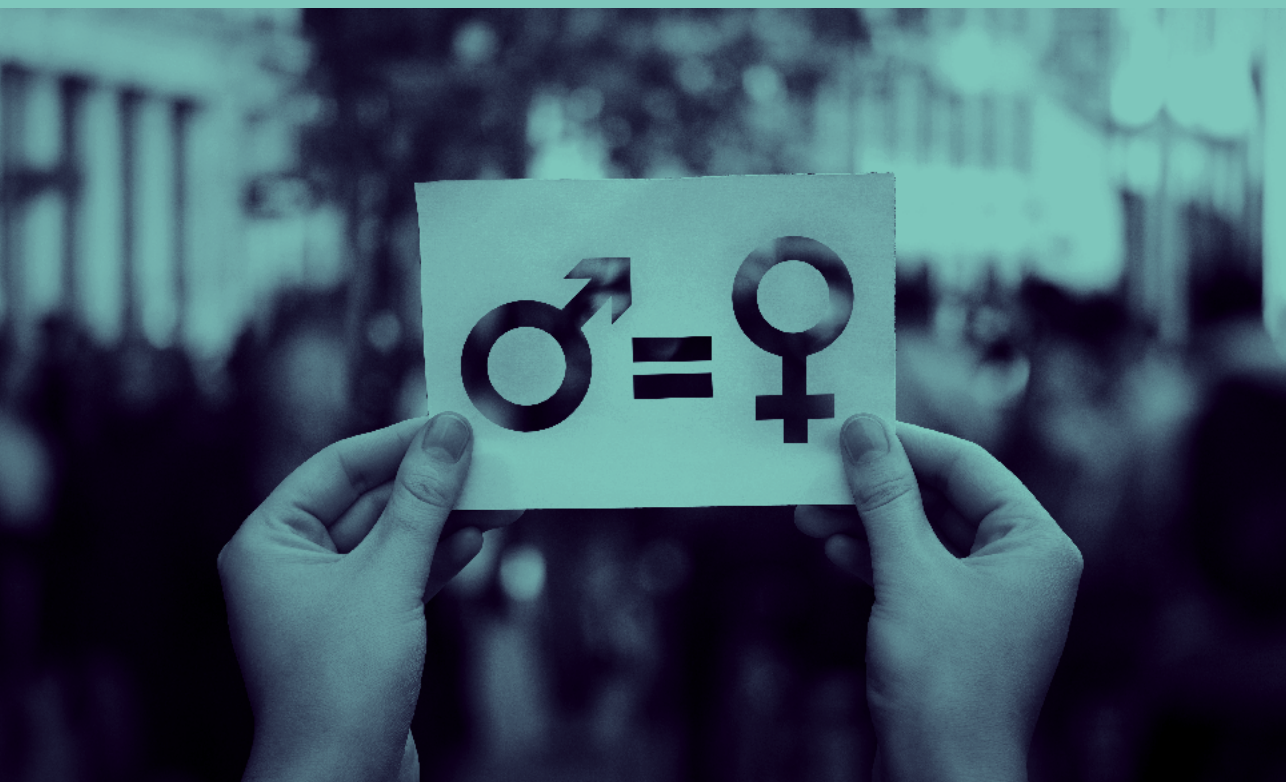


# Notre énergie

Transition / Territoires / Solidarité

LA REVUE DU CLER - RÉSEAU POUR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE



TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

## Pas sans elles !

---

### Tribune

Investissons dans  
l'humain !

### Le point sur...

Les nouvelles  
étiquettes énergie

### Relance verte

Des ambitions  
insuffisantes

---

# La transition sera féminine ou ne sera pas

« **U**ne coprésidence 200 % féminine ; un conseil d'administration presque paritaire ; une majorité de directrices d'associations ; un réseau d'actrices pour lutter contre la précarité énergétique ; une équipe salariée majoritairement composée de femmes ; un poste de direction adjointe qui m'a été confié à mon retour de congé maternité. À première vue, les femmes sont bien présentes dans nos métiers de la transition énergétique. Malheureusement, les statistiques et les analyses que vous lirez dans ce numéro de Notre énergie vous démontreront le contraire, même si

évidemment les choses évoluent, bien que trop lentement, dans le bon sens.

En effet, nous ne représentons que 20 % des salarié.e.s du secteur, et rarement à des postes à responsabilités. Premières victimes des inégalités en général, nous sommes

statistiquement plus touchées par la précarité énergétique, ou toutes formes de pollution environnementale. Nous consommons aussi plus d'énergie que les hommes, parce que nous passons plus de temps dans les logements, occupées aux tâches ménagères. Ce qui est, paraît-il, une bonne nouvelle pour la transition énergétique, car nous adopterions plus facilement des comportements vertueux pour l'environnement.

Ce qui serait réellement bénéfique pour la transition énergétique, écologique et sociale, c'est que nos valeurs partagées de coopération et d'égalité se diffusent plus largement dans et en dehors de notre réseau. Car la transition énergétique sera féminine ou ne sera pas. »



**BOUCHRA ZEROUAL**

DIRECTRICE ADJOINTE  
DU CLER - RÉSEAU POUR  
LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE



4 DOSSIER

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

## Pas sans elles !

La transition énergétique entraîne une profonde mutation de nos modes de production et de consommation d'énergie. Par ricochet, le monde du travail est en plein bouleversement : de nouvelles activités et des opportunités professionnelles se créent. Une chance à saisir, notamment pour les femmes encore trop minoritaires dans un secteur européen de l'énergie composé d'hommes à près de 78 % ! Pour comprendre la place des femmes dans les métiers de la transition énergétique, les freins culturels à leur prise de responsabilités et les solutions pour y remédier, nous invitons sociologue, chargé de ressources humaines et acteurs de terrain à nous éclairer dans ce nouveau dossier de *Notre énergie*.

16 TRIBUNES

### Investissons dans l'humain !

PAR LES REPRÉSENTANTS DU RÉSEAU DES TERRITOIRES À ÉNERGIE POSITIVE (TEPOS)

18 LE POINT SUR...

### Les nouvelles étiquettes énergie

20 ACTUALITÉS

### Relance verte : des ambitions environnementales insuffisantes

22 BOÎTE À OUTILS

### Les lauréats de la 6<sup>e</sup> édition du concours *Un haïku pour le climat*



ENTRETIEN... AVEC NATHALIE LAPEYRE

## « Renverser les structures établies »

**Pour l'auteure du *Nouvel âge des femmes au travail*, professeure de sociologie à l'Université Toulouse 2, la féminisation des groupes professionnels historiquement masculins, et des professions supérieures, est loin d'être acquise, même si la mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle est lancée.**



« senior », même si l'entreprise a fait des efforts pour renforcer son taux de féminisation à l'embauche. Elles ont moins accès aux postes de cadre supérieur dans lesquels elles sont sous-représentées. En revanche, elles sont sur-représentées dans les premières catégories des postes de cadre où elles restent dix ans, voire plus, sans qu'on leur propose une évolution de carrière. Certaines y passent même toute leur vie professionnelle. Ce plafond de verre est une réalité : les femmes ne sont pas promues, alors même qu'elles ont un taux de réussite plus élevé que les hommes lors de l'obtention de leur diplôme, et ont de très bonnes performances.

### Pourquoi ce plafond de verre ?

De manière plus ou moins consciente, les hommes ont « peur » que leurs collègues femmes leur passent devant. Face à cette menace, ils mettent en place une stratégie de défense collective. Les hommes s'entraident au cours de leurs temps de socialisation informels, ils discutent des évolutions de leur carrière à 19 h, lorsque les femmes sont rentrées s'occuper des enfants à la maison, par exemple. Un réseau qui les fédère souvent depuis l'école. Dans ces bastions traditionnellement masculins, on ne pense pas toujours à proposer aux femmes un poste à responsabilités. Par contre, de façon très surprenante, j'ai vu des mana-

gers hommes proposer à des femmes des emplois pour lesquels elles n'étaient pourtant pas qualifiées, sous prétexte qu'il s'agissait de métiers plus relationnels, dans les ressources humaines ou le service après-vente.

### Qu'en pensent les femmes ?

Elles acceptent parfois ce type de poste pour obtenir de meilleures conditions de travail dans une ambiance plus « féminine » et moins sexiste, mais elles doivent maîtriser les codes d'un nouveau métier ce qui leur demande un surcroît de travail. Si elles perséverent en tant qu'ingénieure, technicienne ou agent de maîtrise, c'est difficile : elles rencontrent souvent des problèmes de légitimité et les employeurs méconnaissent parfois leurs compétences. Dans une ambiance très masculine, c'est aussi le rapport aux corps qui est compliqué, pour faire face aux (grosses) voix et aux postures des hommes. Malgré 40 ans de politique d'égalité dans l'Éducation nationale, visant à féminiser les formations traditionnellement masculines, les conditions d'accueil ne sont pas encore réunies !

### Comment changer les choses ?

Durant leurs études, les jeunes femmes ont intégré des stéréotypes négatifs. Les réseaux de femmes sont importants pour avoir un regard positif sur son propre parcours, grâce à des exemples inspirants. L'entraide et la sororité des femmes cadres supérieures plus âgées, qui actionnent leurs réseaux pour soutenir les plus jeunes et les tenir au courant des « normes » d'une carrière, peuvent être très utiles lorsqu'on sort des études avec une vision un peu floue de ce qui nous attend. Les rôles modèles sont importants : c'est difficile de s'identifier à des hommes plus âgés ou à des femmes cadres trop exceptionnelles... On constate que les jeunes femmes ont besoin de s'identifier à des femmes « normales », mères de famille, en bref au modèle hété-

ronormatif. Un certain nombre de dispositifs légaux contraignent les entreprises à œuvrer pour l'égalité et permettent de faire augmenter leur taux de féminisation. La loi Copé-Zimmerman, adoptée en 2014, impose 40 % de femmes dans le conseil d'administration des grandes entreprises, sous peine d'amendes importantes. Cela fait avancer les choses.

### L'ADEME anticipe la création de 900 000 emplois verts supplémentaires en 2050. Les femmes peuvent-elles se saisir de cette opportunité ?

Oui, les secteurs qui sont innovants sont moins genrés. Lorsque les hommes ne « squattent » pas déjà les espaces de travail, les femmes voient des opportunités nouvelles et s'enfoncent dans la brèche. Par ailleurs, les énergies vertes vont de pair avec des revendications environnementales : dans la sphère écologiste, la question de la féminisation s'est imposée depuis longtemps. En partie grâce à la loi tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, adopté en 2001. Les Verts s'y sont mis rapidement, par peur certainement d'être contraints de payer des amendes trop lourdes ! Mais cela a permis à un certain nombre de femmes de suivre un parcours politique et militant.

### Alors, à quand la féminisation de ces métiers ?

La situation évolue, mais il manque encore la volonté politique. Pour passer un cap de féminisation supérieur, il est nécessaire de renverser les structures établies : en finir avec la

### EN SAVOIR +

#### Le *Nouvel âge des femmes au travail*

Co-directrice du réseau de recherches interdisciplinaire et international MAGE (Marché du Travail et Genre) et membre du CERTOP-CNRS, Nathalie Lapeyre a mené l'enquête au sein de l'entreprise Airbus. Elle y étudie la politique salariale en faveur de l'égalité femmes-hommes et ses conséquences sur la carrière des femmes, tout particulièrement des jeunes générations aux prises avec leurs attentes professionnelles et familiales.

PRESSES DE SCIENCES-PO 2019

socialisation masculine excluante pour les femmes, et accorder un plus grande reconnaissance sociale aux femmes. Les vieilles structures organisationnelles, au travail ou à la maison, n'ont pas ou peu changé. Les dirigeants d'entreprise souhaitent attirer des talents féminins, mais ils sont les premiers à ne pas prendre de congé paternité. Le message qu'ils

« Dans la sphère écologiste, la question de la féminisation s'est imposée depuis longtemps »

envoient est complément dissonant. Nous butons sans cesse sur la question de la division des tâches domestiques et familiales, ce qui représente un frein supplémentaire à l'investissement des femmes. Au sein des entreprises, le collectif ne questionne pas suffisamment ce qu'on entend par performance d'un individu au travail – performance que l'on mesure encore selon une norme de présentéisme qui défavorise les femmes. Les choses ne risquent pas d'évoluer dans le bon sens de ce point de vue là, et la diversité n'est pas encore

au rendez-vous : en France, les hauts dirigeants de la fonction publique ou des entreprises privées sont des hommes blancs au modèle familial traditionnel, et cette réalité a malheureusement tendance à se perpétuer.

Les modèles d'organisation décentralisés que proposent certains acteurs de la transition, favorisent-ils les femmes ?

Dans la politique locale, ou l'économie sociale et solidaire, des nouveaux modèles d'organisation moins hiérarchiques et plus horizontaux sont en effet testés, et peuvent être propices à la prise de responsabilités des femmes. Mais ce n'est pas non plus la panacée... Les logiques financières prennent bien souvent le dessus, et confortent à nouveau une figure traditionnelle du manager homme au sommet de l'organigramme. La codirection et le partage des responsabilités ne correspondent pas aux cadres normatifs attendus, et paraissent souvent trop compliqués à mettre en place.

PROPOS RECUEILLIS PAR JANE MERY, JOURNALISTE

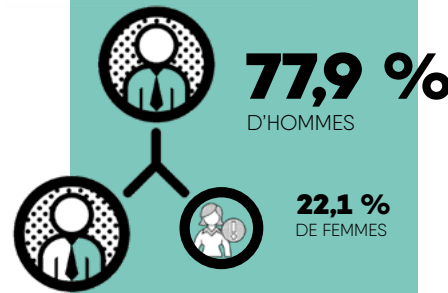


Retrouvez la transiiothèque Formation et emploi dans le centre de ressources du CLER - Réseau pour la transition énergétique et recevez nos alertes de veille : [www.doc-transition-energetique.info](http://www.doc-transition-energetique.info). Email : [documentation@cler.org](mailto:documentation@cler.org)

EN CHIFFRES

Les femmes dans la transition énergétique

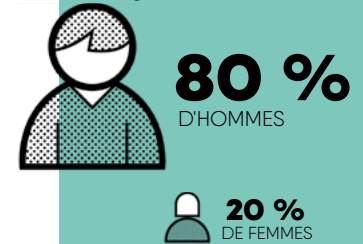
En Europe, le secteur énergétique est composé de :



En France, pour l'ensemble des métiers des industries électriques et gazières, les femmes ne représentent que :



Parmi les cadres supérieurs des industries électriques et gazières, on trouve :



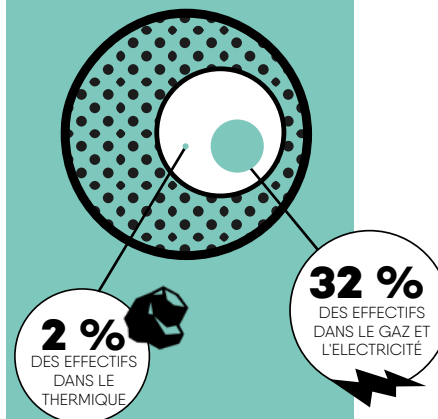
Dans le secteur des énergies renouvelables, les femmes représentent



Parmi les travailleurs du bâtiment en 2019, on trouve seulement :



Depuis 1990, les écoles d'ingénieur ont peu féminisé leurs rangs.



ALLER + LOIN

**Women, Gender equality and the energy transition in the European Union** • Cette étude, commanditée par les eurodéputé.e.s, pointe du doigt la place minoritaire des femmes dans le secteur énergétique en Europe, alors même qu'elles sont les plus durement frappées par la précarité énergétique. Ce document propose des recommandations politiques à l'intention des décideurs. Il rouvre notamment le débat sur la féminisation des formations techniques et technologiques, par exemple dans les énergies renouvelables. **THINK TANK DU PARLEMENT EUROPEEN - 2019**

**Industrie cherche ingénieurEs pour sauver la planète** • La parité est cruciale pour accélérer la transition énergétique : c'est le pari du moteur de recherche d'emplois *Welcome to the Jungle*, également éditeur de contenus en ligne. Il propose un *ebook* de 60 pages rédigé par Laetitia Vitaud, auteure et conférencière sur le futur du travail. Grâce à des éléments de contexte historiques, elle démontre que l'exploitation du charbon puis du pétrole est basé sur le mythe de la virilité. Elle propose également des solutions pour que la division sexuée du travail disparaisse grâce aux énergies vertes. **WELCOME TO THE JUNGLE - 2019**

SOURCES  
EUROSTAT 2015  
IEG 2019  
IRENA 2019  
FFB 2019

# Transition énergétique : les femmes ont une carte à jouer

**Sandrine Buresi, directrice de l'association GEFOSAT, spécialisée dans la lutte contre la précarité énergétique, et Marie-Laure Lamy, directrice d'ALOEN, l'Agence locale de l'énergie et du climat de Bretagne Sud, sont coprésidentes du CLER - Réseau pour la transition énergétique. Pour elles, la parité est au cœur du pacte de réussite de la transition énergétique.**



MARIE-LAURE LAMY



SANDRINE BURESI

## Quelles évolutions relatives à la place des femmes avez-vous constaté au cours de votre parcours professionnel ?

**Sandrine :** Il y a 30 ans, dans le petit monde de la transition énergétique, les femmes occupaient principalement des postes de secrétaires, de comptables ou de gestionnaires, et plus rarement des postes de direction. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Il n'y a qu'à regarder au sein du conseil d'administration du CLER - Réseau pour la transition énergétique ! La parité est presque parfaite, sans même l'avoir recherchée. C'est la même chose lors de colloques ou de séminaires : les femmes y sont désormais plus représentées, même si cela reste compliqué d'atteindre la parité.

**Marie-Laure :** À l'époque où je terminais ma thèse sur les énergies renouvelables, au début des années 2000, j'ai travaillé au sein d'un laboratoire de recherches.

C'était un univers très masculin, et je sentais qu'on ne me prenait pas tellement au sérieux. En tant que femme, qui plus est jeune, je n'étais pas crédible. Plus tard, quand j'exerçais dans un bureau d'études, j'ai rencontré des difficultés à identifier des intervenantes pour participer à des tables rondes constituées d'élus ou d'experts. J'ai l'impression que cela a beaucoup évolué depuis cette époque, même s'il y a encore des disparités. Les femmes occupent, par exemple, davantage de postes à responsabilités, dans des associations comme dans des collectivités.

**« Sans intelligence collective et sans parité, on n'avancera pas ! »**

## Quels sont les blocages constatés ?

**Sandrine :** Les femmes souffrent d'une image de non technicienne. C'est un stéréotype qui leur colle à la peau. De nombreuses jeunes filles ne se lancent pas dans certaines filières en se figurant que ce n'est pas pour elles. Elles s'autocensurent. C'est pourquoi, il est important de véhiculer un message d'ouverture dès l'école et les cursus de formation. Pour se lancer dans un métier, une filière, on a besoin de modèles.

J'ai remarqué aussi que les artisans accordaient souvent moins de crédit à une femme qu'à un homme. Comme si, en définitive, elles étaient moins légitimes.

**Marie-Laure :** Plus que les hommes, les femmes souffrent de problèmes de confiance en elles. Plus jeune, je manquais d'assurance, mais j'ai eu un déclic en entendant mon directeur de thèse pointer cette fragilité et je me suis autorisée à me lancer. Évidemment que je n'étais pas moins légitime qu'un homme ! Depuis, cette énergie positive ne m'a plus quittée.

## En quoi la mixité est-elle une chance dans le secteur de l'énergie ?

**Sandrine :** C'est peut-être une banalité mais je pense que les hommes et les femmes se complètent. C'est même la condition *sine qua non* de notre vie en société. Même si je ne crois pas aux déterminismes féminins, nous sommes tous le produit d'une histoire. Il nous faut donc décloisonner les études et les formations, pour rencontrer autant de candidats que de candidates dans les recrutements. Cette question de la mixité va de pair avec celle des salaires. Plus une profession se féminise, plus elle est déconsidérée d'un point de vue salarial. C'est prouvé ! Or la mixité, peu importe la structure, fait évoluer la société et bouger les lignes en posant les questions de la maternité, de la paternité, de l'égalité salariale... En dégageant plus de temps pour les pères, et en tendant vers une forme d'exemplarité, la société progresse.

**Marie-Laure :** La mixité est enrichissante. Elle apporte un équilibre relationnel dans une structure. Bien sûr, on est encore aujourd'hui le produit d'une éducation genrée qui nous forme dans nos comportements. Malgré tout, il y a une évolution positive de l'affirmation de la femme. Pour continuer dans cette voie, il faut ouvrir les formations aux femmes.

## Est-ce en résonance avec les valeurs de la transition énergétique ?

**Sandrine :** Je fais un lien très direct entre ma vision de la transition énergétique et celle de l'égalité femmes-hommes. L'égalité est au cœur de la question de l'accès à l'énergie, avec la lutte contre la précarité énergétique. Mais ce n'est pas une vision partagée par l'ensemble de la société. On peut rencontrer des personnes qui œuvrent pour la transition énergétique mais qui défendent encore une vision très patriarcale de l'organisation du travail. Nous ne pourrions faire l'économie d'une réflexion sur les inégalités d'accès à nos métiers, dans nos structures et dans nos réseaux. Et cela ne concerne d'ailleurs pas uniquement la place des femmes...

**Marie-Laure :** Sans évolution de la gouvernance vers la parité, il n'y aura pas de transition énergétique. Et sans intelligence collective, intégrant la parité, on n'avancera pas ! C'est un défi de plus à relever pour réussir la transition énergétique. Cette transition, créatrice d'activités, va encore s'accroître à l'avenir dans les métiers du bâtiment. Ce serait vraiment dommageable si les femmes ne saisissaient pas cette opportunité !

PROPOS RECUEILLIS PAR STÉPHANIE CAYROL,  
RÉDACTRICE EN CHEF

**« Collectivement, nous devons réfléchir à comment la transition énergétique peut être plus égalitaire et solidaire »**

DANS LES COULISSES

## Valorem : un univers masculin en quête de féminisation



GIRONDE

Entre un homme et une femme, Natalia Vaziaga, chargée du recrutement et de la mobilité chez Valorem, choisira toujours... la personne la mieux adaptée au poste. « *L'embauche de chaque nouvelle femme constitue une petite victoire* », reconnaît-elle. Car chez l'opérateur en énergie verte, inscrit dans un univers très masculin, la recherche de la parité est une vertu cardinale. « *À chaque création de poste, notre directeur général y prête une grande attention.* » Pour les managers comme pour le service des ressources humaines, une présence accrue des femmes dans l'entreprise représente une source d'équilibre et d'enrichissement. « *C'est pareil pour les personnes venues de l'étranger, alors que Valorem s'étend à l'international. Elles n'ont pas toutes fait les mêmes écoles, ne pensent pas toutes de manière identique* », analyse Natalia Vaziaga. Pour cette dernière, la tâche n'a rien d'évident, notamment en ce qui concerne les services très techniques. Car si les femmes sont un peu plus nombreuses à choisir les études d'ingénieur, cette tendance reste récente. Lors des entretiens d'embauche, Natalia Vaziaga doit aussi lutter contre les *a priori*. Mais, formée au déroulement d'entretiens structurés, elle évite de se fier aux apparences et aux idées reçues, au profit d'une bonne écoute et de la prise de notes, afin de se concentrer jusqu'au bout sur l'expérience du candidat.

### Une politique volontariste

Pour inscrire sa démarche dans le marbre et attirer tous les talents, l'entreprise a conclu un accord sur l'égalité femmes-

hommes en 2016. Le texte l'engage sur l'égalité de l'évolution salariale, la neutralisation des longues absences pour cause de maternité, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et le choix d'un recrutement diversifié, via une charte avec les cabinets de recrutement. Valorem propose aussi à ses salariés un accord sur le télétravail et le droit à la déconnexion, des horaires de réunion respectueux des contingences familiales, un guide de la parentalité et un partenariat avec une crèche de couverture nationale. Résultat de ces efforts : Valorem compte 33 % de femmes parmi ses 285 collaborateurs. Un chiffre en évolution mais qui demeure inégalement réparti selon la hiérarchie. Si l'opérateur a accueilli de nouvelles responsables au marketing et développement, à l'exploitation des centrales d'énergie renouvelable ou, prochainement, à la tête du département de maintenance, les trois dirigeants sont des hommes et le comité de direction ne compte que deux femmes, responsables des services achats et juridique. D'où un index égalité femmes-hommes de 79 sur 100, contre 82 en moyenne pour les entreprises de 250 à 999 salariés. Pour le moment seulement ! Natalia Vaziaga en est persuadée : « *Le secteur des énergies renouvelables présente des valeurs particulières. Les personnes qui y travaillent ont envie d'agir pour quelque chose qui a du sens, et de participer à la transition écologique. Les femmes sont souvent sensibles à ces questions !* »

PAR NADIA GORBATKO, JOURNALISTE

### PORTRAIT

AGATHE KLEIN,  
RESPONSABLE DU PÔLE  
CONSTRUCTION ÉOLIEN

« Dans notre métier, c'est le relationnel qui compte, pas le genre »

Ingénieure en génie civile, Agathe Klein évolue depuis près de vingt ans dans un milieu très masculin. Un parcours qu'elle qualifie de « naturel ».



Le vécu d'une femme dans un milieu d'homme ? La question laisse Agathe Klein un peu perplexe. Son entrée dans une école d'ingénieur, très masculine, à Strasbourg, en 2003 ? Son intégration dans une « *promo* » génie civil qui ne compte que 10 à 20 % de filles ? Le maniement du marteau-piqueur lors d'un stage dans le BTP ? Rien de plus naturel pour la nouvelle responsable du pôle construction éolien de Valrea, filiale de Valorem dédiée aux énergies alternatives. La jeune ingénieure, qui pratique autant la natation que la moto, ne s'est jamais sentie limitée dans ses choix en raison de son sexe. « *Une question de génération, sans doute. Pour les trentenaires, c'est normal, avance-t-elle. C'est vrai qu'au bureau d'études électricité de Valorem, on trouve peu de femmes ; que lors des soirées, ce sont plutôt les hommes qui me parlent d'énergie et de batteries. Mais quand je visite des salons professionnels, je vois aussi de plus en plus de femmes !* »

### Une affaire de caractère

Fascinée par les éoliennes, elle débute lors d'un stage à Valrea. Embauchée en 2008, Agathe Klein y travaille toujours. Les équipes de prestataires qu'elle rencontre régulière-

ment sur les chantiers sont exclusivement composées d'hommes. Et l'ingénieure croise rarement des élues. Qu'importe... « *Dans notre métier, c'est le relationnel qui compte, le caractère, la façon de communiquer, pas le genre* », assure-t-elle. Tout au plus concède-t-elle la nécessité de s'imposer un peu face aux superviseurs. Des hommes encore. Mais il en faut plus pour la déstabiliser. « *Il suffit d'établir une relation de confiance, d'écouter mais sans hésiter à les remettre en cause, si nécessaire. Montrer que l'on a de l'expérience et des connaissances. Nous nous apportons mutuellement beaucoup.* » Chez Valrea, qui vise et atteint la parité, Agathe a trouvé une culture d'entreprise à la hauteur de ses exigences. « *Il a juste fallu se battre pour les salaires. Était-ce une question d'âge ou de tempérament ? Je ne sais pas, mais l'écart a été comblé depuis longtemps.* » La maternité ne pose pas de problèmes et les horaires permettent de gérer harmonieusement la vie personnelle et la vie professionnelle. Du point de vue des missions, ou de l'évolution de son poste, Agathe s'y est toujours sentie en position d'égalité.

PAR NADIA GORBATKO, JOURNALISTE

### BIO

**Février 2008 :** stage de fin d'études à Valrea (76) en tant que stagiaire ingénieure, assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) pour la construction de parcs éoliens.

**Juillet 2008 :** obtention d'un CDI à Valrea, en tant qu'ingénieure AMO et maîtrise d'œuvre (MOE), puis construction de parcs éoliens « clés en main ».

**Février 2020 :** nomination au poste de responsable du pôle construction éolien.

## L'énergie : un métier au féminin ?

**Et les hommes dans tout ça ? Quelle perception ont-ils du rôle des femmes ? Peter Lehmann, chauffagiste, et Ziad Farhat, directeur de projets énergie - climat chez Auxilia, partagent leurs expériences de terrain et leurs analyses personnelles.**



**« Les femmes sont encore très peu présentes dans le secteur du bâtiment »**

PETER LEHMANN, CHAUFFAGISTE, DIRECTEUR DE LA SARL LEHMANN & FILS, À LA ROCHE-DES-ARNAUDS (05)

« D'après mes observations, les femmes sont bien accueillies chez les artisans et sur les chantiers. Contrairement à d'autres secteurs d'activités, comme la restauration, les comportements déplacés ou machistes sont rares. J'ai employé une apprentie pendant deux ans. Nous avons discuté de ce sujet ensemble. Elle estimait que les professionnels du secteur lui réservaient un accueil assez neutre, voire bienveillant. Les autres femmes que j'ai croisées (charpentières, maçonnes, électriciennes) m'ont semblé parfaitement intégrées dans les équipes. Dans le bâtiment, la hiérarchie repose avant tout sur les compétences et le savoir-faire. Sur le terrain, celui qui sait faire dirige les opérations, même s'il n'est qu'ouvrier, et peu importe son sexe. Sur un chantier d'insufflation d'isolants où j'intervenais, c'est une femme qui menait le

travail, alors qu'elle n'était manifestement pas plus gradée que les hommes présents. Avec la transition énergétique, le secteur du bâtiment offre des métiers de plus en plus intéressants, techniques et variés.

La force physique pure est de moins en moins nécessaire en raison de l'évolution des outils, permettant de protéger la santé des salarié.e.s. Le secteur a besoin de mixité pour son équilibre. Les formations pour une reconversion sont rapides (un à deux ans), et souvent en alternance. Je pense que le principal blocage vient des femmes qui ne se projettent pas, à tort, dans ce secteur d'activités. Lors d'une reconversion, généralement pour quitter les grandes zones urbaines ou un bullshit job, elles s'orientent plus souvent vers le tourisme (la gestion d'un gîte par exemple) ou l'agriculture biologique. Plus rarement vers le bâtiment. Alors mesdames, envoyez-nous vos curriculum vitae ! »



Leslie, apprentie de la SARL Lehmann & Fils



**« Être intransigeant.e.s face à des comportements sexistes ne doit pas être remis à demain »**

**Entretien avec Ziad Farhat, directeur de projets chez Auxilia, structure spécialisée dans le conseil en transition écologique auprès des collectivités.**

**Quel est votre état d'esprit en débutant cette contribution ?**

Ce n'est pas simple pour moi de m'exprimer sur ce sujet. Le risque de dire des généralités et de reproduire les écueils d'une société fondée sur les inégalités femmes-hommes est réel.

**Quelle place occupent les femmes dans les métiers de conseil en transition écologique ?**

Dans les deux structures que j'ai connues, je constate une présence importante des femmes, dans des équipes presque paritaires. Au cours de nos recrutements chez Auxilia, nous veillons à conserver un équilibre, même si nous cherchons bien sûr à privilégier les compétences de chaque candidat. Mais je constate des différences de positionnement : les hommes postulent s'ils estiment posséder 70 % des compétences attendues pour un poste. Les femmes, elles, « osent » y prétendre quand elles en possèdent plus de 120 % ! Au delà de la parité, et malgré l'attention portée à cet enjeu, j'observe tout de même, à l'image du monde de l'entreprise, une présence moins importante des femmes à des postes à responsabilités. Et j'imagine que des écarts de salaires existent.

**Quels sont les blocages constatés ?**

Il y a plusieurs années, des élus ont refusé notre accompagnement parce que la personne cheffe de projet était une femme. Ce n'était pas dit explicitement,

mais avec du recul, j'ai honte d'avoir repris la mission. Je suis arabe, et j'imagine que ma réaction aurait été tout autre si on m'avait écarté à cause de cela. J'espère qu'à l'avenir, je ne céderai plus devant une telle attitude. Très régulièrement, en réunion externe, je constate aussi une réduction de l'attention lorsqu'une collègue prend la parole. Si on y associe la jeunesse, c'est encore pire ! Et de manière globale, j'ai un sentiment diffus d'une moindre légitimité accordée à la parole des femmes. Les réactions masculines paternalistes, professorales, voire séductrices, ne sont pas rares non plus.

**Quelles voies possibles pour parvenir à une égalité ?**

Mes collègues femmes et mes interlocutrices au sein des collectivités portent, plus souvent que les hommes, une attention forte aux dimensions « accompagnement du changement » et « intelligence collective ». C'est un atout indéniable ! Reconnaître à leur juste valeur des compétences non techniques, mais indispensables à la transition écologique, serait un premier pas. Et surtout, ne rien laisser passer, être intransigeant.e.s face à des comportements sexistes, par exemple en s'accordant le droit de quitter une réunion à cause de comportements discriminatoires ou déplacés.

**DES CONTRIBUTIONS DE LA SARL LEHMANN & FILS ET D'AUXILIA CONSEIL, ADHÉRENTS DU CLER - RÉSEAU POUR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE**

## TÉMOIGNAGES

## Transition énergétique : quelle place pour les femmes ?

**Atout ou handicap ? Quatre femmes impliquées et inspirantes témoignent de leurs expériences dans le secteur de la transition énergétique.**

« Dans ma pratique professionnelle, je doute régulièrement de ce que je fais et me remets beaucoup en question. Est-ce lié à ma personnalité, mon genre, au fait que je suis jeune, ou pas ingénieure ? Dans les faits, j'ai constaté à plusieurs reprises des différences de traitement entre femmes et hommes, comme cette fois où j'intervenais à la radio, sur les questions de rénovation énergétique. L'animateur me coupait systématiquement la parole et me posait des questions personnelles ("Mais vous, vous avez déjà rénové une maison ?"), ce qu'il ne faisait pas avec les interlocuteurs masculins. Nous avons besoin de plus de femmes pour penser la transition. Dans le logement par exemple, ce sont elles, avec



**« Des différences de traitement entre femmes et hommes »**

ESTHER BAILLEUL, CONSEILLÈRE DE LA SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA BIODIVERSITÉ ET EX - RESPONSABLE DE PROJETS AU CLER - RÉSEAU POUR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

les enfants, qui subissent les désagréments des foyers mal isolés, car elles y sont plus présentes. Pourtant, en général, ce sont les hommes qui vont décider d'éventuels travaux. Il faut donc absolument qu'elles soient au courant des programmes d'aide à la rénovation auxquels elles pourraient accéder et qu'on tienne compte de leur expérience. »

**« Une ville résiliente sera plus vivable pour les femmes »**

CLAIRE ROUMET, DIRECTRICE D'ENERGY CITIES



« Il y a de plus en plus de femmes à des postes de management de la transition énergétique dans la fonction publique, mais beaucoup moins chez les acteurs privés de l'énergie. Il n'y a pas assez de femmes dans les cursus d'ingénieur. Au niveau des entreprises, il faut des politiques proactives pour s'assurer que les carrières

des femmes ne soient pas stoppées, par exemple au retour d'un congé maternité, comme c'est souvent le cas en France ! Je crois que les réseaux sont importants, comme le Women Energy Club et le Women in Renewable Energy, qui rassemblent des femmes du secteur de l'énergie et leur donnent de la visibilité. Par ailleurs, les politiques de transition énergétique peuvent participer à l'égalité de genre : une ville plus résiliente sera nécessairement plus vivable pour les femmes (avec tout à proximité, des infrastructures pour le vélo pas uniquement conçues pour la vitesse...), mais c'est aujourd'hui une question encore peu portée au niveau politique. »

**« D'abord un handicap, ensuite un atout et une force »**

CÉLIA BLAUDEL, ADJOINTE À LA MAIRE DE PARIS EN CHARGE DE LA SEINE, DE LA PROSPECTIVE PARIS 2030 ET DE LA RÉSILIENCE.



« Être une femme lorsque l'on travaille sur les questions de transition et que l'on fait face aux gros acteurs du secteur énergétique, c'est d'abord un handicap puisque l'on n'est pas prise au sérieux. Je me suis souvent retrouvée dans des réunions où l'on me snobait. Il faut alors prouver que l'on s'y connaît, que l'on sait de quoi on parle. J'ai déjà entendu, de la part d'un homme : "C'est bien, tu comprends les questions techniques". Ça devient ensuite un atout et une force. Sur la question des

élues aux postes à responsabilités, la France n'est pas encore à la hauteur. Paris reste pour cela une exception. C'est difficile pour les jeunes femmes de se lancer en politique, car elles doivent parfois faire le choix entre carrière et maternité. Pour ma part, j'ai eu deux enfants ces trois dernières années, et cela n'a pas posé de problèmes quant à mes fonctions. J'ai eu la chance d'être soutenue par Anne Hidalgo. Même dans ce contexte favorable, la pression autour de moi a été forte, pour m'inciter à reprendre rapidement le travail notamment. Si l'on veut que les femmes accèdent aux responsabilités, il y a encore un travail important à mener dans notre pays ! »

« Il y a de plus en plus de femmes dans les métiers de la transition énergétique. Et qui plus



**« Pour se lancer dans ce secteur, les femmes ont besoin de modèles »**

EMMANUELLE WARGON, MINISTRE DÉLÉGUÉE AUPRÈS DE LA MINISTRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, CHARGÉE DU LOGEMENT.

est, des femmes à des postes à hautes responsabilités. On peut citer Carole Le Gall, Virginie Schwarz, et bien d'autres encore... C'est important de le souligner, car il est vrai que c'est encore un secteur très masculin. Car pour se lancer dans les études d'ingénieur, les femmes ont besoin de modèles. L'existence et la valorisation de ces modèles sont essentiels. Les femmes ont leur place et un rôle à jouer, mais il faut leur montrer que c'est possible. Et c'est d'ailleurs le cas dans tous les secteurs, et également

en politique. Au sein de mon cabinet, la parité est respectée. Je suis particulièrement attentive à cela. Plus tôt dans ma carrière, quand j'ai été nommée secrétaire générale d'un ministère, il m'est arrivé de me retrouver seule femme au milieu de 40 hommes en réunion. Quand on est membre du gouvernement, et que l'on traite de sujets pointus, comme la rénovation énergétique des bâtiments, c'est une raison de plus de montrer qu'une femme est capable, aussi bien qu'un homme, de porter des dossiers techniques. »

PROPOS RECUEILLIS PAR  
CLAIRE BAUDIFFIER, JOURNALISTE  
ET STÉPHANIE CAYROL, RÉDACTRICE EN CHEF



# « Transition énergétique : investissons dans l'humain ! »

PAR LES MEMBRES DU RÉSEAU DES TERRITOIRES À ÉNERGIE POSITIVE (TEPOS)

100% TERRITOIRES À ÉNERGIE POSITIVE

Face à la crise sanitaire, les territoires ont révélé tout leur potentiel de créativité et de mobilisation collective. Depuis, de nouveaux élus locaux sont arrivés, avec l'envie de faire bouger les lignes. C'est une chance, car si elles ne sont pas rapidement prises en main, les questions énergétiques deviendront une menace pour des territoires ruraux déjà vulnérables, tant dans le secteur du logement que celui des déplacements. En l'absence de politique locale de l'énergie, chaque euro dépensé quitte le territoire, appauvrissant non seulement les ménages, mais aussi tout le tissu économique local. *A contrario*, se lancer dans une démarche de territoire à énergie positive permet de générer de la valeur locale. La production d'énergies renouvelables et la relocalisation des dépenses énergétiques sont créatrices d'emplois et de ressources financières nouvelles – en particulier lorsqu'elles s'appuient sur l'utilisation de gisements et de savoir-faire locaux. C'est un facteur d'attractivité et de dynamisme. La réduction de la facture énergétique fait émerger localement de nouveaux acteurs économiques et protège contre les hausses erratiques mais continues des prix des énergies.

## Rien ne se fait tout seul

En créant l'Agence nationale de la

cohésion des territoires, l'État estime avoir fait le nécessaire pour combler le manque d'ingénierie dans les territoires ruraux. De fait, si des postes se créent dans les administrations centrales et déconcentrées, ils faciliteront le montage des dossiers et l'accès aux financements. Mais la transition a besoin d'un accompagnement de proximité. C'est un changement global qui implique toute la société, transforme les modes de vie et qui doit nécessairement s'enclencher sur le terrain. Tous les territoires qui ont engagé ce changement au sein du réseau TEPOS, l'ont fait grâce à des animateurs territoriaux qui au plus près des équipes élues, des acteurs économiques et des citoyens, font émerger les projets. Ils sont trop peu nombreux pour cette tâche immense et l'épuisement guette.

## Investir dans les ressources humaines

À elle seule, une ingénierie portée uniquement par l'État ne sera jamais en capacité de mettre tout un territoire en mouvement. Le plan de relance prévoit des milliards pour investir, encore faut-il pouvoir les mobiliser ! Le premier investissement productif, c'est de miser sur le capital humain en embauchant des animateurs locaux de la transition. Prises dans un carcan budgétaire particulièrement contraignant, les collectivités ne peuvent assumer seules le financement de leurs besoins d'ingénierie d'animation pour réussir la transition. L'État et les Régions doivent apporter leur contribution. C'est possible : les montants nécessaires ne dépassent pas 1 % du montant du plan de relance ! Alors, pourquoi attendre plus longtemps ?

EN SAVOIR  sur [www.territoires-energie-positive.fr](http://www.territoires-energie-positive.fr)

# « Semaine après semaine, les mesures fortes sont abandonnées »

PAR MATTHIEU ORPHELIN, DÉPUTÉ (EDS) DE MAINE-ET-LOIRE, ET ERIC PIOLLE, MAIRE (EELV) DE GRENOBLE.

Le 29 juin, les 150 citoyens tirés au sort pour participer à la convention pour le climat étaient reçus, tout sourire, dans les jardins de l'Élysée, pour présenter le fruit d'un travail aussi sérieux qu'inédit. Le format choisi, audacieux mais réussi, a inspiré beaucoup de monde partout sur le territoire et même au-delà de nos frontières. Ce jour-là, les compliments pleuvent en même temps que les promesses. Les citoyennes et citoyens ont fait leur part du travail, aux politiques de faire la leur. « *J'irai au bout du contrat moral qui nous lie* », affirmait alors, solennellement, le président de la République, assurant qu'il transmettrait au Parlement la « *totalité* » des propositions de la convention. Pourtant, sur les 149 mesures évoquées, trois « *jokers* » ont déjà été dégainés le jour même. Une manière mollement subtile d'habiller un non. Trois mois plus tard, c'est la désillusion. Le gouvernement se lance, en cette rentrée, dans l'effilochage des propositions. Semaine après semaine, une par une, les mesures fortes de la convention sont abandonnées. C'est un reniement, tant sur le fond que sur la méthode. Le moratoire sur la 5G ? Joker ! Le président s'est-il mis un instant dans la peau des 150 qui portaient cette proposition avant de lancer son « *je ne crois pas que le modèle amish permette de régler les défis de l'écologie contemporaine* » ?

Est-ce si dramatique de prendre quelques semaines ou mois pour y réfléchir collectivement ?

## Accroître la défiance

Une trajectoire progressive sur la fiscalité du kérosène ? Joker ! Balayée d'un revers de la main, lors d'une émission matinale diffusée sur LCI, par le ministre des Transports. Une composante poids sur le bonus-malus auto, pour favoriser la vente des véhicules les plus légers ? Joker de Bercy, qui présente volontairement à la concertation une transcription punitive de la mesure, et refuse de l'inscrire dans le projet de loi de finances. La régulation de la publicité ? Joker ! Le ministre de l'Économie n'y croit pas. La ministre de l'Écologie préfère, elle, dire qu'elle attend la fin des consultations en cours. [...] On pourrait continuer les exemples... et noter que, pas une seule fois, l'exécutif ne propose, à la place de celles de la convention, des mesures alternatives pour atteindre l'objectif qui leur était fixé : définir un projet global permettant de diminuer de 40 % les émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2030. En matière de démocratie participative, il n'y a rien de pire que de consulter les citoyens sans ensuite tenir compte de leur avis. Au lieu de renforcer la confiance dans les élus, cela ne fait qu'accroître leur défiance. Au gouvernement de se reprendre, s'il le peut. A moins que, finalement, depuis le début, l'objet de la convention pour le climat n'ait été que de démontrer aux citoyennes et citoyens que les sujets étaient complexes et qu'il n'y avait pas de possibilité d'agir et de changer les choses ? Ce serait désolant, vu les enjeux, mais pas si étonnant...

Tribune parue le 30 septembre 2020. À lire dans son intégralité sur : [www.lemonde.fr](http://www.lemonde.fr)

# Les nouvelles étiquettes énergie



**À partir de 2021, les fabricants devront apposer de nouvelles étiquettes énergie sur leurs produits. Grâce à une échelle de A à G, ces étiquettes plus lisibles permettront de mieux différencier les produits les moins énergivores. Le point avec Mélissa Zill, responsable de programmes pour l'ONG environnementale ECOS, basée à Bruxelles.**

## Qu'est-ce qui va changer en 2021 ?

Les étiquettes énergie n'étaient plus adaptées depuis plusieurs années. Des modèles toujours plus performants et économes en énergie mis sur le marché ont rendu nécessaire la création de classes A\*, A\*\* et A\*\*\*, alors qu'en parallèle les classes les plus basses (E, F et G) sont devenues obsolètes. En 2021, les étiquettes seront simplifiées grâce à une échelle allant de A à G. Alors qu'aujourd'hui la majorité des produits se trouvent dans les mêmes classes supérieures, la nouvelle étiquette permettra une meilleure différenciation : à efficacité égale, un réfrigérateur actuellement en classe A\*\*\* pourrait se retrouver dans la classe C. Les nouvelles étiquettes seront visibles en magasin à partir du 1<sup>er</sup> mars 2021 pour les lave-vaisselles, les machines à laver, les lave-linges séchant, les réfrigérateurs (y compris les congélateurs et les caves à vin) et les écrans. Pour les lampes, il faudra attendre septembre 2021.

## Quelles sont les autres avancées positives ?

En parallèle de la nouvelle étiquette énergie, de nouvelles dispositions ont été

adoptées qui entreront aussi en vigueur en mars 2021. Elles favorisent la réparabilité des appareils, et la disponibilité des pièces détachées. C'est une première ! Prolonger la durée de vie des produits permet d'économiser non seulement des matières premières, mais également l'énergie nécessaire à leur fabrication. Cette mesure est particulièrement importante pour les produits dont l'efficacité énergétique est déjà très optimisée, comme les lave-linges, par exemple. Autre nouveauté : la présence d'un QR code sur les étiquettes qui renverra vers la base de données européenne EPREL. Elle contiendra des informations supplémentaires accessibles aux consommateurs, aux revendeurs ainsi qu'aux autorités de surveillance des marchés, sur tous les produits possédant une étiquette énergie.

## De quelle manière ces réglementations favorisent-elles les économies d'énergie ?

En instaurant un seuil minimum d'efficacité, les règles d'écoconception ont pour effet de retirer du marché les produits les moins efficaces. En parallèle, l'étiquette énergie guide le consommateur vers les produits les plus efficaces.

Ces mesures ont permis d'énormes économies d'énergie depuis leur introduction. Ces nouvelles mesures et les nouvelles dispositions sur l'écoconception, feront économiser 167 TWh d'énergie finale par an d'ici 2030, soit la consommation annuelle du Danemark. Les politiques d'écoconception et l'étiquette énergie ont donc prouvé leur efficacité. Grâce à elles, les consommateurs agissent concrètement sur leur consommation d'énergie et réduisent le montant de leurs factures.

## Quel rôle jouent les ONG environnementales ?

Les industriels dominent les débats législatifs qui abordent des questions très techniques. ECOS, avec l'aide d'experts spécialistes de chaque produit, porte le point de vue des ONG environnementales tout au long de l'élaboration de ces lois, depuis l'étude préparatoire jusqu'au vote des États membres. Avec l'aide de nos partenaires européens dans le cadre de la campagne *Coolproducts*, nous nous efforçons d'obtenir des mesures toujours plus ambitieuses pour maximiser les économies d'énergie et la réduction des émissions de CO<sub>2</sub>. Lorsque cela est nécessaire, nous menons des campagnes spécifiques sur certains sujets, comme nous l'avons fait sur les climatiseurs portables cet été, ou sur le chauffage électrique en 2019.

**« Pour la première fois, des mesures favorisant la réparabilité des appareils ont été adoptées »**

## Quelles sont les prochaines batailles à mener ?

Les mesures d'écoconception et les étiquettes énergie ont prouvé leur efficacité pour les produits électriques et électroniques, c'est pourquoi le législateur européen souhaite étendre ce principe à d'autres secteurs, tels que le textile



ou l'ameublement. Mais d'importantes économies d'énergie et de matières premières pourraient encore être obtenues sur les produits déjà couverts par la législation actuelle ! C'est le cas pour le matériel électronique (smartphones, ordinateurs, tablettes, imprimantes...) dont il faudrait prolonger la durée de vie dès maintenant. C'est également vrai pour les

mesures sur le chauffage, qui représente un tiers de la consommation d'énergie dans l'UE et émet autant de CO<sub>2</sub> que l'ensemble du parc automobile. L'étiquette énergie des chaudières

favorise toujours les chaudières au gaz en les incluant en classe A, voire A\*, ce qui n'encourage pas les consommateurs à se tourner vers des alternatives plus efficaces et moins polluantes.

**PROPOS RECUEILLIS PAR LÉO PARDO, RESPONSABLE DE PROJETS PRÉCARITÉ ÉNERGÉTIQUE**



## LE SAVIEZ-VOUS ?

Le CLER - Réseau pour la transition énergétique participe à la campagne européenne *Coolproducts* menée par ECOS et le Bureau européen de l'environnement pour améliorer l'efficacité énergétique des appareils.

## Relance verte

### Des ambitions insuffisantes



Pour faire face à l'épidémie de Covid-19, un plan de relance exceptionnel de 100 milliards d'euros a été annoncé début septembre par le gouvernement. 30 milliards (sur les 100 milliards d'euros du plan) seront consacrés aux investissements dans la transition écologique en 2021 et 2022, et sept milliards plus précisément fléchés sur la rénovation énergétique des bâtiments. Dans la foulée, le projet

de loi de finances (PLF) pour 2021 a été dévoilé. Derrière les chiffres annoncés par le plan de relance et le PLF, le CLER - Réseau pour la transition énergétique déplore le manque d'ambition réelle et l'insuffisance des modalités de mise en œuvre, incompatibles avec l'atteinte des objectifs de rénovation énergétique et de développement des énergies renouvelables.

## À vos agendas !

### Les Rencontres du réseau RAPPEL et le séminaire annuel du SLIME

Du 14 au 18 décembre prochain, la lutte contre la précarité énergétique sera au cœur de la rencontre annuelle du réseau RAPPEL et du séminaire du programme SLIME, organisés conjointement en visioconférence. Au programme : des plénières consacrées à l'actualité ainsi qu'une table ronde sur les recours et les accompagnements possibles pour les locataires occupant des logements non décents (médiation avec l'ADIL 56 et l'association GRAAL, action en justice avec une avocate spécialisée), mais également des ateliers au cours desquels de nombreux retours d'expériences et outils seront présentés.

EN SAVOIR +

Inscriptions sur [www.precarite-energie.org/agenda/](http://www.precarite-energie.org/agenda/)



## Certificats d'économie d'énergie

### Un dispositif dans l'impasse

L'été dernier, la Direction générale de l'énergie et du climat (DGEC) a lancé une concertation qui vise à définir l'objectif et les modalités de la 5<sup>e</sup> période du dispositif des Certificats d'économies d'énergie (CEE). « Au regard des modalités présentées, c'est la continuité qui prime et la préférence donnée à un bricolage du dispositif par petits bouts, sans prise de recul sur les objectifs fondamentaux », analyse Hakim Bejaoui, responsable de projets au CLER - Réseau pour la transition énergétique. Aucune piste de réflexion n'a été lancée sur le rôle et le fonctionnement de cet instrument en accord

avec l'objectif final d'économies d'énergie, inscrit dans la loi énergie - climat. « Mal calibré et orienté vers des opérations inadéquates, il est à craindre que ce dispositif enferme, une nouvelle fois, les acteurs concernés dans une trajectoire rendant inatteignables les objectifs fixés », déplore le responsable de projets. Afin d'engager une transformation du système, le CLER - Réseau pour la transition énergétique propose donc dans une contribution, remise à la DGEC, de redéfinir les orientations afin de recentrer le dispositif sur son rôle de réduction des consommations d'énergie.

## Publication

### La transition énergétique territoriale, créatrice de valeur(s) et moteur de développement

À l'occasion de la 10<sup>e</sup> édition des Rencontres nationales énergie et territoires ruraux, le CLER - Réseau pour la transition énergétique a publié une synthèse, aboutissement de deux ans de travail et de dix ans de liens avec les territoires en transition. Elle s'appuie sur des exemples concrets - les territoires du réseau TEPOS, pionniers de la transition. Principal enseignement : l'appropriation des enjeux énergétiques est l'un des leviers de nouvelle création de valeurs dans les territoires, d'attractivité et de dynamisme des ruralités.

EN SAVOIR + [www.cler.org/outils/publications/](http://www.cler.org/outils/publications/)



EN SAVOIR +

Voir toutes nos actualités sur [www.cler.org/actualités](http://www.cler.org/actualités)

## ♥ Coup de cœur

### Les lauréats de la 6<sup>e</sup> édition du concours

#### Un haïku pour le climat

Depuis 2015, le CLER - Réseau pour la transition propose aux poètes amateurs ou professionnels, adultes ou scolaires, de participer à un concours de haïkus, poèmes courts de trois lignes d'origine japonaise. Objectif : récompenser la créativité et encourager l'expression de messages positifs autour des énergies renouvelables et de la maîtrise de l'énergie.

Les œuvres et les résultats du concours 2020 ont été dévoilés ! Nous avons reçu 160 contributions sur le thème du courage, en résonance avec la pandémie mondiale du Covid, et les risques écologiques et sociaux liés au réchauffement climatique.

**« Si seulement nous avions le courage des oiseaux qui chantent dans le vent glacé » Dominique A.**

**EN SAVOIR + Découvrez les productions des lauréats de la catégorie adultes et jeunes sur [www.doc-transition-energetique.info](http://www.doc-transition-energetique.info)**

## 💡 Formations

### Destination TEPOS les 18-19 novembre 2020 à Montreuil (93)

Solagro et l'Institut négaWatt ont développé Destination TEPOS, une méthode originale pour coconstruire une stratégie de transition énergétique ambitieuse. Suivre la formation est indispensable pour pouvoir utiliser de manière autonome la méthode sur votre territoire.

**EN SAVOIR + Retrouvez l'offre de formation intégrale du CLER - Réseau pour la transition énergétique sur [cler.org/association/nos-formations](http://cler.org/association/nos-formations)**

## 🔍 Emploi

### Un espace dédié sur notre site Internet

Le CLER - Réseau pour la transition énergétique propose un service de publication d'offres d'emplois payant (gratuit pour les adhérent.e.s et les offres de stage), mis à disposition de tous les acteurs de la transition énergétique. À consulter et alimenter !

**EN SAVOIR + sur [www.cler.org/outils/offres-emploi](http://www.cler.org/outils/offres-emploi)**



## L'info de la doc'

### Du nouveau dans le centre de ressources

Espace de veille et bibliothèque, ce centre, accessible sur notre site Internet, propose à toutes et à tous de la documentation et de l'information sur les thèmes de la transition énergétique aux niveaux international, national et régional. Ouvrages, revues, articles, études, vidéos, photographies... il y en a pour tous les goûts ! Il vous propose de nouvelles fonctionnalités. Des espaces dédiés ont été créés pour la photothèque et la vidéothèque. Pour passer d'un espace à l'autre, il vous suffit de changer d'onglet, en haut à droite de la page d'accueil. Autre nouveauté : la possibilité de se constituer des focus thématiques appelés « *Kentapps* » en se connectant via l'espace adhérent.

Pour toute question sur le centre de ressources et son fonctionnement, n'hésitez pas à contacter Jennifer Lavallé, responsable de projets information - documentation : [jennifer.lavalle@cler.org](mailto:jennifer.lavalle@cler.org)

**EN SAVOIR + sur [www.doc-transition-energetique.info](http://www.doc-transition-energetique.info)**



## Vidéos

### La transition, on la fait et on vous raconte !

Le CLER - Réseau pour la transition énergétique lance une nouvelle série de vidéos baptisées « *La transition, on la fait, et on vous la raconte !* » Objectif : donner la parole aux membres de notre réseau de citoyen.ne.s engagé.e.s au quotidien dans la transition, pour partager leurs expériences. Laure Voron, codirectrice de l'ASDER (Association savoyarde pour le développement des énergies renouvelables) a accepté de relever le défi pour le premier épisode.

**A voir sur [www.cler.org](http://www.cler.org)**



#### Appel à contribution !

Si vous voulez participer à cette série, contactez [jennifer.lavalle@cler.org](mailto:jennifer.lavalle@cler.org)

### Énergies renouvelables : stop aux idées reçues !

L'émission *Les clés de la rénovation* revient avec un nouvel épisode. Réalisée par le CLER - Réseau pour la transition énergétique, grâce au soutien de l'ADEME, elle s'applique à « *démonter* » avec précision les idées reçues sur les énergies renouvelables, grâce aux interventions d'Alexandra Lafont, animatrice régionale de l'association Énergie partagée en Île-de-France et Ziad Farhat, directeur de projets chez Auxilia.

**EN SAVOIR + sur [www.cler.org/rendez-vous/cles-de-la-renovation](http://www.cler.org/rendez-vous/cles-de-la-renovation)**

**PASSEZ À L'ACTION !**

## Les boîtes à outils thématiques

Vous aussi, vous pouvez, à votre échelle, accélérer la transition énergétique. Grâce à nos sept boîtes à outils thématiques, retrouvez une sélection de retours d'expériences, de formations et de liens utiles pour mieux comprendre les enjeux, et vous aider à mettre en œuvre des solutions innovantes sur votre territoire. Chaque boîte à outils est centrée sur une thématique (lutter contre la précarité énergétique, favoriser une mobilité durable...) et structurée de la même manière avec trois entrées : – je comprends – je m'inspire – j'agis.

**EN SAVOIR :** [www.cler.org/elus](http://www.cler.org/elus)

## Contribuez

Participez au prochain numéro de *Notre énergie* sur l'organisation de la transition énergétique sur le terrain. Vous pouvez nous aider à construire ce dossier en nous suggérant des retours d'expériences venus du terrain, ou des interlocuteurs pertinents dans les territoires, et en apportant vos outils et bonnes pratiques à partager dans la page Boîte à outils. Vos contributions, questions ou commentaires : [notre.energie@cler.org](mailto:notre.energie@cler.org)

## PUBLICATIONS

### La transition énergétique pour construire une politique ambitieuse et solidaire

La crise sanitaire est une opportunité sans précédent pour tous les acteurs de la transition énergétique d'accélérer le mouvement des transitions territoriales. Dans ce guide, le CLER - Réseau pour la transition énergétique présente un cahier de sept propositions destinées à aider les territoires à enclencher une transition énergétique territoriale juste, solidaire et créatrice de richesses.

### Un répertoire des formations pour les élu.e.s du bloc municipal

Dans ce document, le CLER - Réseau pour la transition énergétique a rassemblé toutes les formations qu'il propose à tous ses adhérent.e.s et aux équipes municipales. Vous y retrouverez 59 formations pour comprendre les ressorts de la transition énergétique territoriale et se doter d'outils concrets et pratiques.



**CLER RÉSEAU**  
POUR LA TRANSITION  
ÉNERGÉTIQUE

## Abonnez-vous

En 1995, le réseau CLER publiait le premier numéro de sa revue CLER Infos. En 2019, cette publication change de nom et de format pour faire le récit d'une transition énergétique territoriale et donner la parole aux acteurs de terrain.

### TARIFS :

1 an d'abonnement (4 numéros) : 35€ France métropolitaine/ 40€ DOM-TOM et étranger  
2 ans d'abonnement (8 numéros) : 70€ France métropolitaine/ 80€ DOM-TOM et étranger

### MODE D'EMPLOI :

[www.cler.org/outils/publications](http://www.cler.org/outils/publications)