



**CLER** RÉSEAU  
POUR LA TRANSITION  
ÉNERGÉTIQUE

*Étude*  
Transition  
énergétique  
des territoires  
& formation



*Partie I*

# PROFILS & MISSIONS DES CHARGÉ.ES DE MISSION ÉNERGIE CLIMAT / TEPOS



**FORMAT'EREE**  
FORMATIONS DE LA  
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

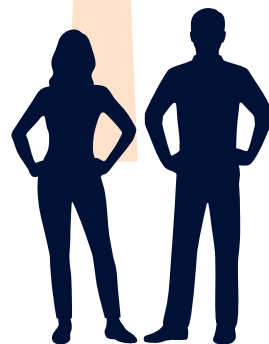
100% TERRITOIRES  
À ÉNERGIE POSITIVE

## Qui sont les chargé-es de mission énergie-climat dans les territoires aujourd'hui ?

C'est à cette question que cette première partie entend donner des éléments de réponses, en s'intéressant à leur poste actuel, leur expérience, leur formation, leur parcours. L'analyse des résultats de l'enquête a une valeur avant tout sur le plan qualitatif. A ce titre, elle est complétée en fin de document par quatre portraits-témoignages, afin de donner un visage à quelques représentant.es de la fonction. Elle permet néanmoins de dégager de grandes tendances, en ce qui concerne les chargé.es de mission hors grands pôles urbains.

Cette tentative de portrait collectif, quoique limitée par les contraintes de l'échantillon, est aussi riche d'informations sur le métier de chargé.e de mission énergie-climat. Elle donne une idée de la variété des missions et des territoires concernés par cette profession de plus en plus répandue.

*Note : pour simplifier la lecture, l'intitulé "chargé.e de mission énergie-climat" est dans cette enquête abrégé en "CM énergie-climat".*



## TABLE DES MATIÈRES

Synthèse - principaux constats	3
● Employeurs et statut	4
● Ancienneté et expérience	5
● Fiches de poste et missions	6
● Formations initiales et parcours professionnels	8
● Différences entre femmes et hommes	11
Portraits	12

Retrouvez les deux autres volets de cette étude sur le [site du CLER](#).

Etude rédigée en 2017 par le CLER - Réseau pour la transition énergétique, avec l'appui de membres des réseaux Format'eree et Territoires à énergie positive.

Avec le soutien de :



Photos couverture © IERA © C. Stromboni © SCOP Les 2 Rives

Mise en page : Esther Bailleul

## Synthèse

### PRINCIPAUX CONSTATS

- Les CM énergie-climat travaillent en majorité dans des intercommunalités et des territoires de projet plus vastes (Pays, PETR, PNR).
- Deux tiers des répondants ne sont pas fonctionnaires titulaires, alors que l'ensemble de la fonction publique territoriale ne compte en moyenne que 20% de contractuels. Sur ces contractuels, trois quarts sont en CDD.
- Le poste « type » d'un.e CM énergie-climat est plutôt polyvalent, pouvant toucher à l'animation comme à l'expertise technique. Ses missions comprennent presque systématiquement :
  - une forte dimension administrative et institutionnelle : recherche de financements, suivi des programmes d'accompagnement
  - des actions de communication importantes : sensibilisation interne et externe
  - une dimension stratégique : élaboration de la stratégie, planification, suivi des actions
- 90% des répondants sont diplômés d'un Master ou équivalent. C'est à l'Université que la majorité ont obtenu leur diplôme le plus élevé, et c'est en Région Auvergne-Rhône-Alpes que le plus de répondants ont obtenu leur diplôme.
- Ils sont également majoritairement issus de formations à dominante scientifique, mais sont une minorité à s'être spécialisés sur l'énergie dès la formation initiale. 20% sont issus de formations généralistes sur l'environnement ou le développement durable.
- Les parcours professionnels sont variés : formations ou emplois qualité-sécurité-environnement ou développement local, emplois divers en collectivité...
- On ne constate pas de différences significatives entre les hommes et les femmes sur le parcours et la formation. Toutefois, les hommes sont plus nombreux que les femmes à indiquer exercer des missions très diversifiées et/ou des missions techniques.

### POINTS DE VIGILANCE ET RECOMMANDATIONS

La **diversité des missions et des compétences** exercées par les CM énergie-climat est caractéristique du métier. Elle a tendance à s'accroître pour certain.e.s avec la mise à l'agenda croissante de la transition énergétique, et en particulier avec des réformes comme celles du décret PCAET. Cette diversité donne au métier un intérêt particulier, mais elle peut exposer les CM à un risque de dispersion, voire de surcharge de travail compte tenu de la transversalité de ces politiques, et faute d'appropriation des sujets par les autres services des collectivités. Sur ces points de vigilance, la formation, la professionnalisation du métier et une politique RH adaptée peuvent apporter des éléments de réponse (voir les recommandations et témoignages de la partie 2).

A cela s'ajoute la **forte proportion de contrats à durée déterminée** sur ces postes, preuve qu'ils ne sont pas encore stabilisés, ou prioritairement financés par les collectivités. Certains CM indiquent que devenir fonctionnaire titulaire pourrait même représenter un désavantage à l'embauche pour des postes basés sur un financement ponctuel. Sans qu'il en découle une précarisation systématique des CM, cette tendance interroge la problématique de gestion des carrières dans ce nouveau métier et le risque sous-jacent de mobilité forcée (notamment géographique).

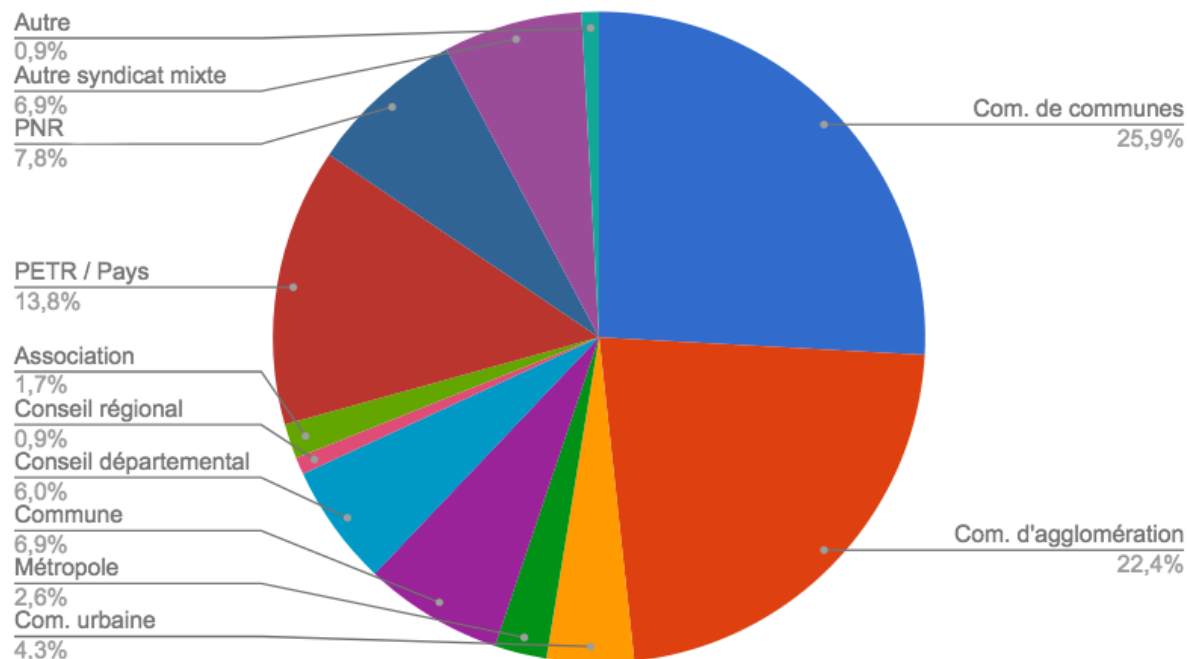
- **Il est de plus en plus nécessaire, pour permettre aux politiques locales de transition énergétique de se déployer sur le long terme, de mettre en place des dispositifs de financement pérenne de leur animation.**

## ● EMPLOYEURS ET STATUT

Plus de la moitié des répondants travaillent dans une **intercommunalité**<sup>1</sup>. A la suite des dernières réformes, l'intercommunalité est devenue peu à peu la maille territoriale compétente en politique énergétique, avec l'échelle régionale.

Cela dit, les CM énergie-climat sont aussi très présents dans **d'autres territoires plus vastes, généralement ruraux**, correspondant à des bassins de vie et porteurs d'une certaine cohérence géographique et politique : **les Pays, Pôles d'équilibre territoriaux et ruraux (PETR) et Parcs naturels régionaux (PNR)**.

### Employeurs



Ces territoires ont historiquement un rôle stratégique ainsi qu'un rôle d'accompagnement aux projets pour les collectivités infra, ce qui peut expliquer qu'ils se soient saisis rapidement du développement durable, puis de l'énergie, compétences peu présentes dans les petites collectivités jusque récemment.

Quant aux conseils départementaux et régionaux, ils disposent de services plus conséquents, dont les effectifs sont plus spécialisés et souvent moins connectés aux réseaux de la maille locale, par lesquels le questionnaire a été diffusé. C'est pourquoi ces derniers sont peu représentés dans le questionnaire.

En dépit du fait que la majorité des répondants sont employés par des collectivités - certaines structures au statut associatif mises à part -, **un tiers seulement sont agents titulaires de la fonction publique territoriale**. Parmi les fonctionnaires, la variété des cadres d'emploi, accessibles par concours, correspondant à une catégorie hiérarchique et à une grille de rémunération, est à noter.

### [En savoir plus sur les cadres d'emplois](#)

On constate qu'il y a parmi les répondants davantage d'ingénieurs territoriaux et de techniciens, de formation scientifique ou technique, mais aussi des attachés ou des rédacteurs, plus généralistes.

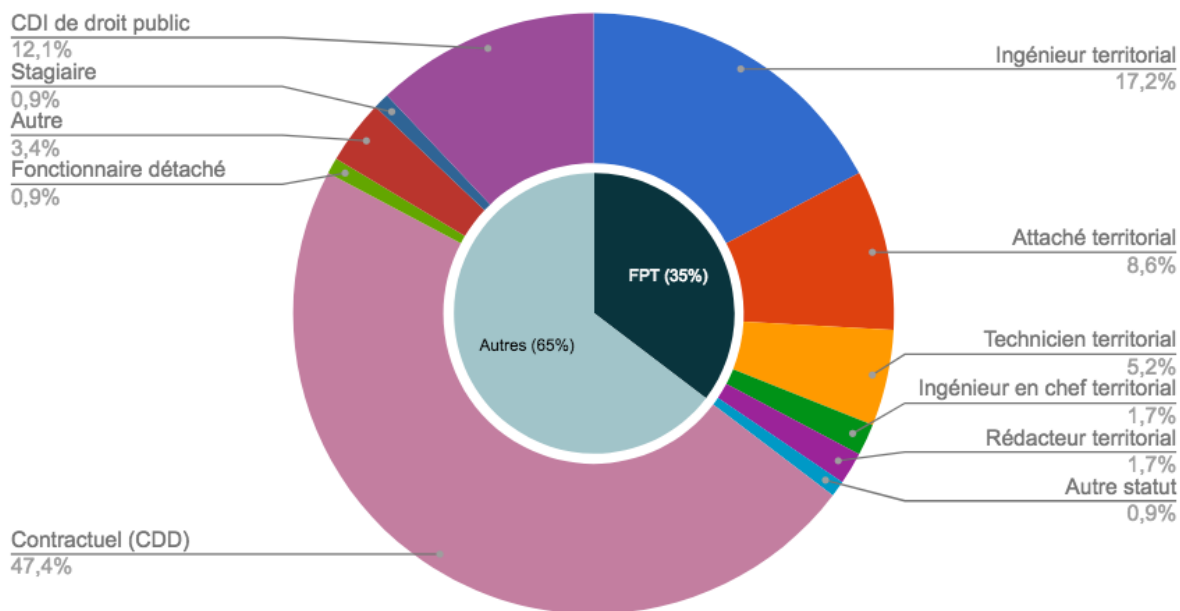
Pratiquement la moitié des répondants sont en CDD. Même s'ils travaillent en collectivités, ils ne sont donc pas fonctionnaires mais **contractuels de droit public**. Ils sont embauchés sur des contrats de 3 ans maximum. Lorsque leur contrat est renouvelé au-delà de 6 ans consécutifs, celui-ci est automatiquement reconduit en **CDI de droit public**. Les répondants aujourd'hui en CDI de droit public n'ont pas le statut de fonctionnaire.

<sup>1</sup> Par exemple, du plus rural au plus urbain, dans une communauté de communes, une communauté d'agglomération, une communauté urbaine ou une métropole.

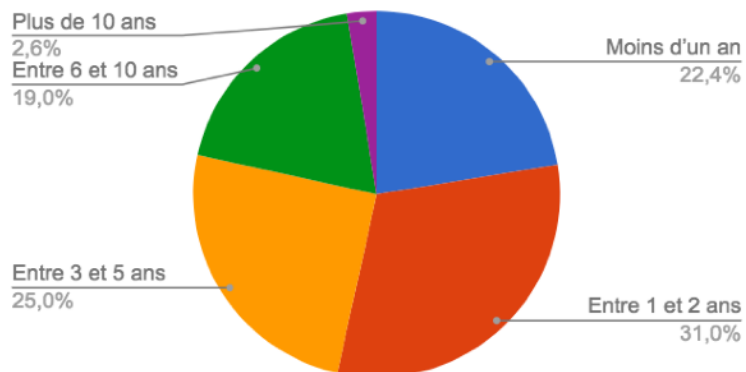
A titre de comparaison, l'ensemble de la fonction publique territoriale ne compte en moyenne que 20% de contractuels. Cette différence a trois causes principales :

- la nouveauté de ce poste et la réticence possible des collectivités à investir dans ce qu'elles ne perçoivent pas toujours comme un besoin
- le manque de fonctionnaires à la fois disponibles localement et compétents sur cette thématique, en particulier dans les collectivités rurales
- et surtout, la faible part de budget disponible dans les collectivités pour mettre en oeuvre des actions de transition énergétique pérennes, et la préférence pour des opportunités de financement ponctuelles (appels à projets, contrats ADEME...)

### Statut des répondants



### Temps passé sur le poste actuel



## ● ANCIENNETÉ ET EXPÉRIENCE

L'expérience des répondants dans le domaine de l'énergie diffère selon leur parcours. Ce n'est pas un secteur de "débutants", puisque plus de la moitié des répondants déclare travailler dans l'énergie depuis 6 ans ou plus.

En revanche, près de la moitié d'entre eux sont en poste depuis 2 ans ou moins, témoignant de la mobilité importante sur ce type de poste.

## ● FICHES DE POSTE ET MISSIONS

L'image que l'on pourrait avoir d'un.e CM énergie-climat - par exemple un énergéticien qui serait en charge des éco-gestes et/ou du bilan carbone du patrimoine de la collectivité - est largement battue en brèche par les résultats de l'enquête.

Dans le graphique ci-contre se dessine nettement un poste type de CM énergie-climat, valable pour environ trois quarts des répondants, dont les traits dominants sont :

- **une forte dimension administrative et institutionnelle** : de plus en plus, une partie du temps des CM énergie-climat est consacrée à la recherche de financements et à la réponse aux appels à projets, locaux, régionaux, nationaux ou européens. Le cas le plus emblématique est le programme TEPCV, tenu entre 2014 et 2017, qui concerne 75% des répondants. S'ajoute à cet aspect financier une dimension de plus en plus partenariale, avec les autres collectivités, les acteurs locaux, les organismes publics, qui se traduit par l'entretien de relations institutionnelles.
- **le rôle central de la communication** : il apparaît bien que plus de 80% des CM énergie-climat sont en charge de communiquer et sensibiliser non seulement en interne, mais aussi en externe, pour impliquer citoyens et professionnels dans la démarche du territoire. C'est une dimension essentielle du poste, bien avant d'éventuelles tâches techniques.
- **une dimension stratégique** : elle se traduit en particulier par l'élaboration de la stratégie énergétique du territoire, et par la coordination et le suivi du Plan



climat air énergie territorial, qui concernent plus de 70% des répondants. Les CM énergie-climat sont souvent les coordonnateurs de la construction de cette stratégie, voire les rédacteurs. La dimension stratégique apparaît aussi indirectement dans les réponses aux appels à projets.

Les répondants partagent plus ou moins des missions plus spécifiques, des énergies renouvelables à la mobilité en passant par le développement local, en fonction de leur fiche de poste, du potentiel du territoire, de la volonté politique des élus, etc.

Plusieurs répondants ont indiqué assumer des missions non proposées dans la liste : management d'autres personnes surtout, mais aussi suivi de la qualité de l'air, programme de l'habitat, éducation à l'environnement, évaluation, conseil aux autres services pour améliorer la transversalité.



On constate par ailleurs une grande hétérogénéité des répondants en ce qui concerne la diversité des missions à leur charge. On peut distinguer quatre catégories de répondants en fonction de la "polyvalence" de leur poste, c'est-à-dire le nombre de missions différentes qu'ils disent remplir dans la liste ci-dessus.

- Profils "peu polyvalents" (de 2 à 5 missions différentes) : 10% des répondants
- Profils "moyens" (de 6 à 9 missions différentes) : 32% des répondants
- Profils "polyvalents" (de 10 à 13 missions différentes) : 34% des répondants
- Profils "très polyvalents" (de 14 à 17 missions différentes) : 23% des répondants

Les profils moins polyvalents viennent surtout des grandes collectivités (métropole, conseil départemental ou régional), où les tâches sont davantage réparties au sein d'un service dédié. Les profils très polyvalents se retrouvent plutôt dans les petites intercommunalités, pays et parc naturels régionaux, où les CM sont souvent seuls sur leur sujet, et non rattachés à un service particulier. En revanche, on ne constate pas de corrélation entre la polyvalence des CM et leur niveau de diplôme.

### UN RÔLE POLYVALENT CONFIRMÉ PAR LE RÉCENT DÉCRET SUR LES PCAET POUR LES AGENTS DES TERRITOIRES PORTEURS

Les Plans Climat Air Énergie Territoriaux (PCAET) ont connu, avec la publication du décret le 29 juin 2016, quelques évolutions significatives pour les missions des agent.es chargé.es de l'animer. Le décret y place en effet plus d'exigence à la fois sur le plan technique et sur le plan de l'animation territoriale et de la coordination.

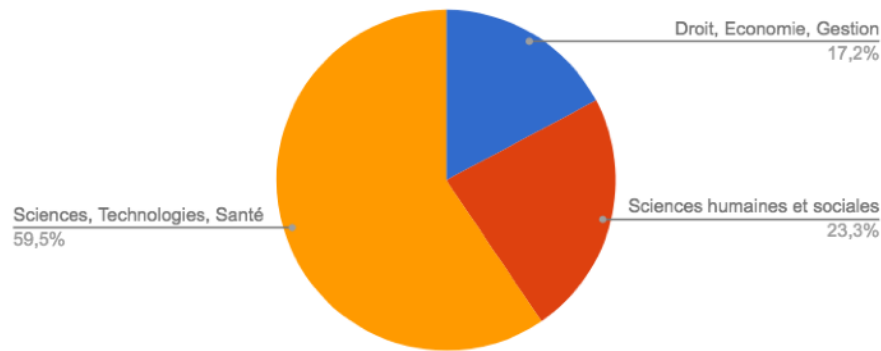
- Ils sont dorénavant portés par les EPCI de plus de 20 000 habitants. Les territoires de projets, à moins qu'ils ne portent un Schéma de cohérence territoriale (SCoT) et en obtiennent la délégation, ne sont plus habilités à le faire.

- Désigné comme l'outil opérationnel de coordination de la transition énergétique sur le territoire, le PCAET porte non pas uniquement sur le patrimoine de la collectivité, mais sur l'ensemble du territoire et de ses acteurs. Cela confirme le rôle d'animation croissant des chargé.es de mission. En effet, le PCAET *"défini des actions à mettre en œuvre par les collectivités territoriales concernées et l'ensemble des acteurs socio-économiques, y compris les actions de communication, de sensibilisation et d'animation en direction des différents publics et acteurs concernés. Il identifie des projets fédérateurs, en particulier ceux qui pourraient l'inscrire dans une démarche de territoire à énergie positive pour la croissance verte"*.
- Le diagnostic et la stratégie doivent comprendre des informations et des orientations sur des thématiques spécifiques : émissions de gaz à effet de serre et polluants atmosphériques, séquestration de CO<sub>2</sub>, réseaux de transport et de distribution d'électricité, de gaz et de chaleur, adaptation au changement climatique. Traiter tous ces sujets demande dans de nombreux cas une montée en compétence des agent.es.
- De même, selon les cas, le PCAET doit le cas échéant prévoir le déploiement de bornes de recharge pour véhicules électriques, biogaz ou hydrogène, traiter de l'éclairage public et des nuisances lumineuses, et de la qualité de l'air.
- Enfin, le PCAET doit s'articuler avec les autres documents de planification (SRCAE, SRADDET, SNBC, PPA) et être élaboré dans une démarche de concertation et de partenariat (avec l'information du préfet, du préfet de région, du conseil régional, du conseil départemental, des communes, etc.). Les chargé.es de mission doivent donc contribuer à définir et animer cette concertation, et assurer l'ancrage de la stratégie dans l'écosystème régional.

## ● FORMATIONS INITIALES ET PARCOURS PROFESSIONNELS

Plus de 90% des répondants sont diplômés d'un Master ou équivalent. Les formations à dominante scientifique sont majoritaires, mais ne sont pas pour autant la règle.

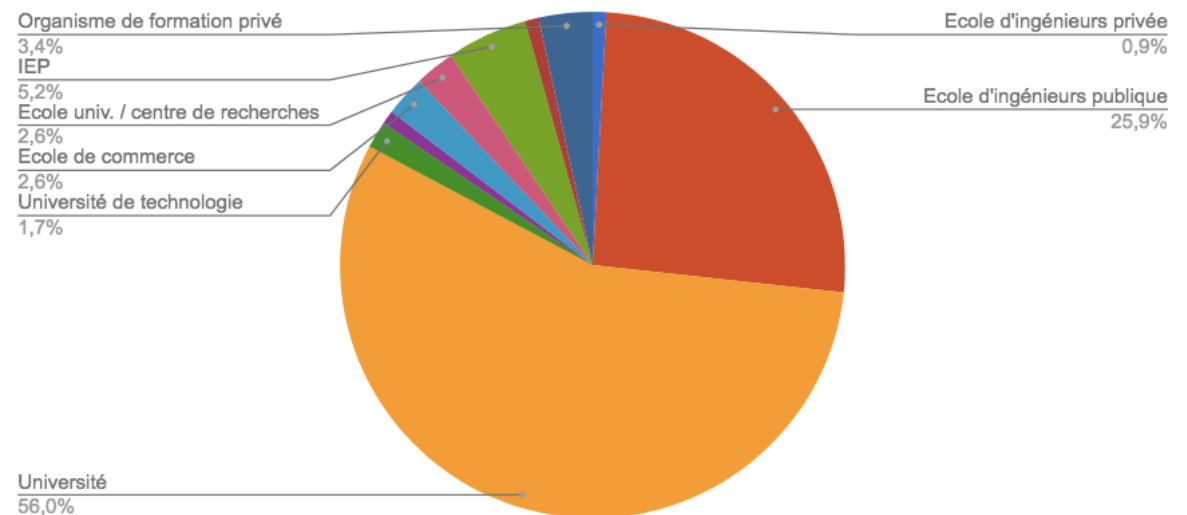
Domaine de formation initiale



© C. Stromboni

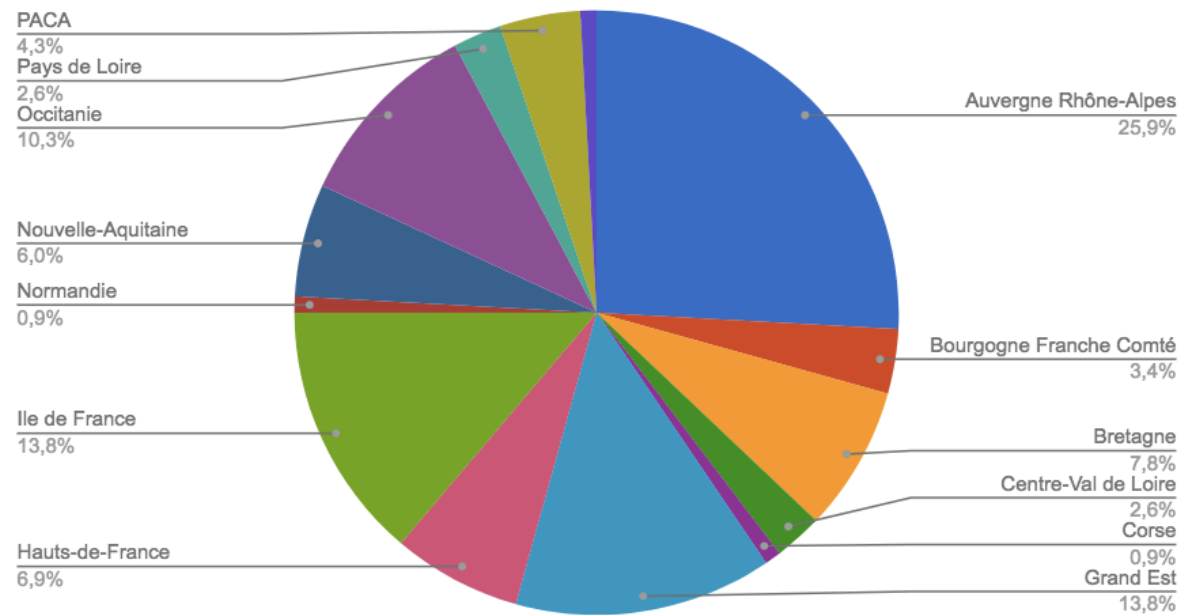
La majorité des CM ont obtenu leur diplôme le plus élevé à l'Université, sans qu'ils aient nécessairement effectué toute leur formation à l'Université ou dans le même établissement. Par ailleurs, 42% des répondants ayant une formation à dominante scientifique ou technologique sont issus d'une école d'ingénieur.

Organismes de formation délivreurs du diplôme le plus élevé





### Répartition régionale des formations initiales



Plus d'un quart des répondants ont obtenu leur diplôme le plus élevé en Auvergne-Rhône-Alpes, la région la plus citée par les répondants. Elle a la particularité de compter plusieurs pôles de formation bien représentés : Lyon, Grenoble, Chambéry, Clermont-Ferrand.

En comparaison, les formations des régions Ile-de-France et Grand Est sont situées essentiellement à Paris et Strasbourg, chacune citée par 8% des répondants.

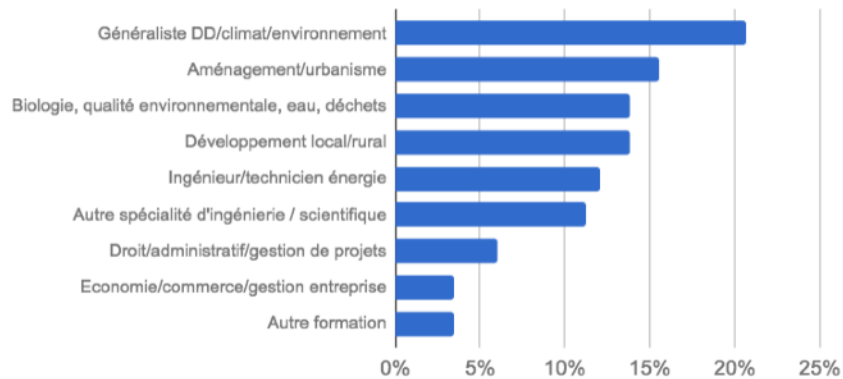
Villes citées par au moins 2 répondants	
AURA	Lyon, Grenoble, Chambéry, Clermont-Ferrand
IDF	Paris
Grand Est	Strasbourg, Mulhouse, Nancy, Troyes
Occitanie	Toulouse, Albi, Montpellier
Bretagne	Rennes, Brest
H-d-F	Lille
Nv Aq	Bordeaux, Poitiers
BFC	Besançon, Dijon

Université de Montpellier



© C. Stromboni

### Sujets étudiés en formation initiale

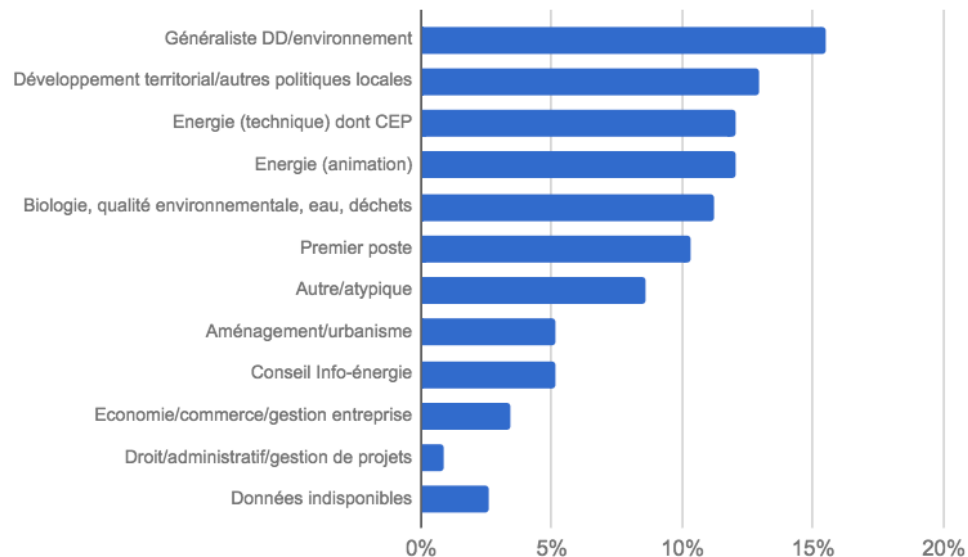


Les profils techniques et spécialisés sur l'énergie dès la formation initiale sont minoritaires. Hors spécialistes de l'énergie, les CM viennent majoritairement de deux grandes filières : "environnement" et "aménagement du territoire".

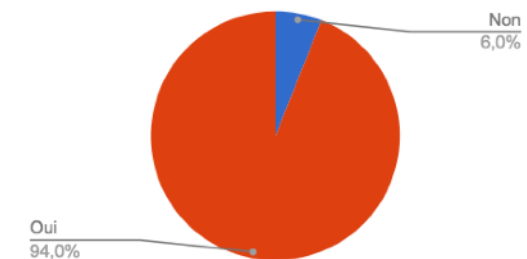
Plus de 20% des CM ont suivi des formations généralistes du type "projet en écodéveloppement" ou "management environnemental". Environ un tiers des répondants, issus d'une formation plus spécialisée, par exemple orientée qualité / sécurité / environnement ou urbanisme, se sont dirigés petit à petit vers l'énergie.

Beaucoup de répondants se sont orientés vers l'énergie peu de temps après leur formation, en faisant une dominante de leur parcours, y compris après une formation non spécialisée. Au moins 5% des répondants ont travaillé dans un Espace-Info énergie avant de devenir CM énergie-climat, et plus de 10% ont exercé un métier technique comme conseiller.ère en énergie partagé. Enfin, beaucoup de répondants sont d'abord entrés dans le monde des collectivités, par exemple en tant que chargé.e de mission Agenda 21 ou en travaillant dans un syndicat de déchets, avant de devenir CM énergie-climat.

### Parcours professionnel avant de devenir CM énergie-climat



### Considérez-vous que le poste occupé actuellement est cohérent avec l'évolution de votre parcours professionnel ?



## ● DIFFÉRENCES ENTRE FEMMES ET HOMMES

Les répondants à l'enquête sont en majorité des femmes (57%). Ce n'est pas significatif pour autant : ce taux de féminisation correspond en effet à peu près à celui des effectifs des collectivités locales (environ 60% de femmes, fonctionnaires ou contractuelles, dans toutes les catégories hiérarchiques). Il est donc impossible d'en tirer des conclusions, par exemple sur la féminisation d'un secteur de l'énergie à la réputation parfois "technique".

Sur beaucoup de critères, les répondants femmes et hommes de l'enquête ne présentent pas de différence notable : répartition fonctionnaires / contractuels, employeurs, cadre d'emploi... On peut noter que les femmes de formation scientifique sont majoritaires, mais de manière moins marquée que les hommes (54% contre 67%). Les femmes et les hommes sont diplômés d'écoles d'ingénieurs à part quasi-équivalente.

En revanche, dans des postes similaires, les femmes sont moins nombreuses à exercer les missions plus spécialisées ou techniques. Par exemple, parmi les répondants, 80% des hommes ont pour mission le développement de projets d'énergie renouvelable, contre 63% des femmes. La rénovation du patrimoine public et la gestion des consommations incombent à 55% des hommes et à seulement 37% des femmes.

Également, les hommes ont indiqué exercer des missions plus diversifiées que les femmes. Dans la liste des missions proposées, 72% des hommes en ont coché 10 ou plus, contre 48% des femmes.

Au-delà des différences d'appréciation, une explication à cette différence pourrait être que plusieurs répondantes sont arrivées assez récemment sur ce type de poste : 34% des femmes disent travailler dans le domaine de l'énergie depuis 2 ans ou moins, contre 14% des hommes. A l'inverse, la majorité de ces derniers (55%) disent travailler dans l'énergie depuis plus de 6 ans, contre 35% des femmes.



## Portraits

### CATHERINE RETORÉ

<b>ÂGE</b>	57 ans
<b>POSTE</b>	Chargée de mission climat-air
<b>COLLECTIVITÉ</b>	Conseil régional
<b>TEMPS EN POSTE</b>	6 ans
<b>STATUT</b>	Fonctionnaire (grade ingénieure territoriale en chef de classe normale)
<b>SALAIRE DE BASE</b>	2 811 €, à temps plein



#### Pouvez-vous décrire vos missions en quelques mots ?

Mon métier tient beaucoup du conseil et de la conduite de projets. J'essaie d'injecter quotidiennement l'enjeu climat dans les services, et les projets de la Région. On essaye aussi de susciter des projets et de les accompagner. J'anime plusieurs réseaux qui contribuent à changer la culture sur le climat, comme un groupe régional d'experts sur le climat.

#### Quel parcours avez-vous suivi pour exercer ce métier ?

J'avais décidé de faire des sciences, ça me passionnait. Après une formation technique en biologie, j'ai étudié la géologie. Sauf que les femmes n'étaient pas envoyées sur le terrain, et je ne voulais pas rester en laboratoire. J'ai alors étudié l'océanologie, puis j'ai fait un DESS Aménagement et développement local, car je préférais me tourner vers l'opérationnel plutôt que vers la recherche.

De là j'ai travaillé sur l'environnement dans différentes structures, comme l'Agence régionale pour l'environnement en PACA. Après avoir réussi le concours d'ingénieure territoriale, j'ai été recrutée au Conseil régional et ai travaillé au CESER.

#### Pourquoi avoir choisi cette voie ?

J'ai toujours cherché à travailler pour l'environnement. Je voulais faire quelque chose pour l'intérêt général. Ce qui me plaît à la région, c'est cette vue d'ensemble que je trouve très intéressante. En étant à l'écoute, on peut repérer des actions qui fonctionnent quelque part et essayer de les reproduire ailleurs.

#### Quelles compétences et qualités sont nécessaires pour être chargé.e de mission énergie-climat selon vous ?

Savoir parler à tout le monde, aussi bien aux agents, qu'aux élus ou aux chercheurs. On peut être précis et technique, car les gens sont capables de comprendre, à condition d'expliquer simplement.

Au quotidien, on doit faire valoir l'intérêt pour chacun de participer à la démarche. Et pour cela, il faut être tenace et motivé ! Il faut y croire, et croire à une transformation globale : côté énergie et transition énergétique certes, mais aussi adaptation au changement climatique.

#### Ressentez-vous le besoin de vous former davantage ?

Devenue ingénieure territoriale, j'ai eu besoin de me former sur le fonctionnement de l'administration et la conduite de projets. J'ai aussi suivi une bonne formation sur la météorologie à Toulouse.

Mais aujourd'hui, je ne ressens pas le besoin de suivre une formation fondamentale. J'ai un poste qui me facilite l'accès à l'information, je peux questionner mes contacts et actualiser mes connaissances. Il faut être en veille. J'essaie aussi de suivre ce qui se fait sur le climat et la qualité de l'air dans le milieu scientifique, les conférences et les colloques.

#### Comment votre poste est-il en train d'évoluer ?

Avant mon poste était centré sur le climat. Aujourd'hui la qualité de l'air est devenue une priorité dans mon activité actuelle. Toutefois, cela intègre la notion d'adaptation au climat et c'est cohérent.

## Portraits

### MORGAN VACHON

<b>ÂGE</b>	29 ans
<b>POSTE</b>	Chargé de mission TEPOS et transition énergétique
<b>COLLECTIVITÉ</b>	Communauté de communes
<b>TEMPS EN POSTE</b>	2 ans
<b>STATUT</b>	CDD de 1 an renouvelable
<b>SALAIRE DE BASE</b>	1 750 €, à temps plein



#### Pouvez-vous décrire vos missions en quelques mots ?

J'anime la stratégie énergétique du territoire et je mets en place des projets qui s'y rapportent : énergies renouvelables, rénovation énergétique des bâtiments ... En ce moment nous mettons en place une plateforme de rénovation énergétique de l'habitat sur le territoire, donc je coordonne le projet, en lien avec les partenaires. J'applique aussi la convention Territoires à énergie positive pour la croissance verte (TEPCV), soit 500 000 € à administrer dans différentes actions. Enfin, je joue aussi le rôle d'un conseiller en énergie partagé (CEP) auprès de nos communes, pour leur patrimoine public.

#### Quel parcours avez-vous suivi pour exercer ce métier ?

J'ai d'abord fait un DUT génie de l'environnement, axé sur le traitement des pollutions, l'eau et les déchets. Au cours de cette formation, j'ai pu découvrir la thématique de l'énergie au travers de projets tutorés, ce qui m'a amené par la suite à réaliser mon stage en entreprise en thermique du bâtiment. Pour continuer dans cette voie, j'ai fait un Master professionnel en énergies renouvelables. Après un stage de fin d'études à la ville de Bordeaux sur quelques actions du Plan climat, j'ai travaillé 2 ans comme conseiller en énergie partagé dans un pays, puis je suis devenu chargé de mission TEPOS dans cette communauté de communes.

#### Pourquoi avoir choisi cette voie ?

J'ai pris conscience de la place importante de l'énergie dans le quotidien, et du lien entre consommation d'énergie et pollutions. Dans le cadre de mon Master, l'un des cours faisait intervenir la commune du Mené sur sa stratégie TEPOS,

j'étais donc sensibilisé à la démarche et j'ai effectué mes stages dans des collectivités. J'apprécie que ce soit une mission d'intérêt général, ou la rentabilité financière n'est pas le premier critère.

#### Quelles compétences et qualités sont nécessaires pour être chargé.e de mission énergie-climat selon vous ?

Les connaissances techniques sur l'énergie sont utiles au quotidien, mais aussi la connaissance du fonctionnement des collectivités : échelons hiérarchiques, compétences...

Il faut savoir s'adapter à son public et aux différents acteurs, pouvoir travailler en équipe et en transversalité. Enfin, en comparaison du poste de CEP, dont la mission est bien circonscrite, on doit pouvoir s'organiser pour gérer plusieurs projets en parallèle et prioriser quand plusieurs choses se développent en même temps.

#### Ressentez-vous le besoin de vous former davantage ?

Peut-être, je n'en ressens pas le besoin pour le moment. J'ai aussi l'impression d'apprendre tous les jours ! Tout ce qui concerne la gestion de projet en collectivité et les circuits de validation a été un peu compliqué pour moi au début - vu mon profil technique -, mais on apprend par expérience.

#### Comment votre poste est-il en train d'évoluer ?

Je n'ai pas encore assez de recul pour percevoir des évolutions.



## Portraits

### ADELINE CHARRÉ

<b>ÂGE</b>	32 ans
<b>POSTE</b>	Chargée de mission énergie-climat
<b>COLLECTIVITÉ</b>	Pays (syndicat mixte)
<b>TEMPS EN POSTE</b>	8 ans
<b>STATUT</b>	CDI de droit public
<b>SALAIRE DE BASE</b>	1 655 €, à temps partiel (80%)



#### Pouvez-vous décrire vos missions en quelques mots ?

Je travaille dans un Pays regroupant 61 communes dont la plupart ont moins de 1000 habitants. Mon rôle est d'animer le PCAET à l'échelle du Pays, donc de mettre en place des actions concrètes, comme étudier le potentiel hydroélectrique du territoire, ou soutenir l'émergence de projets citoyens d'énergie renouvelable. Mais je dois aussi effectuer un gros travail d'accompagnement des projets des collectivités, qui se comptent par dizaines.

#### Quel parcours avez-vous suivi pour exercer ce métier ?

J'ai commencé par un DEUG de sciences économiques à l'Université du Maine (72), que j'ai terminé par un stage dans un Espace info énergie (EIE). J'ai ensuite obtenu une maîtrise en développement local option environnement, puis un M2 « conception de projet en écodéveloppement ». J'ai fait des stages en mairie, dans un CAUE, puis j'ai animé pendant 6 mois le programme d'actions énergie-climat d'un CPIE avant d'être recrutée sur le poste que j'occupe aujourd'hui.

#### Pourquoi avoir choisi cette voie ?

J'étais sensibilisée à l'environnement mais le stage à l'EIE m'a réellement fait découvrir le monde de l'énergie. Ce qui m'a toujours interpellée, c'est qu'en tirant la bobine de l'énergie, on touche à tous les domaines de la vie humaine.

Mon poste me plaît car il est très riche. Je passe de l'hydroélectricité aux circuits courts, on peut toucher à tout.

#### Quelles compétences et qualités sont nécessaires pour être chargé.e de mission énergie-climat selon vous ?

Il faut de la patience, accepter de semer quelques graines et ne voir les résultats que 2 ou 3 ans plus tard. Alors il faut du dynamisme, et il faut y croire car parfois on se prend des portes... quand ce ne sont pas des murs. C'est important d'être à l'aise à l'oral, de pouvoir faire des interventions comme de l'animation. Je crois aussi qu'il faut pouvoir représenter la structure, savoir la faire exister dans les réunions pour la crédibiliser. Il faut de la rigueur pour respecter les délais ou les engagements vis-à-vis des partenaires. Enfin, savoir écrire facilement est utile, car on a beaucoup de courriers et de rapports à rédiger.

#### Ressentez-vous le besoin de vous former davantage ?

J'aimerais compléter ma formation sur les techniques d'animation participative et la communication. A une époque, j'ai un peu souffert d'un manque de connaissances techniques, surtout sur la thermique, au moment où j'avais besoin de suivre des audits de bâtiments, mais j'ai appris au fur et à mesure.

#### Comment votre poste est-il en train d'évoluer ?

Il y a un besoin de technicité de plus en plus important. C'est un peu paradoxal vu notre rôle d'animateur, mais on peut ainsi dialoguer avec tous nos interlocuteurs. Ça implique de monter en compétence sur chaque dossier et de faire preuve d'adaptation. Par ailleurs, j'ai l'impression que l'écart se creuse entre les élus (et entre les territoires) qui ont compris, et qui sollicitent un accompagnement poussé, et ceux qui n'ont pas pris le train en marche. S'adresser à une assemblée peut devenir un travail d'équilibriste.

## Portraits

### SÉBASTIEN YAOUANC

<b>ÂGE</b>	39 ans
<b>POSTE</b>	Animateur du Plan Climat Energie Territorial
<b>COLLECTIVITÉ</b>	Parc naturel régional
<b>TEMPS EN POSTE</b>	4 ans
<b>STATUT</b>	CDD de 3 ans
<b>SALAIRE DE BASE</b>	1 533 €, à temps partiel (89%)



#### Pouvez-vous décrire vos missions en quelques mots ?

J'ai piloté l'élaboration du Plan climat du Parc, je suis en charge de son budget et de son animation. Je travaille en coopération avec les communes et communauté de communes du territoire sur plusieurs projets, par exemple sur la rénovation du bâti ancien, pour les accompagner et les aider à les financer. Plusieurs projets sont en cours dans le domaine de la mobilité durable, de l'éclairage public et de la chaleur renouvelable. Nous contribuons par exemple à structurer une filière locale bois-énergie.

#### Quel parcours avez-vous suivi pour exercer ce métier ?

J'ai fait des études d'informatique, mais je n'ai pas vraiment travaillé dans ce secteur, car il embauchait peu au début des années 2000, et dans des conditions qui ne me convenaient pas vraiment. Dans le même temps, j'étais passionné de kayak et j'ai eu l'opportunité de m'occuper d'un club, ce que j'ai fait pendant une dizaine d'années. Considérant que j'avais fait le tour de mon poste, j'ai postulé pour la Licence VERTE (Valorisation des Énergies Renouvelables et Transition Énergétique) à l'IUT de Poitiers, et j'ai quitté mon emploi. Après un an d'étude, j'ai travaillé en Espace info énergie puis j'ai obtenu le poste que j'occupe aujourd'hui.

#### Pourquoi avoir choisi cette voie ?

Quand je travaillais pour le club de kayak, j'étais déjà intéressé par le changement climatique et l'énergie sur le plan personnel - j'ai rénové ma maison par exemple. Alors, au moment de changer de métier, j'ai décidé de bifurquer vers ce secteur.

#### Quelles compétences et qualités sont nécessaires pour être chargé.e de mission énergie-climat selon vous ?

Je pense qu'il faut être à l'écoute du territoire, des projets qui naissent et viennent à nous, pour les accompagner. Quand on gère plusieurs projets à la fois, il faut être polyvalent, arriver à sérier les problèmes.

De manière générale, il faut avoir une vision assez globale du territoire et de ses enjeux. Je connais très bien le territoire, c'est celui où j'ai grandi, ce qui me permet de connaître les acteurs, les besoins et les relais de nos actions.

#### Ressentez-vous le besoin de vous former davantage ?

J'ai été formé sur l'animation participative - c'est très utile - et sur l'évaluation.

Aujourd'hui j'ai plutôt besoin d'apprendre à travailler encore plus en transversalité. La mise en réseau des chargés de mission au niveau régional, et par la Fédération des parcs, est très importante sur ce plan. Elle nous permet d'échanger entre pairs, sur nos projets.

#### Comment votre poste est-il en train d'évoluer ?

Mon poste, d'animation du plan climat, porte de plus en plus sur de la recherche de projets et de financements, avec des objectifs chiffrés. C'est plus cadré, mais c'est aussi le signe qu'on est passés de la construction d'une vision à quelque chose de plus opérationnel.



Le [CLER - Réseau pour la transition](#) énergétique, est une association agréée de protection de l'environnement créée en 1984. Fort d'un réseau de près de 300 structures professionnelles et collectivités locales réparties sur l'ensemble du territoire, il a pour objectif de promouvoir les énergies renouvelables, la maîtrise de l'énergie, et, plus largement, la transition énergétique. Spécialistes ou généralistes, les adhérents du CLER assurent un travail de terrain au cœur des territoires.



Le [réseau Format'eree](#) regroupe aujourd'hui plus de 30 organismes de formation actifs et impliqués dans la transition énergétique sur leur territoire, répartis partout en France. Ces organismes précurseurs, engagés au sein du CLER – Réseau pour la transition énergétique, réfléchissent dès 2004 à une démarche qualité pour les formations qu'ils proposent dans le domaine de la transition énergétique. Ils créent alors une charte qui permet de distinguer les organismes volontaires qui dispensent des formations de qualité sur les Énergies Renouvelables et l'Efficacité Énergétique (Format'eree).



Fondé en 2011 par six territoires pionniers, le [réseau Territoires à énergie positive](#) (TEPOS) rassemble des acteurs engagés en faveur de la transition énergétique et du développement territorial. Comptant plus de 100 structures dont 60 territoires, il constitue un espace d'échanges et de capitalisation des expériences locales.

Le CLER - Réseau pour la transition énergétique porte le projet et anime le réseau TEPOS au niveau national.