



# Mettre en place une démarche de Bilan Carbone® au sein de sa structure : retour d'expérience (septembre 2023)

La mise en œuvre d'une démarche de Bilan Carbone® au sein de votre structure requiert un engagement relativement important, de la part de la gouvernance, de l'équipe de direction, des collaborateurs et du public accompagné/client.

Richard Huet, chargé de mission développement durable au sein de l'association du Gapas, revient sur la mise en place d'une démarche de Bilan Carbone® au sein de sa structure et identifie les facteurs de réussite.

L'association, implantée en Hauts-de-France et en Île-de-France, accompagne les personnes en situation de handicap, de l'enfance à la fin de vie et apporte des solutions pour les rendre pleinement épanouies et actrices de leur existence. A ce jour, l'association représente près de 40 établissements et services dans les deux régions.

## L'implication de la gouvernance et de la direction : condition *sine qua none* de la réussite de la démarche.

Historiquement impliquée depuis plus d'une dizaine d'années, la direction générale du Gapas a toujours fait du développement durable une composante essentielle du plan stratégique de la structure. En 2019, et lors d'un changement de direction, le projet associatif a été réécrit définissant ainsi six grands engagements à l'horizon 2030 :

1. Réduire les émissions de gaz à effet de serre de la structure de 75 % en 2030
2. Stopper l'utilisation d'énergies fossiles en 2030
3. Adopter une politique d'achats responsables ambitieuse
4. Inciter à la mobilité douce
5. Travailler une nouvelle politique de qualité de vie et de condition de travail
6. Devenir un acteur éco-responsable

## Comment porter une démarche de Bilan Carbone® au sein de sa structure ?

Le Gapas a réalisé son premier Bilan Carbone® en 2019 et a comptabilisé près de 5 641 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> (CO<sub>2</sub>eq). La réalisation de Bilan Carbone® a permis d'identifier les principaux postes d'émission de gaz à effet de serre, en cohérence avec ses grands engagements de développement durable :

- Les achats = 34 %
- La mobilité = 25 %
- L'énergie = 23 %

Afin de réaliser ce premier Bilan Carbone®, la structure s'est faite accompagnée par un cabinet de conseil spécialisé et a formé pendant quatre jours un salarié à la méthodologie Bilan Carbone®.

Cette montée en compétences a permis de pérenniser la démarche en interne et de réduire les coûts (humains, temps, financiers) de la réalisation de prochains Bilan Carbone®.

Du lancement de la démarche à la présentation des résultats auprès de la gouvernance, neuf mois se sont écoulés.

Cette temporalité, propre à l'association du Gapas est à mettre en relief :

- Le périmètre de l'étude : 27 établissements
- Le périmètre de quantification des émissions de gaz à effet de serre : scope 1 (les émissions directes liées à la consommation d'énergies fixes et mobiles), 2 (les émissions indirectes liées à l'énergie) et 3 (les immobilisations, le fret, les déplacements domicile travail, les déplacements professionnels...)
- La disponibilité des données :
  - Déjà existantes et facilement accessibles (factures d'énergie) ;
  - Déjà existantes mais difficilement accessibles (frais kilométriques; déplacement domicile/travail que l'on obtient via une enquête mobilité) ;
  - Non existantes et qu'il faut rendre accessibles (kilomètres parcourus par un fournisseur).

En effet, la structuration des données est l'étape la plus longue d'un Bilan Carbone®. Lorsque ces données sont facilement accessibles et que le processus de collecte est inscrit dans les process de fonctionnement, le remplissage des données ne concerne plus qu'une semaine de travail.

## Après le calcul, quel passage à l'action ?

Outre les plans « classiques » de sobriété énergétique, numérique et de mobilité, le critère carbone fait partie intégrante de l'ensemble des décisions stratégiques et de métiers.

Plus localement et pour chaque établissement, des cercles de développement durable ont été constitués, associant des salariés et bénéficiaires volontaires. Ces cercles de développement durable permettent de définir pour chaque établissement un projet à conduire en son sein :

- Gestion des mégots de cigarette
- Gestion des déchets et tri-sélectif
- Politique de numérique responsable
- Sobriété énergétique
- Politique de consommation : comment consommer moins, mieux et autrement ?

Toutefois, la compréhension et l'adhésion à ces enjeux ne sont pas innées au sein de l'ensemble des salariés et de l'équipe de direction.

En effet, les urgences du quotidien et les problématiques liées au fonctionnement même de la structure relèguent parfois les enjeux de développement durable à une priorité secondaire. Pour lever ces freins et ces formes de résistance au changement, il est nécessaire de faire preuve de pédagogie, parfois de persuasion individuelle et de l'inscrire sur le long terme.

## Le mot de la fin

Si la conduite d'un Bilan Carbone® constitue un projet à part entière pour une structure, sur le court et moyen termes, elle nécessite ensuite la mise en place d'une conduite du changement sur le long terme. Cette démarche ne doit pas être négligée car les enjeux de transition écologique viendront tôt ou tard impacter fortement et durablement le fonctionnement même de certaines entreprises de l'ESS. S'engager dès maintenant, anticiper les impacts du réchauffement climatique et s'y adapter permet ainsi de devenir un acteur pro-actif de la transition écologique et ne pas en subir ses conséquences.

> En savoir plus :

- sur les [10 questions à se poser pour préparer son Bilan Carbone®](#)
- sur le [Projet stratégique du GAPAS](#)
- sur la [Plateforme VALOR'ESS de l'UDES](#)

L'UDES pour le Crédit Mutuel