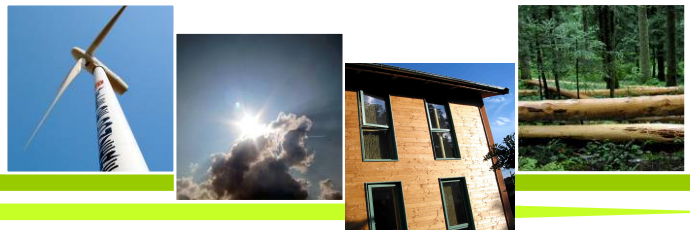


# Exemplarité Sociale et Environnementale d'AERE

23 février 2024

AERE - 3 impasse de la Retourde - 73100 Aix les Bains - Tél : +33 (0)4 15 09 82 00 / Fax : +33 (0)4 15 09 82 09
contact@aere.fr - www.aere.fr - Siret 434 702 940 00033 - RCS Chambéry - APE 711 2B - SARL au capital de 11 990 €

## *SOMMAIRE*


**1. L'exemplarité sociale d'AERE ..... 4**

1.1. L'économique et le législatif ..... 4

1.2. Les actions de l'entreprise pour la non-discrimination et l'égalité ..... 4

1.3. Les conditions de travail ..... 5

1.3.1. La concertation et les modalités effectives de gouvernance ..... 5

1.3.2. L'organisation du travail ..... 5

1.3.3. La cohésion d'équipe ..... 5

1.3.4. L'analyse des risques ..... 5

1.3.5. L'engagement dans la formation ..... 6

1.4. Les relations avec nos clients ..... 6

1.5. Le sponsoring et l'implication dans la vie locale ..... 7

1.6. Indicateurs et auto-évaluation de nos pratiques ..... 7

**2. L'exemplarité environnementale d'AERE ..... 8**

2.1. Notre comportement ..... 8

2.2. Les bureaux d'AERE ..... 8

2.3. Nos fournisseurs ..... 9

2.4. Nos achats, la sobriété numérique ..... 9

2.5. Nos déchets ..... 10

2.6. La mobilité ..... 10

2.7. La biodiversité – Entreprise Engagée pour la Nature ..... 11

Bien qu'AERE ne soit pas soumis à un rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise, nous avons mis en place une **politique volontaire et volontariste depuis la création** de l'entreprise.

Le schéma ci-dessous présente nos engagements par grands thèmes, ils sont détaillés ci-après.

# 1. L'EXEMPLARITE SOCIALE D'AERE

AERE s'efforce d'appliquer et de développer, en interne dans sa vie d'entreprise, des pratiques professionnelles sociales garantissant le respect des salariés et de nos clients, et ce depuis sa création, sur :

- L'économique et le législatif (respect du droit du travail, politique salariale de partage de la valeur et exemplarité sociale) ;
- Les actions de l'entreprise pour la non-discrimination et l'égalité ;
- Les conditions de travail (concertation et gouvernance, télétravail, aménagement du temps de travail, gestion des risques, formation initiale et continue) ;
- Les relations avec nos clients.

Enfin nous présentons en complément quelques indicateurs et une auto-évaluation.

## 1.1. L'économique et le législatif

Le premier champ « d'éco-responsabilité » est d'abord le **respect des hommes et des femmes**. Ce qui signifie de recevoir un salaire correct pour le travail effectué, dans le respect de la législation française et si possible dans les meilleures pratiques d'entreprises. Nos salaires sont le reflet de la moyenne du secteur, ce qui se traduit forcément dans nos coûts de journée.

Les personnes accueillies en stage ou en apprentissage ont reçu une gratification de stage avant que cela ne devienne obligatoire de par la loi, et cela quelle que soit la durée du stage. En parallèle d'enseignements donnés à l'université et en école d'ingénieurs, nous accueillons donc des stagiaires (du lycée au niveau BAC+6), des alternants, encadrons gracieusement des projets de fin d'études et participons à des jurys.

Enfin, AERE suit régulièrement la législation, pour être en règle par rapport au droit du travail.

Notre analyse des risques (DUER) fait ressortir les risques suivants :

- risque d'accident en voiture, lors des trajets pour certains projets,
- risque de troubles musculo-squelettiques,
- risque de burn-out.

Des consignes ont été données pour limiter les risques d'accident en voiture (temps suffisant à prévoir), les sièges et les souris d'ordinateurs sont choisis par chaque salarié selon ce qui lui convient. Le risque de surcharge (burn-out), malheureusement présent dans nos métiers, est géré via les réunions d'équipe, la gestion du plan de charge et le travail en binôme. Ce travail en binôme permet aussi la déconnexion effective des sollicitations numériques, pendant les congés.

## 1.2. Les actions de l'entreprise pour la non-discrimination et l'égalité

L'**égalité homme-femme** est un point important pour nous : les augmentations salariales ne sont pas liées au temps de présence et ne sont donc pas pénalisées par les congés maternité ou les temps partiels pris pour raisons familiales. Plusieurs de nos salariés (et salariées) ont d'ailleurs opté pour un temps partiel, parental ou choisi. Notre ratio de femmes dans l'entreprise montre notre engagement sur cette thématique. De même, nous avons embauché en situation de handicap quand la situation s'est présentée.

Convaincu que la **diversité** est un atout, tant pour la biodiversité que pour les relations humaines, nous ne pratiquons évidemment pas de discrimination à l'embauche. Nous soutenons les personnes en reconversion professionnelle : une employée a ainsi bénéficié de notre confiance pour se former aux métiers de l'énergie.

## 1.3. Les conditions de travail

### 1.3.1. La concertation et les modalités effectives de gouvernance

Outre les entretiens bi-annuels obligatoires (entre la gérante fondatrice et les salariés), notre fonctionnement, tant au quotidien que pour les décisions stratégiques, repose sur la **concertation** et l'**intelligence collective**.

Les salariés participent aux décisions opérationnelles et stratégiques de l'entreprise, via des temps structurés de réunion d'équipe, qui permettent de faire le point tant sur les aspects techniques que stratégiques de nos travaux, d'identifier les nouvelles orientations à prendre, de partager les bons exemples, de présenter les bilans en fin d'année et à mi-année. L'ordre du jour est établi à la fois par les salariés et par la gérante-fondatrice, les réunions sont animées à tour de rôle par les différents salariés.

Pour faciliter les échanges, le télétravail étant maintenant utilisé par tous les salariés, nous tenons une courte réunion de point d'étape tous les lundis après-midi, à laquelle tous les salariés participent s'ils ne sont pas en réunion par ailleurs.

### 1.3.2. L'organisation du travail

L'organisation du travail est adaptée dans la mesure du possible aux choix et contraintes personnelles : éloignement du domicile, garde d'enfants, démarches administratives à effectuer… Le télétravail, comme le temps partiel, est pratiqué ponctuellement ou de manière permanente. En effet, AERE :

- S'est organisée pour que ses salariés puissent pratiquer le télétravail et/ou le co-working dans des conditions optimales (accès au réseau à distance, standard et conférence téléphonique) ;
- A toujours accepté les temps partiels pour prendre en compte les contraintes familiales. Lors de la reprise du travail après un congé maternité, une pièce et un réfrigérateur sont mis à disposition des salariées qui souhaitent allaiter leur bébé, et du temps leur est laissé pour tirer leur lait.

### 1.3.3. La cohésion d'équipe

Pour renforcer la cohésion d'équipe, nous organisons deux fois par an des séminaires afin de prendre du recul sur nos activités quotidiennes et pour échanger sur les valeurs de l'entreprise.

### 1.3.4. L'analyse des risques

La mise à jour de notre Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) en 2020 a permis d'analyser les risques liés à notre activité.

| Risques | Solutions apportées |
|---|---|
| **Liés au travail sur écran :**<br>- Fatigue visuelle (écran, luminosité insuffisante, etc.)<br>- Troubles musculo-squelettiques (mauvaises postures, poste de travail inadapté) | - Information sur les gestes et postures de travail à adopter<br>- Aménagement des postes de travail (achats de matériels adaptés à chaque salarié et organisation du poste) |
| **Liés aux déplacements :**<br>- Agressions externes et contraintes climatiques (sécurité d'un pays défaillante par exemple)<br>- Sanitaires et biologiques ( par exemple, la covid-19)<br>- Routiers (accident de la route) | - Transmission de consignes pour limiter les risques d'accident en voiture (temps suffisant à prévoir)<br>- Matériels fournis pour les risques sanitaires<br>- Utilisation de la voiture en dernier recours |
| **Psychosociaux :**<br>- Isolement (lié au télétravail)<br>- Intensité et complexité du travail (gestion de la polyvalence, interruption dans le travail, etc.)<br>- Horaires de travail difficiles<br>- Exigences émotionnelles (maîtrise de ses émotions, tensions et agressions en réunion, tension avec le public, etc.) | - Point hebdomadaire en équipe (visio)<br>- Gestion du plan de charge en réunion d'équipe<br>- Travail en binôme (gestion de la charge de travail et déconnexion effective des sollicitations numériques, pendant les congés) |

*Extrait du DUER d'AERE*

Ces risques dépendent de chaque unité de travail (chargé de mission, administration, direction, export) et des conditions de travail (en entreprise ou télétravail).

Par ailleurs, nous disposons d'un règlement intérieur, diffusé à chaque nouvel employé lors de son arrivée.

### *1.3.5. L'engagement dans la formation*

Nous attachons une grande importance à la formation à nos métiers par l'accueil de stagiaires et d'alternants mais aussi à celle de nos salariés pour améliorer nos compétences : nous avons utilisé le budget du FAFIEC (notre organisme de formation, aujourd'hui Opco Atlas) pour nous former, au minimum sur le temps prévu pour le DIF, parfois plus selon les besoins et le temps de chacun :

- Langues (anglais, allemand) ;
- Outils informatiques (approfondissement en Excel, logiciel d'édition, etc.) ;
- Secourisme ;
- Comptabilité, analyse des bilans ;
- Management et gestion RH ;
- Gestion du stress ;
- Eco-conduite et sécurisation de la conduite ;
- Etc.

Nous encourageons les salariés à suivre des MOOC en relation avec leurs thématiques de travail.

Aujourd'hui, la formation est gérée par chaque salarié via son CPF (cours d'anglais par exemple).

## *1.4. Les relations avec nos clients*

De même que la relation de travail avec les salariés est basée sur le respect, la confiance et l'attention au travail rendu, ce même type de relation est recherché vis-à-vis de nos clients. C'est le savoir-être, élément tout autant essentiel que le savoir-faire, pour fournir à nos clients un travail de qualité.

## 1.5. Le sponsoring et l'implication dans la vie locale

Située en Savoie, avec des salariés issus ou férus de montagne, AERE s'implique dans la vie locale : nous sponsorisons (montant variant selon nos résultats) le club de ski d'Aix-les-Bains (depuis 2014), directement ou en achetant des lots écologiques pour le Grand Prix du Revard, pour sensibiliser les jeunes aux produits « écologiques », sobres, issus du recyclage, utilisant les ENR. Nous avons également sponsorisé le « Tournesol Bleu », jeune association lycéenne (Lycée Vaugelas, Chambéry), sensibilisant les lycéens à l'écologie. Enfin, nous avons sponsorisé une équipe du 4L TROPHY 2022, raid humanitaire dont le principal but est de permettre l'accès à l'éducation pour tous les enfants sud marocains via des dons de fournitures scolaires et sportives.

## 1.6. Indicateurs et auto-évaluation de nos pratiques

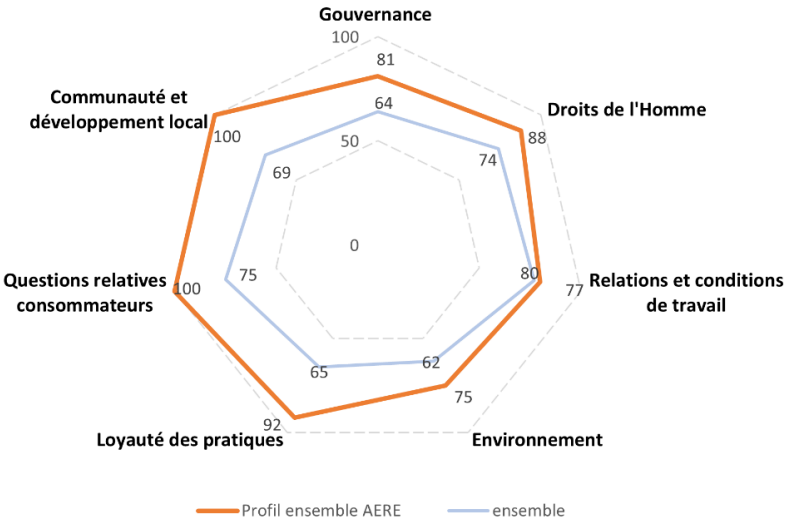
Étant donnée notre taille, nous ne sommes pas soumis à un rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise. Nous avons néanmoins calculé quelques indicateurs et effectué un auto-diagnostic de nos pratiques :

- Emploi de travailleur handicapé : notre taux depuis 2001 est de 8% (présence d'un travailleur handicapé de 2008 à 2016) (nota : le seuil est de 6%, pour les entreprises d'au moins 20 salariés) ;
- Féminisation significative de notre équipe avec un taux de 69% depuis 2001, et des actionnaires avec un taux de 83% ;
- Le taux de CDD, calculé en équivalent temps plein (ETP) CDD sur les ETP totaux (salariés en CDI et en CDD), est de 2,9% sur la période 2011-2022, il correspond, (sauf pour 2019) à des remplacements de congés maternité, parentaux et des accroissements d'activité (par exemple en 2019, il y a eu un CDD pour accroissement temporaire d'activité lié à Cit'ergie, pour libérer du temps à une salariée pour travailler sur la stratégie) ;
- Turn-over de 11% sur les 10 dernières années ;
- Sur les 23 embauches, 4 ont eu lieu en rupture d'un CDD de remplacement (de congés maternité ou parental), transformés en CDI, 2 suite à un apprentissage ;
- Age moyen des salariés : 35 ans, ancienneté moyenne : 6,1 ans ;
- Pas d'accident de travail.

DIAG 26000

Fin 2013, renouvelé fin 2015, à l'été 2019 et mis à jour en octobre 2022, nous avons mené une démarche de validation et reconnaissance de notre politique de responsabilité sociétale de l'entreprise, avec la norme ISO 26000 dans sa déclinaison **Diag 26000** (http://diag26000.net et www.aere.fr). Cet outil de diagnostic RSE a été mis au point par le groupe de travail Centrale Ethique.

Il nous semble aujourd'hui suffisant, étant donné la taille de notre entreprise. Il permet de mettre en avant nos engagements en termes sociétaux et environnementaux.




La note d'ensemble correspond à la totalité des entreprises ayant rempli le questionnaire. Notre note est de 88/100.

Le pilier « Environnement » légèrement en retrait a été amélioré à travers l'adhésion en 2023 au programme « Entreprise Engagée pour la Nature » qui nous a permis ainsi de définir un plan d'actions.

## 2. L'EXEMPLARITE ENVIRONNEMENTALE D'AERE

Nos pratiques professionnelles éco-responsables concernent les différents champs de l'environnement :

- Notre comportement ;
- Nos bureaux ;
- Nos fournisseurs,
- Nos achats d'équipement ;
- Nos achats de consommables ;
- Nos déchets ;
- La mobilité ;
- La biodiversité.

### 2.1. Notre comportement

En premier point, nous plaçons la **sobriété** à tous les niveaux, que ce soit pour le bâtiment, les modes de déplacement, nos achats et nos usages. En effet, même les équipements les plus efficaces doivent être utilisés avec rigueur pour ne pas surconsommer.

Une salariée d'AERE, Mme Aurélie Richard est consultante LUCIE référencée, pour la « Démarche RSE opérationnelle selon l'ISO 26000 », depuis 2018.

Nous appliquons en interne plusieurs éco-gestes, tant pour le choix de la police d'écriture (Times New Roman, installée en base sur les logiciels de traitement de texte et parmi les polices économes en encre), que pour la limitation des aplats de couleur sur les documents à imprimer.

Notre métier nécessite l'utilisation d'ordinateurs et nous veillons à ne pas consommer d'énergie inutilement en les éteignant lorsque nous ne nous en servons pas, la nuit et le week-end. De même, le modem est éteint la nuit et le week-end. De plus, les ordinateurs sont également éteints lors de la pause déjeuner. Ils sont éteints dès que le bureau n'est pas occupé.

De plus, pour les impressions nécessaires, nous imprimons sur papier recyclé, en recto-verso. Nous limitons les aplats de couleur et la version électronique des documents est privilégiée.

### 2.2. Les bureaux d'AERE

Pour notre implantation à Aix-les-Bains, il a été décidé d'utiliser un bâtiment existant, proche des moyens de transport en commun et du train (le bureau est à environ 15 minutes à pied de la gare la plus proche), plutôt que de construire un nouveau bâtiment, et ainsi de consommer de l'espace et d'être sans doute plus loin des moyens de transport. Ainsi les salariés d'AERE habitant sur Chambéry ou Annecy peuvent venir facilement en train, avec en complément de la marche, de la trottinette ou du vélo.

Le sol et les murs ont été isolés par l'extérieur (laine de bois, laine de mouton en vrac en auto-construction), tous les ouvrants (portes, fenêtres et baies vitrées) ont été changés avec des équipements de niveau passif et triple vitrage. Notre chauffage est une chaudière à granulés Hargassner, le granulé vient de scieries et d'entreprises à Dunières et Albens. Les émissions de gaz à effet de serre de nos activités sont compensées auprès du Gérès.

**Quelques chiffres !**

Nos consommations d'électricité (100% renouvelable) ont été de 2019 à septembre 2022, en moyenne de 1028 kWh/an, soit 18,4 kWh/m$^2$, en baisse de 5,4 kWh/m$^2$ par rapport à 2019, dû à la situation sanitaire liée au Coronavirus (à comparer à la valeur moyenne de 35 kWh/m$^2$, source energieplus-lesite).

Le bureau ne dispose pas de climatisation en été (et son installation n'est pas prévue), la température en été est régulée par des stores, à l'extérieur des

fenêtres, des voiles qui coupent le rayonnement et par la ventilation nocturne. Les éclairages sont des éclairages basse consommation et LED.

Ainsi, notre bureau à Aix-les-Bains couvre 56 $m^2$, pour 6 postes permanents dans un même espace, 2 postes de passage dans un deuxième espace, et 1 poste isolé pour les réunions ou les personnes souhaitant plus de tranquillité, ainsi qu'une terrasse extérieure de 40 $m^2$ dans un jardin.

Nous disposons d'un four solaire pour les repas lors des périodes ensoleillées.

## 2.3. Nos fournisseurs

Dans la mesure du possible, nous choisissons des fournisseurs avec une éthique environnementale qui correspond à la nôtre.

Nos prestations d'impression externalisées sont réalisées par un imprimeur labellisé Imprim'vert.

Notre fournisseur d'électricité est Enercoop (depuis 2008), nous utilisons donc de **l'électricité uniquement d'origine renouvelable**. Ce choix contribue aussi à la **sobriété numérique** d'AERE.

Par ailleurs, notre hébergeur (site internet, extranet, et plateforme d'échanges internes) et fournisseur de messagerie s'approvisionne depuis le 1er décembre 2007 en électricité provenant de ressources renouvelables. Il s'agit de « 1&1 », dont les centres de données sont alimentés par de l'énergie renouvelable fournie par la Stadtwerke Karlsruhe, dans le cadre du Renewable Energy Certificate System (RECS). En 2018, 1&1 s'est allié à ProfitBricks et est devenu 1&1 IONOS : il est toujours référencé comme un hébergement vert/écologique, (voir par exemple https://www.top10hebergeurs.com/guide/infos-industrie/hebergeur-ecologique-comment-choisir). Ses actions sont présentées en détail à https://www.ionos.fr/environnement.

## 2.4. Nos achats, la sobriété numérique

**Nos achats d'équipement**

Le bureau a été équipé d'étagères, en bois labellisé FSC. A défaut de trouver des bureaux convenables prêts à l'emploi, nous avons confectionné nos bureaux en matériaux durables et non émissifs (bois FSC non laqué protégé définitivement par une plaque en verre). Les peintures utilisées pour refaire les murs ont également étaient choisies selon des critères environnementaux (émissions de composés organiques volatiles). Le sol est un revêtement flottant en linoleum véritable.

Nos matériels informatiques ne comportent pas de postes fixes mais uniquement des ordinateurs portables et au besoin des écrans supplémentaires, l'ensemble de notre matériel de bureautique est choisi en intégrant le critère énergétique (mais aussi les critères environnementaux pour les ordinateurs). Notre politique de gestion de nos ordinateurs (achats, maintenance, réparation et fin de vie) fait entièrement partie de nos actions de sobriété numérique. Nous ne remplaçons pas nos ordinateurs au bout de 3 ou 5 ans, mais les faisons évoluer pour les utiliser le plus longtemps possible. Un travail de formalisation d'une politique de sobriété numérique renforcée est en cours dans notre plan d'action « Entreprise Engagée pour la Nature ».

**Nos achats de consommables**

Les produits alimentaires de base et que nous utilisons pour les pauses, de type café, thé, sucre, sel, etc., sont systématiquement d'origine biologique et équitable. Nous nous approvisionnons dans le réseau des Biocoop, qui dispose de deux magasins à Aix-les-Bains. Les consommables et les petites fournitures sont achetés à cette Biocoop ou à des entreprises équivalentes.

De même, pour les manifestations que nous organisons, nous recherchons des prestataires avec des produits d'origine biologique, locale ou équitable.

Nous avons retenu comme papier le papier 100% recyclé Forever / Evercopy Premium (der blaue Engel). Nous imprimons sur papier recyclé, en recto-verso, la version électronique des documents est privilégiée. Nos prestations externalisées sont réalisées par un imprimeur labellisé Imprim'vert.

## 2.5. Nos déchets

Les déchets organiques, issus des repas de midi, sont compostés. L'ensemble de nos déchets est trié et disposé dans les containers ad hoc mis à disposition par la ville d'Aix-les-Bains (à environ 100 m du bureau pour les containers les plus éloignés). Nous trions donc papier, carton, verre, métal, emballages à recycler, déchets compostables, cartouches d'encre.

Nos ordinateurs sont réparés si besoin (chez Ordi Sim à Chambéry) et ne sont déclassés que quand la réparation n'est plus possible. Nos déchets électroniques et nos ordinateurs sont donnés (don de deux vieux PC au Centre Socioculturel du Lac d'Aiguebelette, Association A.E.L.) ou portés à une entreprise (AFB) qui les collecte, les reconditionne et les revend.

## 2.6. La mobilité

**Quelques chiffres !**

En 2021, nous avons émis 2,67 $TeCO_2$ pour nos déplacements professionnels (5 267 km en voiture, 3 130 km en avion et 24 966 km en train), soit 64 euros compensés auprès du GERES.

AERE attache un soin particulier à ses déplacements. Nous privilégions le **train et les transports en commun** dans nos déplacements, n'utilisant l'avion et la voiture que dans des cas particuliers : l'avion pour les déplacements nécessitant plus de 6 à 7 h de train (selon les changements et les destinations), la voiture pour certains territoires non desservis par le train.

Enfin, depuis 2006, nous avons mis en place la compensation des émissions dues à nos déplacements, par l'intermédiaire du **programme $CO_2$Solidaire** du GERES jusqu'en 2018 et depuis par un don direct au GERES (via le soutien à la solidarité climatique).

Le label CAE (ex-Cit'ergie) représente une faible part de nos émissions de gaz à effet de serre, les déplacements étant principalement en train.

**Quelques chiffres CAE !**

De 2020 à septembre 2022, AERE a parcouru 23 596 km pour le label CAE, 88% en train, 7% en avion et 5% en voiture Soit 1,18 t $CO_2$éq, compensées pour 29 €.

Nous sommes par ailleurs adeptes des **audio ou visio-conférences**, lorsque la présence physique n'est pas absolument nécessaire. Dès 2011, pour fêter les 10 ans d'AERE, nous avons réalisé une série de **webinaires**[1] (ou conférences par Internet), et nous continuons à utiliser ce média. De manière courante, nous utilisons divers outils multimédias (webcam, conférence téléphonique, partage d'écran, abonnement Teams…).

L'essentiel des salariés réalisent leurs déplacements domicile-travail à pied, en transport en commun ou en vélo. De ce fait, outre le remboursement réglementaire des abonnements de transport en commun, AERE a versé volontairement l'indemnité kilométrique vélo dès 2016 afin de valoriser les salariés venant à vélo. Une douche est à disposition des salariés du bureau d'Aix-les-Bains ayant un mode de déplacement actif, ainsi qu'un espace pour poser leurs affaires et leur vélo.

[1] Pour visualiser les webinaires : www.aere.fr (rubrique Accueil & Actualités / Webinaires des 10 ans d'AERE)

## 2.7. La biodiversité – Entreprise Engagée pour la Nature

Comme toute entreprise, nous avons un impact direct et indirect sur la biodiversité. Nous souhaitons mieux connaître nos impacts et mettre en œuvre des solutions. C'est pourquoi depuis février 2022, nous sommes adhérents au programme "Entreprise Engagée pour la Nature". Il s'agit d'un des trois volets de l'initiative "Engagés pour la nature" du Ministère de la Transition écologique portée par l'Office français de la biodiversité. Ce programme a pour but de faire émerger des engagements volontaires, les reconnaître et d'animer une communauté d'acteurs. Nous avons formalisé et déposé notre plan d'actions en février 2023 après plusieurs étapes :

- Réalisation d'un état des lieux de nos actions existantes, de notre dépendance aux services écosystémiques, de nos impacts sur la biodiversité, etc.,
- Définition des enjeux prioritaires et du cadre général du plan d'actions,
- Définition d'un programme d'actions et du suivi.

Ce programme nous permettra également d'être plus pertinent dans les actions que nous proposons dans nos missions.

De plus, nous avons constaté, à travers l'accompagnement que le bureau d'études réalise et des recherches bibliographiques, que le sujet de la biodiversité et particulièrement des écosystèmes forestiers, bien qu'ayant un rôle majeur et subissant de nombreuses pressions, est peu abordé dans les Plans Climat-Air-Energie Territoriaux (PCAET).

Fort de ce constat, un projet de thèse en bourse CIFRE sur **l'identification et la réduction de la vulnérabilité des écosystèmes forestiers des collectivités territoriales dans un contexte de changement climatique** a été déposé avec l'université d'Aix-Marseille. Le but est de travailler sur la place des forêts et de leurs nombreux services rendus dans la planification des collectivités territoriales. L'objectif principal est ainsi de pouvoir proposer un accompagnement à destination des collectivités territoriales, via un diagnostic et des actions, pour adapter et atténuer les effets du changement climatique sur les écosystèmes forestiers afin de les préserver.

Ainsi, ce projet permettra de se questionner sur : Comment les couverts végétaux forestiers français sont-ils concernés par le changement climatique ? Comment peuvent-ils s'adapter ou être adaptés ? Quels rôles les collectivités territoriales peuvent-elles jouer ? Plus précisément, quelles actions peuvent-elles mettre en place pour contribuer à lutter et s'adapter face aux impacts du changement climatique sur la biodiversité et plus particulièrement les forêts ? Comment intégrer la prise en compte des écosystèmes forestiers dans les documents de planification ?

Afin de parvenir aux objectifs et résultats attendus plusieurs axes sont envisagés :

1. Recherches bibliographiques préalables pour identifier les vulnérabilités, la capacité de résistance, d'adaptation et de résilience des forêts sur un territoire régional, pour ses différents climats ;
2. Enquêtes de terrain pour recenser les manquements/besoins des collectivités ;
3. Travail sur le développement d'indicateurs simplifiés pour la réalisation de diagnostics forestiers/biodiversité ;
4. Recensement et test des solutions/actions possibles existantes de préservation des écosystèmes forestiers ;
5. Identification des conditions de réalisation de ces actions (techniques, juridiques, économiques) et des facteurs de réussite (lien avec les caractéristiques du territoire, implication des collectivités, etc.) ;
6. Identification, pour chaque solution proposée, des avantages en termes de biodiversité, stockage carbone, production de bois, agroforesterie à travers des indicateurs (à tester et mesurer sur le terrain) ;
7. Combinaison des données récoltées dans un outil afin de simplifier l'accompagnement des collectivités : dans la mesure du possible, une modélisation et la production d'indicateurs de suivi sera recherchée ;

8. Recherche sur la prise en compte possible de la préservation des écosystèmes forestiers dans les documents de planifications (PCAET notamment).

Tout ceci doit aboutir à la création d'un ou plusieurs outils. Ces outils pourront être de nature différente comme par exemple un outil de sensibilisation sur le rôle majeur des forêts (séquestration carbone, biodiversité, agroforesterie, etc.). Il est notamment envisagé, à l'issue de la phase de travaux de recherche (besoins, diagnostics, solutions appropriées) de créer un outil informatique complet permettant aux collectivités, en fonction des caractéristiques de leur territoire, d'identifier les solutions qu'elles pourraient mettre en place afin de préserver la biodiversité de leurs forêts.

Les échanges avec le laboratoire « Institut Méditerranéen de Biodiversité et d'Ecologie marine et continentale – IMBE » ont permis de finaliser le dossier de bourse CIFRE.