



Laurent Faverais est conseiller en maîtrise de l'énergie dans le cadre du dispositif Efficacité et transition énergétique en santé. ©DR

Votre métier est-il le pendant de celui d'économiste de flux côté collectivités territoriales ?

Au niveau national, les réseaux des conseillers en transition énergétique et écologique en santé (CTEES) et d'économistes de flux en santé sont coordonnés et financés différemment selon les régions et départements. En Pays de la Loire, l'Agence régionale de santé a fondé et finance le [dispositif Efficacité et transition énergétique \(ETE\)](#) en santé, porté par la [Mission d'appui à la performance en santé \(Mapes\)](#). Différents acteurs et programmes [dont [Actee+ de la FNCCR](#), *ndlr*] financent également ce dispositif. J'en suis depuis trois ans l'un des conseillers en maîtrise de l'énergie, avec quatorze autres conseillers énergie et deux coordinateurs régionaux. Notre dispositif accompagne actuellement environ 500 structures en Pays de la Loire.

En quoi consiste votre travail ?

On pourrait dire que l'idée est de rendre les établissements – Ehpad, résidences seniors, instituts médico-éducatifs et autres – « sachants » sur les questions énergétiques appliquées à leur situation propre. Concrètement, ils vont d'abord candidater pour être accompagnés et vont fournir leur consommation d'énergie sur les trois dernières années, si possible les dix, leurs contrats d'exploitation CVC [chauffage, ventilation, climatisation], leurs contrats de fourniture en énergie et différents éléments sur l'historique des bâtiments. Notons que cela demande un effort. Ensuite, nous signons une lettre d'engagement avec la direction, le responsable maintenance et le prestataire externe qui intervient dans les établissements. Si ces trois acteurs clés ne sont pas soudés et n'ont ni le temps ni l'envie de s'investir, cela ne peut pas fonctionner de manière optimale.

Ensuite, l'idée est de faire des économies d'énergie. Comment ?

Dans un premier temps, on peut diminuer de 20 % les consommations avec des actions d'optimisation des réglages, sans investissement, sur les équipements existants. Dans un second temps, on peut diminuer encore de 20 % les consommations avec des travaux type désembouage, gestion technique centralisée (GTC), solaire thermique... En général, les bureaux d'études, lors des audits énergétiques, proposent des scénarios de « travaux lourds », comme l'isolation par l'extérieur, le changement des menuiseries ou du système de chauffage, que les gestionnaires ne pourront pas financer.

Notre action commence toujours par l'optimisation : regarder comment les équipements fonctionnent la journée, mais aussi, et surtout, la nuit... Récemment, on a vu dans un Ehpad qu'une chaudière ne communiquait pas avec la GTC. Elle montait en régime la nuit, donc le confort n'y était pas, et les factures étaient importantes. On travaille aussi sur les réglages de température, en rappelant que 25 °C, même dans un Ehpad, c'est trop, ou encore que l'on peut faire des zones différenciées. Les bureaux par exemple n'ont pas besoin d'être chauffés la nuit et le week-end.

Certains passent-ils le pas d'aller ensuite jusqu'à l'installation d'énergies renouvelables ?

Nous travaillons en suivant le triptyque négaWatt – sobriété, efficacité énergétique et énergies renouvelables. L'objectif est que les économies générées par les deux premiers piliers puissent servir à investir dans le troisième. J'ai déjà cité des actions de sobriété. Pour celles d'efficacité, ce peut être par exemple travailler sur la détection de présence de l'éclairage. Il y en a partout, mais c'est souvent très mal réglé – temps de déclenchement, seuil de luminosité, réglages différents en fonction des pièces et couloirs aussi – et donc pas efficace. Avec différentes actions de sobriété et d'efficacité, on peut envisager du solaire thermique, pertinent en Ehpad, et faire baisser le retour sur investissement de dix à quatre ans.

Combien de temps dure votre accompagnement ?

Trois ans. La première année, on analyse, on propose un plan d'action et on fait baisser les courbes. La deuxième, les changements doivent s'opérer et être maintenus dans le temps. La troisième, on vérifie les résultats. Depuis 2021, le dispositif ETE a coûté 2 millions d'euros en ressources humaines a fait économiser ou éviter l'investissement de 12 millions d'euros aux établissements.

[Pour voir des retours d'expérience détaillés, c'est ici.](#)

