

Transferts de pratiques environnementales entre les sphères professionnelles et personnelles



Recommandations
pour l'action publique
APR TEES - Projet TRANSPHÈRES

SYNTHÈSE DES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION PUBLIQUE :

- Communiquer sur les "transfèreurs" afin de faire naître des vocations,
- Mettre en réseau les transfèreurs sur un même territoire, ils sont souvent isolés dans leur engagement au sein de leur organisation et ont besoin de se sentir soutenus,
- Favoriser l'échange de "bonnes pratiques" et la capitalisation des expériences entre transfèreurs sur les différents domaines de consommation qui ont chacun leur spécificité,
- Répertorier et « flécher » les ressources utilisables par les transfèreurs dans les différents domaines : associations partenaires, guides, supports de communication...
- Accompagner les transfèreurs et les groupes supports dans la diffusion en interne en leur mettant à disposition des outils de communication, des plateformes digitales (ex : covoiturage), des kits pour animer des ateliers...
- Favoriser la tenue d'ateliers d'échanges de pratiques environnementales au sein des organisations,
- L'ensemble de ces actions pourrait donner lieu à la création de centres de ressources régionaux.

Contexte et objectif du projet

TRANSPHERES est un projet de recherche et d'expérimentation qui s'est intéressé à l'étude des transferts de pratiques entre sphères professionnelle et privée pour la transition énergétique et environnementale.

Le projet s'est déroulé sur 2 ans (novembre 2017 - novembre 2019) et comportait 4 principales phases :

1. Une phase théorique sur le système explicatif et le cadre théorique des transferts,
2. Une phase exploratoire comportant un état de l'art en psychologie sociale ainsi qu'une enquête sociologique de terrain,
3. Une phase d'expérimentations, d'enquêtes et de formalisation des résultats,
4. Une phase de conclusions pour l'action et valorisation / communication des résultats.

Principaux enseignements

Des transféreurs sont présents dans une grande diversité d'organisations mais ils **ne forment pas un groupe homogène**, comme le montre la typologie que nous avons proposée. En outre, certains se comportent comme de véritables "entrepreneurs de morale", initiateurs de pratiques déviantes, cherchant à les faire adopter au sein d'un groupe pour en faire une nouvelle norme sociale. Tandis que d'autres font du transfert de pratiques sans le conscientiser comme tel, perçoivent cela comme "normal" et le vivent comme une évidence.

Le transfert de pratiques environnementales ne peut pas être le fait d'un individu isolé mais repose sur un groupe support, que ce soit dans une organisation ou un immeuble. Cela rejoint les conceptions de la psychologie sociale : le rôle des "minorités actives" (S. Moscovici, 1976) dans le changement, et l'importance du "support social" (V.L. Allen, 1975). On peut aussi l'analyser comme un "groupe de pression" interne qui fait du lobbying pour pousser l'organisation à adopter des pratiques plus durables. Au-delà de ce groupe restreint, l'enjeu est de développer un réseau de sympathisants afin de parvenir à une généralisation des pratiques environnementales.

Dans l'organisation, le transfert de pratiques apparaît comme un processus collectif qui reste à accompagner, car on a parfois le sentiment qu'il se fait envers et contre tout. Il peut pourtant constituer un levier de renouvellement de l'approche de la RSE qui peut s'appuyer dessus pour passer d'une posture stratégique qui rédige des "fiches actions" et prescrit des "bonnes pratiques" rarement mises en application, à celle d'un coach à l'écoute des besoins et envie des salariés, qui accompagne les initiatives pour les perfectionner et les démultiplier.

Le transfert de pratiques environnementales constitue une stratégie à part entière du "changement de comportement" et s'inscrit dans les approches bottom up. Elle s'écarte de la prescription normative pour se baser sur l'exemplarité désirable du transféreur. Plutôt que de convaincre par un discours écologique, **le transfert fait la démonstration de pratiques alternatives**, ce qui permet de mettre en lumière les effets collatéraux des pratiques environnementales, qui deviennent premiers par rapport à leur impact écologique pour l'organisation comme pour les salariés (bien-être au travail, convivialité, sentiment d'appartenance à l'organisation).

Le potentiel du transfert de pratiques environnementales n'est pas le même en fonction du sens du transfert. Il semble plus courant de la sphère domestique vers la sphère professionnelle, il concerne plusieurs domaines de consommation (déchet, alimentation, mobilité) avec une portée maximale. Il ne faut toutefois pas négliger le transfert du professionnel vers le domestique, notamment en ce qui concerne l'énergie, avec des effets retours importants sur la posture des professionnels.

La sphère professionnelle apparaît comme une chambre d'écho pour la généralisation des pratiques environnementales. Elle peut aussi être appréhendée comme un lieu de consommation (et pas uniquement de production) ce qui amène à interroger la norme sociale de surconsommation au travail. L'analyse comparative des pratiques entre les sphères montre un fort potentiel de développement des pratiques environnementales dans la sphère professionnelle mais souvent encore limitées par de nombreuses contraintes. La capacité de la sphère professionnelle à conditionner les pratiques de consommation des salariés est plus forte et directe (dispositifs matériels, effet d'échelle, influence managériale...), en comparaison de l'influence de la sphère publique sur la sphère domestique. En outre, l'identification et le pouvoir du transfert entre sphères sont plus forts lorsque cela provient d'un autre transféreur, plutôt que de la direction RSE. Les salariés ont tendance à plus transférer les pratiques environnementales de leur milieu professionnel à leur sphère personnelle quand ils ont été incité par des collègues transféreurs.

L'espace domestique est un véritable laboratoire de l'innovation sociale en matière d'environnement, beaucoup plus que les R&D. C'est le point de départ de la majorité des transferts qui se font vers la sphère professionnelle. C'est aussi un lieu d'expérimentation des prescriptions professionnelles pour ceux qui travaillent dans le domaine de l'environnement. La sphère domestique apparaît aussi comme plus perméable aux évolutions prônées dans la sphère publique en matière d'environnement

Le phénomène du transfert de pratiques est révélateur d'attentes nouvelles à l'égard de la sphère professionnelle, probablement associée à la génération Y. Pour eux il ne s'agit plus seulement d'exercer une activité productive, complètement cloisonnée par rapport à sa vie privée et qui autorise simplement à consommer. Le transfert exprime une recherche : de cohérence entre le travail, les convictions personnelles et pratiques domestiques ; de relations professionnelles enrichies et de lieux de travail qui apportent une qualité de vie.

Recommandations

Comment favoriser la montée en puissance du phénomène de transfert de pratiques environnementales ? Peut-on en faire un levier de transition écologique de la société ?

Un point essentiel : libérer la parole sur les pratiques environnementales.

Les transféreurs ont une attitude de retenue vis-à-vis de leurs pratiques environnementales en entreprise voire dans le cercle amical. Ils craignent une stigmatisation ou des moqueries sur le fait que toutes leurs pratiques ne peuvent être cohérentes avec l'idéal écologique (ex : l'avion pour les vacances). Ils pourraient être soutenus par une **communication publique plus légère et plus concrète sur les pratiques quotidiennes (et moins culpabilisantes sur les enjeux), qui mette en valeur le fait d'être dans une démarche de changement et de progression plutôt qu'un idéal de "bonnes pratiques", et qui s'appuie sur des témoignages et des exemples concrets et incarnés.**

Mettre en avant la communication sur les bénéfices multiples des pratiques environnementales pour les individus (diversifier l'activité, susciter la convivialité, enrichir les liens professionnels, se sentir en accord avec ses valeurs...) **comme pour les organisations** (transversalité, fidélisation, bien-être au travail, valoriser l'initiative...)

Ne pas seulement penser à l'échelle du bâtiment et des entreprises mais plutôt **chercher un point d'entrée au niveau du site et s'adresser à la personne au travail** (et pas seulement comme ménage), deux unités plus pertinentes pour favoriser le transfert de pratiques.

Favoriser les modèles d'organisation participative qui permettent aux salariés de prendre des initiatives concernant leur activité mais aussi leur environnement de travail. Ex : mouvement de libération des entreprises.

Chercher à développer les relations de voisinage au-delà des relations entre copropriétaires (AG etc...) et de la fête des voisins. En effet l'étude a montré que dans l'habitat collectif **les individus manquent d'un espace social pour développer ensemble des projets communs liées aux pratiques de développement durable.**

Organiser "l'open data" des flux de la consommation de l'entreprise (déchets, énergie, consommable, eau...) permettant aux salariés qui le souhaitent de s'en saisir librement afin de mesurer les effets d'actions menées et d'objectiver les efforts.

Les pistes d'actions à destination des services RSE dans les organisations :

- **S'appuyer sur le phénomène de transfert de pratiques environnementales pour développer une nouvelle approche de RSE bottom up** : de la stratégie à l'expérimentation, de la fiche action à l'écoute des besoins, du reporting au coaching.
- **Considérer les pratiques environnementales au travail avec un prisme QVT (Qualité de Vie au Travail)** plutôt que RSE, c'est-à-dire comme un élément contribuant au bien-être des salariés, et servant les intérêts de l'organisation, plutôt que ceux de la "planète".
- **Identifier et connecter les profils de transféreurs/ de salariés sensibles au développement durable**, et leur fournir des occasions de se retrouver et d'échanger sur les bonnes pratiques.
- **Communiquer sur la volonté de l'organisation de soutenir les initiatives individuelles des collaborateurs** qui vont dans le sens de l'environnement, afin de dépasser la crainte du stigmaté.
- **Inciter l'organisation à apporter une aide matérielle aux groupes supports** qui sont souvent privés de budget et bloqués dans leur projet alors que des sommes relativement restreintes sont nécessaires.
- **Accorder du temps dédié aux transféreurs et aux groupes support** : ce temps reste au final largement sous utilisé et enclenche un "contre- don" qui favorise l'efficacité au travail.

Appel à projet de recherche : Transitions Ecologiques, Economiques et Sociales

Nom du projet : TRANSPHÈRES

Projet de recherche coordonné par : Cédric Borel, IFPEB, ifpeb (at) ifpeb.fr

Equipe de recherche : Laurent Auzoult, Gaëtan Brisepierre, Delphine Labbouz

Coordination technique - ADEME : Anaïs ROCCI, Sociologue

Direction/Service : Direction Exécutive Prospective et Recherche

Durée : 2017-2020

Partenaire(s) et Acteur(s) impliqué(s) : Laboratoire Epsilon (Laurent Auzoult), Delphine Labbouz, GBS (Gaëtan Brisepierre), A4MT et l'IFPEB (Cédric Borel).

Territoire(s) concerné(s) : France

