



### CONSTRUIRE SA « DREAM TEAM »

Comme tout projet, c'est avant tout une affaire d'équipe sur site !  
Petit jeu : imprimer puis relier les personnes avec les vignettes : qui est qui ?



#### ☐ LA RESPONSABLE COMMUNICATION

**Caroline** est responsable de la communication interne au secrétariat général / RH. Elle va faire en sorte que tout le monde soit « embarqué » dans l'aventure et puisse suggérer, participer, faire changer les habitudes. Repérer les personnes sensibles également... Elle sera responsable pour la sensibilisation et la communication. Et pour les animations ludiques également !



#### ☐ LE DIRECTEUR DU SITE

**Jean-Pierre** est le responsable de l'activité sur site. Il y a trois départements rassemblés en deux bâtiments. Il s'est engagé dans l'action et s'est assuré du concours d'une équipe gagnante, une « dream team » notamment parce que d'autres bâtiments sont dans la même dynamique au niveau du Groupe.



#### ☐ L'EXPLOITANT IN LOCO

**Éric** représente l'exploitant sur site. Il a beaucoup à faire pour satisfaire les occupants, les mains à la technique. Son contrat pourrait basculer en contrat de performance. D'ici là, il va participer au brainstorming et chiffrer les actions pour lesquelles du petit investissement est nécessaire.



#### ☐ L'ACCUEIL

**Nelly** est l'hôtesse d'accueil dans l'établissement. Ravie d'avoir été associée à la réflexion, elle connaît mieux que quiconque les habitudes des collaborateurs et comment sont utilisées les parties communes du bâtiment. Chauffer la passerelle entre l'aile A et B ne sert à rien (on la traverse en 6 secondes). On a pu gérer l'éclairage au mieux grâce à sa connaissance.



#### ☐ LE FINANCIER

**Aymar** tient les cordons de la bourse ! Relié aux moyens généraux, il a la liberté d'arbitrer sur les mises en œuvre techniques ou pratiques qui peuvent faire gagner les premiers 20%. Il gère le contrat avec la société d'Éric. Il a un petit budget et des objectifs de ROI très clairs.



#### ☐ LE « CAPITAINE » !

Indépendamment de tous les autres, **Frédéric** fait partie de la direction du site. Il a accepté d'être le « capitaine » de l'action devant tous les collègues. Il anime une réunion d'une heure tous les 6 mois et coordonne s'il le faut les actions convenues. Il a fait le speech lors du lancement ludique. Si tout va bien, prochain objectif les véhicules et l'empreinte carbone.



#### ☐ UN RESPONSABLE D'ACTIVITÉ

**Djamel** est le responsable de l'équipe des commerciaux. Ils ont décidé de s'investir et participer. Un comptage spécifique va permettre de savoir s'ils sont bons ! (PS : le commerce est toujours là pour les animations)



# LE MOT DES SOCIOLOGUES

## COMMENT RÉUSSIR À COUP SÛR SA DREAM TEAM ?

L'action d'efficacité énergétique est portée par plusieurs personnes coordonnées : c'est de la bonne gestion de projet. Mais il faut bien installer le projet entre les décideurs et ceux qui en porteront les actions, et c'est le rôle de la direction. Voici quelques analyses tirées du concours CUBE 2020.

### Volontaire ? Désigné volontaire ?

La logique de désignation affinitaire est rendue possible par le travail relationnel des pilotes et favorise l'engagement des correspondants. Dans cette perspective, le choix des correspondants s'appuie sur le réseau d'inter-connaissance du pilote. Ce dernier obtient l'accord du correspondant après un travail de négociation. Il s'agit également de laisser la main au management local pour trouver un salarié intéressé, qui pourra servir de personne relais.

En synthèse, sur un sujet lié au développement durable, on privilégiera un recrutement affinitaire de préférence sur des volontaires. Il se développera un réseau souvent informel mais pas moins efficace (au contraire), contournant parfois des personnes ou des services « bloquants ». 68% des correspondants interrogés dans le cadre de l'enquête sur CUBE 2020 ont volontairement choisi ce rôle, avec plusieurs motivations personnelles :

- L'intégration du concours dans les fonctions liées au poste : « Je suis le responsable énergie du site. » ;
- La conviction que le concours est pertinent et utile : « On m'a demandé d'être correspondant mais j'étais convaincue du bien-fondé de la démarche. » ;
- La volonté de s'impliquer davantage dans l'entreprise : « Je crois que ce challenge a été un vecteur pour m'impliquer parmi les différents sites de la même entreprise et accessoirement, parmi les autres sociétés en « compétition ». » ;
- L'envie de donner un nouveau souffle aux actions déjà en cours sur le développement durable : « Les résultats, quels qu'ils soient, ont été de nature à définir les actions à lancer et à les booster auprès du site. » ;
- L'intérêt personnel pour l'environnement et pour la démarche ;
- L'envie d'accroître les connaissances personnelles sur ce sujet.

## LES COMPÉTENCES

L'important est de rassembler les fonctions suivantes sur un bâtiment donné, qu'elles soient sur site ou pas :

- Le pilotage général et la recherche d'« alliés » dans les services et les sous-traitants,
- L'arbitrage technico-économique : le décideur, le payeur,
- Le pilotage des intervenants techniques (extérieurs ou intérieurs), de la relation avec le propriétaire le cas échéant,
- L'intervention technique,
- L'animation et la communication,
- L'implication des collègues, le personnel sur site.



## TÉMOIGNAGES

Au-delà des profils métiers, l'engagement du correspondant dans l'animation du concours est un des principaux facteurs de réussite de la démarche : « Ce que je retiens c'est qu'il y a un référent à mettre en place, il faut toujours une personne pour qu'un dossier avance ».

« Les relais ont souvent une appréhension de l'interaction, tout le monde n'est pas communicant ». À l'inverse, les correspondants disposant de ces compétences en communication interpersonnelle sont salués pour leur facteur de réussite : « Le nouveau gestionnaire a une envergure commerciale, il a à la fois du bagout et de la simplicité, avec lui l'animation a été beaucoup plus vivante que la dernière fois ».

« Je travaille avec ma collègue de la qualité qui est en charge du suivi des indicateurs ».

Sur le plan de l'accès aux occupants, l'intéressement de certaines personnes peut être décisif : « C'est une personne clé dans l'organisation, elle est l'intermédiaire entre la directrice et les intervenants ».

Enfin, la proximité du correspondant avec un directeur apparaît comme un levier nécessaire à l'obtention des décisions : « On donnait nos idées au chef de service qui les validait pour ensuite les amener à l'équipe de Direction ».

