



DE QUOI PARLER AUX OCCUPANTS ?

Votre réseau de communication est prêt.
Qu'allez-vous pousser comme messages ? Voici les trois piliers
pour vous aider :

LE BON DISCOURS (THÉMATIQUES ET TON)

En écho à la Fiche N°1 qui vous rappelait le « *pourquoi agir* », il faut absolument éviter les tonalités anxiogènes, créatrices de « *fatigue verte* » (syndrome de rejet du « *vert + catastrophe* ») ou encore moralisatrices (vous devez...).

Parler plutôt de compétitivité, participation à la transition énergétique, d'espoir (nous recommandons le film « *Demain* ») et d'action « *positive* », ...

Un candidat à CUBE confie sa bonne pratique à l'occasion d'une réunion candidats : « *Je fais dialoguer confort et économies d'énergie : les gens s'adressent à moi pour les deux en même temps. En cessant d'opposer les deux dans l'imaginaire des occupants, je les ai acquis à ma cause !* »

N'hésitez pas à faire valoir les efforts déjà fait (techniques) ou à venir et à encourager les bonnes pratiques déjà adoptées par les collaborateurs pour leur donner envie de poursuivre !





LA « GAMIFICATION »

Elle fait l'objet d'une fiche spécifique (N°11).
Il existe plusieurs moyens de mobiliser en reliant les valeurs, l'action envisagée sur la thématique et une dimension de jeu qui va transformer l'effort en un « *game changer* ».

Attention, la gamification doit être soignée : ni vulgaire, ni pas assez drôle...

ÉCOUTE, PARTICIPATION ET RETOUR D'INFORMATION

ÉCOUTE

« Les gens veulent vraiment savoir où ils en sont : les gestionnaires de parc, la hiérarchie, les occupants : tout le monde ! ». Une ingénieure énergie en collectivité raconte : « J'ai déjà fait trois réunions : c'est très positif à chaque fois, les occupants sont réceptifs, s'intéressent et s'interrogent. Les impliquer permet de cerner les limites du système en place et de discerner la marge de manœuvre ».

PARTICIPATION

Dans CUBE, un canal de communication s'est créé, qui permet la remontée de propositions : « Après le concours, il y a eu des occupants qui ont fait des propositions d'amélioration du site alors que ce n'est pas habituel. Cela a pu favoriser un intérêt pour le site là où les gens ne connaissent que leur bureau et celui d'à côté ».

Ces canaux de communication dépassent les procédures hiérarchiques habituelles et les procédures du dialogue social habituel.

Ils personnalisent la relation : « Le concours a permis de me faire identifier auprès des Assistantes de Direction qui connaissent mieux mon rôle de responsable de la maintenance et du développement durable. Dans les échanges, ça me donne plus de crédibilité car elles connaissent mieux la personne, mais aussi ce que je fais. »

Lors des réunions, toutes les techniques d'animation sont bienvenues : murs de post-it, brainstorming, etc.

RETOUR D'INFORMATION

Mensuellement, tous les trois mois... un juste retour d'information est AB-SO-LU-MENT nécessaire !

« À chaque fois que je recevais une courbe de l'IFPEB je passais dans le bâtiment et j'en mettais dans les parties communes, dans l'ascenseur, j'allais dans les open-spaces pour en coller partout ».

Le suivi du concours propose un film : « ça m'a permis de voir où j'en étais, et de me positionner par rapport aux années précédentes ». « On passe d'une sensation de faire un effort à une mesure objective d'un résultat. »

« Le premier trimestre, on n'a rien noté de particulier car on était à la mise en place, le deuxième, c'était conclusif ; le troisième trimestre on a vu qu'on était sur la bonne voie. »

