

## TRANSITION ÉNERGÉTIQUE DE VOTRE ACTIVITÉ

## STRATÉGIE



**Les générations s'opposent parfois dans la manière d'aborder  
et de parler de la transition énergétique !**

**ROLAND B. ET CAROLE A., QUE PENSEZ-VOUS DU LANCEMENT D'UNE OPÉRATION  
D'ÉCONOMIES D'ÉNERGIE DANS VOTRE ENTREPRISE ?**

**Roland A. :** La « transition énergétique » de mon activité ? de mon bâtiment ? Ce n'est pas prioritaire ! Nous avons d'autres choses sur le feu autrement plus urgentes.



**Carole B. :** Mes équipes préfèrent travailler dans une entreprise à la page, responsable. C'est une question de vivre avec son temps. J'ai fait en sorte que cela ne pèse pas sur eux.

**Roland A. :** Tant que c'est pas réglementé, on avancera pas. Et de toute façon, je n'ai pas vu que cela soit un sujet chez les concurrents !



**Carole B. :** Bah, je préfère anticiper la réglementation ! Ce n'est pas pour rien qu'on l'appelle « la voiture balai ». Je la laisse volontiers aux concurrents ! Ici, on ne pense pas comme les derniers du peloton.

**Roland A. :** Et ça nous rapporte quoi ? Il va falloir investir, ça va coûter de l'argent, et du temps...



**Carole B. :** J'ai exigé un ROI à 3 ans pour les premières actions. Mon directeur financier me l'a traduit : c'est un projet interne avec un taux de rentabilité de 18%. C'est tout ce que je voulais savoir.

**Roland A. :** Mais c'est une isolation de la façade qu'il faudrait ! Vous avez bien regardé mon bâtiment ? Il faudrait que le proprio casse la tirelire et c'est pas gagné !



**Carole B. :** Les locaux ne sont pas optimaux partout. L'important est de faire un saut qualitatif sur le confort et d'économiser. L'activité doit en profiter. On va écrire au propriétaire et on verra. Ça pèsera dans notre prochaine décision de relocalisation et d'emménagement.

**Roland A. :** Bon, admettons qu'on se lance. Vous me voyez, moi, en train de dire à tout le monde « économisez, l'énergie, gna-gna » ? Je vais refiler le sujet à Xavier D. c'est son dada, mais moi je ne dois pas m'afficher là-dessus !



**Carole B. :** Je me suis engagée personnellement et j'applique à mon étage. Et je veux que ça se sache. Ce n'est pas décoratif. Il faut montrer l'exemple. Les résultats me sont commentés tous les 6 mois par mon responsable.

**Roland A. :** Bon, on le fait et vite, on va pas traîner. Ce n'est tout de même pas pour ça qu'on est là.



**Carole B. :** J'ai lu que si on se mobilise sur l'énergie, le retour d'expérience montre que cela fait bouger les lignes et que l'on trouve d'autres bénéfices en chemin pour l'entreprise. J'en suis sûre. Il est temps d'aller chercher les valeurs de nos collègues. L'entreprise responsable, cela doit être concret, tangible.

# LA LECTURE DES SOCIOLOGUES

**Les exemples et citations ici mis en avant, issus du retour d'expérience sur le concours CUBE 2020, sont révélateurs de toute démarche participative d'économies d'énergie.**

Le rôle du manager est prépondérant pour le moral des troupes et l'adhésion à l'action. Ce que nous avons relevé dans nos enquêtes est, invariablement, sur un sujet comme celui-là :

**Le besoin d'exemplarité de la direction.** L'exigence intellectuelle, de la part de tout l'équipage du navire, est de voir le ou les capitaine(s) concerné(s) et exemplaire(s) !

**Le besoin d'un management participatif.** « Avant de faire quelque chose, il faut avoir l'accord de beaucoup de personnes : ça prend du temps, ça se décide dans les hautes sphères. » **La concertation des salariés** sera une étape idéale, même si cela se resserre sur un petit nombre d'« alliés » choisis pour la cause. Impliquer les salariés dans la démarche, leur demander leur avis avant de prendre une décision, adopter une posture d'écoute bienveillante sont autant d'éléments qui permettent la réussite du projet. Par exemple, dans les entreprises participant à CUBE 2020, on a observé parfois un court-circuit de niveaux hiérarchiques dans le cadre des économies d'énergie. Dans le cas contraire, on a vu des « récupérations » qui n'étaient pas favorables à la collaboration : « on donnait nos idées au chef de service qui les validait pour ensuite les amener à l'équipe de direction. »

**Le besoin d'une norme sociale partagée.** Autrement dit, les gestes quotidiens d'économies d'énergie doivent être considérés comme des comportements largement répandus et valorisés par les collègues. En effet, chaque individu est influencé par « ce que les autres font et ce que les autres pensent ». **Vous pouvez imaginer vos collègues comme des alliés !** Témoignage : « pour moi, toucher le management, c'était le moyen de montrer à leurs équipes que les chartes comportementales, ça marche, à condition d'être dans l'accompagnement. »

## TÉMOIGNAGES

« La relation entre Direction et gestionnaire immobilier est plus fluide, plus soutenue quand on parle d'économies et même décomplexée sur les enjeux énergétiques. »

« Cet intérêt du top management se voyait car les gens venaient nous demander le classement [au concours CUBE 2020]. De plus, la Direction et la Communication relayaient les informations dans tous nos supports internes... On a senti qu'il y avait une pression supplémentaire. »

« Les entreprises évoluent, leurs bâtiments également. Déménager et aménager, c'est manager. À l'heure où effort doit rimer avec confort, le lien entre espace de travail et organisation de l'entreprise n'a jamais été aussi fort. C'est le moment ou jamais de se lancer dans l'optimisation. Faire des économies d'énergie en agrémentant la qualité de vie au travail, c'est RSE et Bail Vert ensemble, le deux en un ! »



## L'ENQUÊTE

**Question aux animateurs du concours d'économies d'énergie : qui, selon vous, avait initié l'inscription ?**

