

Bravo
Super



Bravo
Bien joué !

RETOURS VERS LES UTILISATEURS

Devenir une entreprise efficace énergétiquement est une adaptation
qui demande un travail collectif qu'il faut savoir reconnaître !

RETOURS D'EXPÉRIENCE

- **1. En cours de route...** L'effort d'efficacité énergétique a donné lieu à un concours par étage... Et l'étage qui performait avait les « *smarties* » gratuits près de la machine à café ! Bonne humeur et créativité assurées !
- **2. Une année d'effort « exceptionnel » :** les économies d'énergie de la première année, sur ce bâtiment de 400 personnes, seront reversées à une association qui travaille pour une cause solidaire. Ce n'est pas pour le collaborateur mais pour d'autres personnes dans le besoin. Le geste a été apprécié.
- **3. Un dessert exceptionnel et du champagne ont été programmés au restaurant d'entreprise ce midi-là.** « *Il s'agissait de remercier tous ceux qui avaient contribué à 15% d'économies d'énergie, dont le personnel des exploitants, et on s'était amusé à le faire !* »
- **4. Le pot, le buffet, la fête... C'est toujours bienvenu.**
- **5. Un petit panier bio a été offert à tous.**
- **6. Grâce aux économies, la zone de la machine à café a été refaite.** Elle rappelle à tous les résultats de cette première campagne d'économies d'énergie et invite maintenant à travailler d'autres dimensions du développement durable.
- **7. Plus complexe à mettre en œuvre, mais rencontré dans quelques entreprises leaders : l'intéressement des employés** comporte une clause liée à la maîtrise de l'énergie.

Attention à la communication : il est important en fin de période de ne pas « clore le chapitre de l'effort », ce qui peut aller dans le sens de « l'effet rebond », mais bien d'inaugurer et célébrer l'entrée dans la sobriété.



L'ANALYSE DU SOCIOLOGUE

LE JUSTE RETOUR VERS LES UTILISATEURS, ET LA BOUCLE EST BOUCLÉE

La notion de rétribution des résultats a pu être pensée pendant l'année du concours.

D'un côté, certains occupants de bâtiments inscrits ont pu se préoccuper d'une récompense, en lien avec la notion de concours et de prix : « Les gens venaient me voir aussi pour savoir ce qu'il y avait à gagner, comme on avait parlé d'un prix ».

D'un autre côté, les pilotes ont pu envisager d'indexer les résultats de CUBE à des rémunérations financières (prime, intéressement, etc.), ce qui existe déjà dans certaines organisations indépendamment du concours. Dans une des grandes entreprises, les économies d'énergie sont déjà un critère d'intéressement des salariés, et dans une autre, les energy managers sont déjà soumis à des objectifs chiffrés de progression annuelle d'économies d'énergie.

Dans une troisième grande entreprise, la question s'est posée à l'occasion de CUBE : « Nos managers ne sont pas encore objectivés sur les résultats de consommation [d'énergie], mais on leur met la pression quand même. On ne pouvait pas vraiment les objectiver [dans le cadre de CUBE], car on ne savait pas vraiment vers quoi on allait, on ne pouvait pas leur dire « faites 10 % ». »

Mais parmi les organisations rencontrées, la réflexion sur la rétribution arrive plutôt en fin de concours, une fois les scores établis, ce qui restreint les possibilités. Les performances réalisées ont été plus ou moins valorisées auprès des participants au concours.

Nos interlocuteurs parlent d'un « retour » vers les occupants, de « retourner » dans les bâtiments, voire de trouver une rémunération matérielle ou symbolique qui puisse intéresser les occupants.

■ **Un premier degré de « retour » est l'information du classement par un support média :** (Valorisation des résultats du concours ?) « On a un journal interne et un intranet avec une newsletter. Le concours et les résultats ont fait l'objet de communication. »

■ **Un deuxième degré de rétribution est un événement symbolique collectif, sous forme de discours/podium ou sous forme de « pot » :** « Dans ces démarches il faut un retour concret, et pas seulement demander aux gens de faire des efforts. Même si on ne peut pas les rétribuer matériellement, rien ne nous empêche de faire une collation. »

■ **Un troisième degré de rétribution renvoie à la demande d'un budget spécifique, calculé comme quote-part des économies réalisées, qui sera attribué aux occupants des bâtiments ayant performé et identifié comme tel auprès d'eux, comme récompense :** « On a demandé aussi que chaque chef d'établissement fasse un retour concret aux équipes. On s'est mis d'accord sur un budget et ils feront un achat qui bénéficie directement au personnel, comme un baby-foot par exemple. On a fait un calcul en disant si vous économisez 10 000 euros, vous utilisez 5 % pour faire un achat qui plait aux employés, et surtout qui soit affiché comme tel. »

