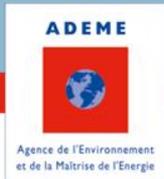


Projet TRANSPHERES

Rapport de l'enquête sociologique exploratoire
sur les transferts de pratiques environnementales
entre les sphères professionnelle et domestique

Bureau d'études sociologiques Gaëtan Brisepierre Sociologue

Avril 2018



Partenariat de recherche

Auteurs de l'étude :
Gaëtan Brisepierre
Anne Desrues



Le projet de recherche TRANSPHERES

“Étude des transferts de pratiques entre sphères professionnelle et privée pour la transition énergétique et environnementale”

Il s'agit d'un **projet de recherche et d'expérimentation soutenu par l'ADEME** en réponse à l'[appel à projet de recherche “Transitions écologiques, économiques et sociales”](#) qui s'intéresse aux changements des comportements, des pratiques de consommation et des modes de vie dans ces transitions.

Les **partenaires** de ce projet de recherche sont :

- l'Institut Français pour la Performance du Bâtiment (IFPEB) / Coordination / Cédric Borel
- Laboratoire EPSYLON - Université Paul Valéry, Montpellier 3. / Psychosociologue / Laurent Auzoult
- Gaëtan Brisepierre Sociologue (GBS) / Sociologue / Gaëtan Brisepierre
- Laboratoire LAPPS, Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense / Psychosociologue / Delphine Labbouz

Le projet TRANSPHERES **interroge les pratiques de développement durable du point de vue de l'articulation entre les sphères de vie**, à travers une approche sociologique inductive et une approche psychosociologique expérimentale. La finalité est de dessiner le potentiel des transferts de pratiques d'une sphère à l'autre comme levier de changement des pratiques au sein des ménages et dans les organisations.

Le projet se déroule sur **2 ans à partir de novembre 2017 et comporte 4 grandes phases** :

- Une phase exploratoire comportant un état de l'art en psychologie sociale ainsi qu'une enquête sociologique de terrain
- Une phase de définition du cadre d'expérimentation et de préparation des terrains
- Une phase d'expérimentations, d'enquêtes et de formalisation des résultats.
- Une phase de conclusions pour l'action et de communication des résultats.

INTRODUCTION

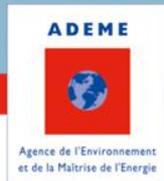
Partie 1 - LES PROFILS DES TRANSFÈREURS.....	p.19
1.1 Typologie et portraits des transfèreurs.....	p.20
1.2 Les dispositions sociales au transfert.....	p.32
1.3 Les logiques sociales du transfert.....	p.37
1.4 La carrière du transfèreur.....	p.45
Partie 2 - LES PROCESSUS COLLECTIFS DE TRANSFERT.....	p.48
2.1 Depuis le domestique vers le professionnel.....	p.49
2.2 Depuis le professionnel vers le domestique.....	p.87
Partie 3 - LES SITUATIONS DE TRANSFERT : LA PERMÉABILITÉ DES SPHÈRES.....	p.93
3.1 La sphère professionnelle.....	p.94
3.2 La sphère domestique.....	p.105
3.3 La sphère publique.....	p.111
Partie 4 - LES PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES AU PRISME DES TRANSFERTS.....	p.115
4.1 Les déchets.....	p.117
4.2 L'alimentation.....	p.133
4.3 L'énergie.....	p.143
4.4 La mobilité.....	p.151
Partie 5 - LES EFFETS SOCIAUX DU TRANSFERT.....	p.159
5.1 Les conséquences du transfert.....	p.160
5.2 Vers un nouveau rapport entre les sphères ?.....	p.165
5.3 Le transfert, un effet domino ?.....	p.172
CONCLUSIONS.....	p.176

INTRODUCTION

Contexte et enjeux

Problématique et objectifs

Méthodologie



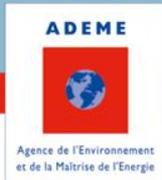
Le transfert : une vision anthropocentrée de la transition écologique

Le sujet du transfert de pratiques environnementales entre sphères domestiques et professionnelles est un angle mort de la vision technico-économique dominante de la transition énergétique et écologique.

- L'approche technico-économique conduit à considérer séparément les changements qui relèvent du résidentiel et du tertiaire. Pourtant ce sont bien les mêmes individus qui sont présents dans les logements et dans les bâtiments d'activité, et ce sont ces individus qui sont porteurs des changements à opérer dans le cadre de cette transition. Il y a donc un intérêt à repartir de l'individu pour comprendre les conditions de changement dans lesquelles il est placé.
- L'approche technico-économique a tendance à segmenter les pratiques en fonction des domaines de consommation concernés par la transition écologique (énergie, mobilité, alimentation, déchet). Cette segmentation des domaines est valable que ce soit au niveau normatif des injonctions au changement comme au niveau des études et recherches (ex : programme de recherche "Déchets et Société" de l'ADEME).
- Les pratiques domestiques restent la cible privilégiée de la communication environnementale. Depuis 40 ans, les individus ont principalement été sollicités dans la sphère domestique afin d'adopter des "éco-gestes" et de faire des choix d'équipement respectueux de l'environnement. Le domaine du travail a été abordé beaucoup plus récemment comme un champ de prescription de pratiques environnementales, par exemple avec des programmes comme le concours d'économie d'énergie CUBE 2020 entre bâtiments tertiaires.

Ce sujet repose sur une vision anthropocentrée de la transition énergétique et environnementale, qui intègre plusieurs partis-pris ayant en commun de placer l'humain comme le coeur du changement du système socio-technique :

- Il propose une vision transversale aux différents domaines de consommation, car l'adoption de pratiques environnementales peut se comprendre comme un parcours de transformation à la fois global à la fois progressif en abordant les différents domaines de consommation en fonction des opportunités liées aux moments de vie.
- Il adopte un point de vue global sur l'individu qui revient à ne pas le morceler entre les différentes sphères de sa vie (travail, vie privée, citoyenneté...). Pour autant l'adoption de pratiques environnementales ne peut pas s'opérer de la même manière en fonction des sphères et des contraintes associées (niveau d'information, impact économique, normativité sociale...). Le transfert de pratiques n'est donc pas une simple reproduction mais correspond plutôt à une transformation afin de s'insérer dans les contraintes de l'autre sphère.



Les indices du potentiel des transferts dans la littérature sociologique

Le transfert de pratiques entre les sphères de vie apparaît comme un mécanisme courant dans la vie sociale : c'est un chemin déjà connu du changement social. Il est bien illustré par l'adoption et l'usage des technologies de l'information et de la communication où les sphères professionnelle et domestique ont tour à tour été porteuses du changement technique pour l'autre sphère ces trente dernières années.

La perméabilité entre vie privée et vie professionnelle est un sujet de recherche classique en sociologie

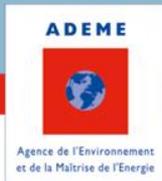
- En sociologie de la famille, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est un objet de recherche à part entière qui permet de comprendre la répartition des tâches domestiques au sein du couple, ou encore les inégalités de genre dans les trajectoires professionnelles ([MARTIN C., 2014](#)).
- La sociologie de la consommation aborde certaines pratiques effectuées sur le lieu de travail comme “personnelles”, notamment l'alimentation (MONTJARRET A., 2002) ou certaines communications numériques ([BRISEPIERRE G., 2005](#)).

La sociologie de l'énergie a déjà mis le doigt sur le rôle joué par des transferts dans la transition énergétique et environnementale :

- Dans les copropriétés, les projets de rénovation énergétique reposent sur des individus bénévoles “leaders énergétiques” qui investissent des compétences issues de leurs activités professionnelles (architectes, ingénieurs, chefs de projet...) ([BRISEPIERRE G., 2014](#)).
- L'étude du concours d'économies d'énergie au travail CUBE 2020, a montré que l'adoption par les salariés d'éco-gestes au travail est parfois justifiée par les porteurs de concours à travers les bénéfices que peuvent en tirer les salariés à domicile. Du côté des salariés, ils reconnaissent que ces changements de pratiques au travail favorisent des apprentissages et sont une motivation pour changer à domicile ([SOCIOCUBE, 2016](#)).

Une étude a été menée en 2006 sur les transferts dans le domaine environnemental chez les salariés de Carrefour

- Il s'agit d'une étude qualitative réalisée par le [CETU ETICs](#) de l'Université de Tours intitulée : “Influence des sensibilisations délivrées sur les thèmes de l'environnement, des énergies, et du développement durable dans les entreprises de la grande distribution sur les comportements privés de leurs salariés”.
- Il s'agit d'une approche monographique alors que la présente étude entend développer une approche comparative dans un contexte qui a vu s'accroître la prise en compte des enjeux environnementaux notamment suite au Grenelle de l'Environnement.



Le transfert : un relais pour la diffusion des pratiques environnementales ?

Les instruments étatiques visant le changement des comportements de consommation ont des effets limités sur les pratiques des Français.

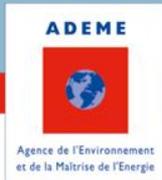
- Les grandes campagnes nationales de communication sur la consommation responsable ou encore les économies d'énergie se heurtent au verrou de l'écart entre les intentions et les actes. Bien que les Français soient de plus en plus sensibilisés aux enjeux du développement durable, leurs choix et leurs pratiques restent conditionnés par les contraintes de la vie quotidienne.
- Le “signal prix” reste difficile à mettre en œuvre dans le contexte actuel de sortie de crise économique. Les écotaxes comme la “taxe carbone” sont très difficiles à faire passer politiquement et restent à des niveaux insuffisants pour entraîner des changements, surtout dans un contexte d'atonie des prix des énergies fossiles.

Depuis dix ans, des nouveaux dispositifs, collectifs et décentralisés, basés sur le principe du défi, permettent d'entraîner des changements de pratiques au-delà des cercles militants.

- En 2008, le défi “famille à énergie positive” lancé par l'association Prioriterre puis repris par les collectivités locales. Depuis 2014, le concours d'économie d'énergie entre bâtiments tertiaires CUBE 2020 organisé par l'IFPEB. En 2018, le défi “Rien de neuf” par l'association Zéro Waste France qui consiste à limiter au maximum les achats de produits neufs.
- Toutefois ces dispositifs ne touchent pas la majorité de la population car la participation nécessite un niveau d'engagement élevé de la part des ménages et ils restent lourds à gérer et organiser. Ils ont la capacité de former des individus leaders de changements.

Le transfert de pratiques entre sphère professionnelle et sphère domestique peut-il constituer un mécanisme de généralisation des pratiques environnementales ? Autrement dit, le transfert est-il une chambre d'écho pour des individus leaders de changement dans une sphère vis-à-vis de leurs collègues ou de leur famille ?

- Des individus engagés sur des pratiques environnementales à leur domicile prennent-ils des initiatives sur leur lieu de travail pour implémenter ces pratiques auprès de leurs collègues et sont-ils soutenus par l'organisation ?
- Les actions de sensibilisation au développement durable et de développement des pratiques environnementales au travail mènent-elle à l'adoption de ces pratiques par les salariés à leur domicile ?



Les contours du transfert de pratiques environnementales (1/2)

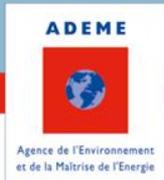
L'objet de cette recherche est le transfert de pratiques environnementales entre sphères domestique et professionnelle, dont nous donnons ici quelques éléments de définition et de périmètre. L'approche scientifique choisie étant inductive, ces éléments ont été précisés au fur et à mesure du recueil et de l'analyse des données.

NB : afin de ne pas alourdir le texte nous utilisons parfois l'expression "transfert de pratiques" pour désigner l'objet de cette étude

La notion de "transfert" n'est pas usuelle en sociologie. Elle renvoie de prime abord à d'autres univers de sens. Le choix de ce mode de désignation de l'objet d'étude s'explique par l'historique du projet de recherche qui a été initié par des psychosociologues, ce qui suppose une réappropriation. Dans le langage courant c'est "le déplacement d'un lieu à un autre selon des modalités précises" ([TLFI](#)). En psychanalyse : un mécanisme où l'individu projette les émotions associées à une personne sur sa relation avec une autre. On parle également de "transfert de technologie" pour désigner le passage d'une découverte scientifique en produit commercialisable, ou l'implantation d'une technologie et des savoirs associés d'un pays à un autre.

D'un point de vue sociologique la notion de "transfert" pose plus généralement la question du changement et de ses ressorts. Par rapport à l'approche de la psychologie sociale qui met l'accent sur la prise de conscience et le passage à l'acte, l'approche sociologique se centre davantage sur les pratiques et les conditions d'effectivité du transfert. Le transfert peut en quelque sorte être considéré comme une méta-pratique dont nous proposons la définition suivante :

Le transfert est un processus collectif de changement de pratiques qui part de l'importation par un individu de pratiques préexistantes dans une sphère de vie donnée et se diffuse dans une organisation ou un foyer.



Les contours du transfert de pratiques environnementales (2/2)

L'objet des transferts auxquels nous nous intéressons sont les “pratiques environnementales” :

- Elles peuvent être définies comme l'ensemble des comportements des individus dont les impacts environnementaux sont moindres par rapport aux pratiques de consommation dominantes. Il s'agit d'une catégorie statistique utilisée depuis au moins une dizaine d'années dans les études quantitatives ([IFEN, 2007](#)) et toujours en vigueur pour mesurer “l'intégration du souci pour l'environnement dans les gestes quotidiens des ménages”.
- D'un point de vue sociologique, la notion de pratiques environnementales pose un double problème qui nous amène à l'utiliser avec des précautions. D'une part, elle comporte une dimension normative très forte, basée sur des calculs techniques d'impacts environnementaux qui déterminent des “bonnes pratiques”, alors que notre objectif reste descriptif. D'autre part, elle présuppose qu'il s'agit d'un ensemble cohérent alors que les ménages ne font pas nécessairement le lien avec l'impact environnemental. Pour cette raison nous préférons une analyse par la consommation et ses domaines plus que par la conscience environnementale.
- Les psychosociologues parlent quant à eux de “comportements pro-environnementaux” (CPE), avec une définition qui intègre l'intentionnalité de ne pas nuire à l'environnement, alors que l'analyse en termes de pratiques environnementales inclut ces mêmes actions qui relèveraient d'autres motivations. Les CPE dans le domaine professionnel font partie de la catégorie des “comportements de citoyenneté organisationnelle”, alors que les sociologues auront tendance à inclure les pratiques environnementales dans l'ensemble des pratiques professionnelles ou domestiques.

Nous considérons en priorité les sphères de vie professionnelle et domestique, car ce sont elles qui caractérisent le mieux le mode de vie de la population active et le contexte des “pratiques environnementales”.

- La notion de “sphère” renvoie à un ensemble d'activités sociales qui trouvent une cohérence par rapport au lieu de leur effectuation. Nous entendons par “professionnelle” les pratiques qui sont effectuées sur le lieu de travail, et nous préférons la notion de “domestique” à celle de “personnelle” ou de “privée” pour caractériser les pratiques effectuées sur le lieu de vie habituel.
- Nous n'excluons pas a priori le rôle possible des autres sphères de vie vis-à-vis des pratiques environnementales, notamment celle de la sphère publique et de la vie citoyenne. Pour autant, il convient de pointer une limite de la définition des sphères par rapport au lieu qui est le fait de minorer la sphère des relations amicales et familiales.



Les objectifs de l'étude

Nous étudions ici le **transfert de pratiques environnementales entre sphères professionnelle et domestique** comme un **phénomène social**, avec la problématique suivante :

Dans quelle mesure le transfert de pratiques entre les sphères professionnelle et domestique est-il un vecteur de diffusion plus large des pratiques environnementales dans la société ?

- Préciser le profil et les dispositions des individus qui transfèrent des pratiques environnementales, et reconstituer leur parcours
- Décrire les processus de transfert selon le sens du transfert (professionnel \Rightarrow domestique / domestique \Rightarrow professionnelle)
- Analyser les conditions sociales et organisationnelles des transferts en fonction de la sphère de destination de la pratique
- Identifier les spécificités du transfert de pratiques selon les domaines de consommation et de développement durable (alimentation, énergie, déchet, mobilité)
- Appréhender les effets des transferts sur les individus et les organisations, sur le rapport entre les sphères, et entre les domaines.
- Cerner le potentiel des transferts de pratiques dans la transition écologique, et les leviers à actionner par les pouvoirs publics et les organisations.



Les parti-pris méthodologiques

Nous avons mené une étude qualitative avec **une approche méthodologique complémentaire de celle qui sera déployée par les psychosociologues dans la suite du projet TRANSPHERES**. Notre approche repose sur trois piliers :

- L'épistémologie inductive consiste à partir sur le terrain sans hypothèses préalables, en commençant à recueillir des données sur les situations existantes pour identifier, par la comparaison des cas singuliers, des paramètres clés qui permettent de construire un modèle d'analyse ad'hoc du phénomène étudié. La psychologie sociale repose sur une épistémologie expérimentale qui consiste à formuler des hypothèses à partir d'un état de la littérature afin de les tester dans un environnement contrôlé.
- La posture compréhensive revient à considérer que les acteurs sociaux ont de “bonnes raisons” de faire ce qu'ils font et de dire ce qu'ils disent. On commence par décrire leurs pratiques et leurs représentations puis on cherche à reconstituer leurs logiques d'action à partir de la manière dont ils leur donnent du sens et des contraintes de la situation. La posture privilégiée dans l'approche de la psychologie sociale est explicative, c'est-à-dire qu'elle analyse les comportements comme des variables et cherchent à établir des corrélations avec d'autres variables internes ou contextuelles.
- Le démarche de l'enquête de terrain implique de se rendre sur place pour avoir un contact sensible avec les enquêtés. Il s'agit de multiplier les techniques de recueil des données afin de croiser les sources d'informations ce qui permet d'obtenir une fiabilité des résultats. La méthodologie de l'enquête de terrain permet de conserver une souplesse et d'adapter le dispositif au fur et à mesure des découvertes issues de l'analyse des premières données. Les dispositifs privilégiés par les psychologues sociaux sont davantage ceux de l'entretien d'évaluation et du questionnaire statistique.



Le croisement de deux techniques de recueil des données

Une trentaine d'entretiens semi-directifs approfondis et en face à face ont été réalisés sur les lieux de travail fin 2017 :

- 17 entretiens principaux ont été réalisés sur une durée moyenne d'une heure trente auprès de personnes désignées comme porteurs de transferts de pratiques. Ils prennent la forme d'une conversation guidée par l'enquêteur sur la base d'une liste de thèmes pré-établie mais où l'enquêté reste libre d'aborder et de développer les sujets qui lui paraissent pertinents. Ces entretiens avaient lieu le plus souvent dans le bureau de l'enquêté ; ces propos étaient pris en notes manuscrites puis retranscrits de façon dactylographiés afin de rester au plus proche de ses formulations.
- 13 entretiens secondaires ont été réalisés en marge des entretiens principaux sur une durée plus courte (20 à 30 minutes) et parfois par téléphone. Au moment de la prise de rendez-vous, l'enquêteur demandait à l'enquêté de prévoir si possible un temps d'échange avec un ou plusieurs collègues qui pouvaient nous apporter des informations complémentaires sur le contexte organisationnel ou un point de vue différent sur les pratiques. Par exemple nous avons été dirigés vers une responsable RSE, un responsable hiérarchique ou inversement un collaborateur, un collègue ayant des pratiques similaires.

Des observations directes et photographiques des pratiques environnementales sur les lieux de travail et au domicile :

- Des visites commentées avec prise de photos à l'issue des entretiens principaux. La consigne donnée à l'enquêtée est de faire visiter le lieu de travail (étage, bâtiment ou site) en axant les lieux de visites sur les thèmes évoqués pendant l'entretien. Lors de ces visites l'enquêteur prend en photo les objets et les situations relevant des pratiques environnementales et sollicite des commentaires auprès de l'enquêté. Ces visites étaient aussi l'occasion de prendre connaissance du contexte matériel et de l'ambiance entre collègues.
- De l'auto-observation des enquêtés dans leur espace domestique, en leur demandant de constituer un "book" avec des photos prises à leur domicile et envoyées par mail à l'enquêteur assorties d'un commentaire pour chacune d'entre elles. Cette technique du book est une tactique pour obtenir des données d'observation sur l'espace domestique compte tenu du choix de faire l'entretien sur le lieu de travail. Sur les 17 enquêtés principaux, seul 11 ont joué le jeu, et avec des niveaux d'implication et de qualité des books très disparates ce qui n'est en rien un frein à l'analyse.



Extrait d'un "book" issus de l'étude

Voici la liste de ce que je fais chez moi pour réduire mes déchets et mon impact sur l'environnement

1. Suppression des produits superflus

- Mettre une étiquette « stop pub » dans la boîte aux lettres. Refuser les pubs distribuées dans la rue. Refuser les gadgets, les spécimens,....
- Supprimer le sopalin, les pailles, la vaisselle jetable, les bouteilles d'eau,...
- Supprimer les cosmétiques et produits de beauté : le maquillage, le tonique hydratant, le lait hydratant pour le corps, les exfoliants, la crème contour des yeux, les baumes pour les cheveux, la crème de jour, la crème de nuit...
- Espacer les shampoings
- Limiter le nombre de produits différents pour faire le ménage. Supprimer le détartreur, la javel, la lessive pour la laine, l'adoucissant, le nettoyeur vitroceramique ...
- Espacer les lessives, remettre les vêtements quand c'est possible. Nettoyer les taches sur le coup. Utiliser un tablier pour faire la cuisine.
- Supprimer le téléphone fixe au profit du téléphone portable. Supprimer le télé, l'ordinateur, la tablette, la box, les gadgets électroniques...
- Limiter les gadgets en cuisine et les robots au minimum indispensables
- Avant d'aller à la pharmacie, vérifier si on a pas déjà à la maison les médicaments de l'ordonnance

2. Remplacement des produits consommables par des produits durables

- Utiliser des piles rechargeables
- Prendre des notes et faire les listes sur le téléphone portable
- Remplacer le papier cadeau par du tissu (furoshiki), des sacs en tissu ou du papier journal de récup
- Lingettes jetables > lingettes lavables
- Réduire la consommation de papier toilettes en utilisant de l'eau (bouteille d'eau dans les toilettes)
- Remplacer les kleenex par des petits mouchoirs en tissu lavables
- Coton tige jetables > coton ou « cure oreille »
- Sérum en spray ou en dosettes > sérum maison et réutilisation des anciennes dosettes en plastique
- Utiliser des brosse à dents en bois (compostables)
- Boire l'eau du robinet. Utiliser une gourde pour les voyages et les picnics, une carafe à la maison.
- Utiliser des nappes et des serviettes en tissu (même en picnic, en voyage, au restaurant ou au bureau)
- Utiliser 2 torchons en cuisine : 1 pour essuyer la vaisselle et l'autre pour les mains. Utiliser de chiffons pour le ménage.
- Utiliser de la vaisselle et des couverts lavables. En picnic utiliser de la vaisselle légère lavable (en plastique rigide, métal ou bambou) et des couverts lavables.
- Sacs à glaçons > Blocs à glaçons
- Supprimer le film plastique et le papier alu en rangeant les aliments dans des supercaves, ou simplement dans un saladier recouvert par une assiette
- Supprimer les étiquettes collantes sur les conserves/confitures. Si besoin, fabriquer des étiquettes avec des cartonnés que l'on attache joliment avec une cordelette ou des papiers que l'on colle avec du lait.
- Remplacer les sachets plastiques (gâteaux/congelation) par des sachets en tissu
- Poches à douille en plastique jetables > poche à douille lavable
- Eponges double face en plastique > brosse en bois à tête interchangeable + éponge biodégradable (kawashi en coton fait maison)
- Papier cuisson > feuille plastifiée durable ou moule beurré et fariné

3. Réduction des emballages plastiques jetables

- Mettre toujours un sac en tissu dans son sac ou dans son manteau pour éviter les sacs plastiques des magasins



Figure 9: kit pour faire les courses

Oùbas
Boîte à œufs
Sacs en tissu pour le vrac, les fruits et légumes, la baguette,..
Jusquevères pour les produits frais à la coupe
Grande boîte avec couvercle pour le poisson (en dessous)



Beurre (acheté en motte au marché)
Yaourts (faits maison au lait de vache et au lait de soja)
CEufs (achetés en vrac au marché)
Fromages (achetés à la coupe) dont un talon de gruyère pour râper
Pâte de coing (fait maison)

Figure 10: crémerie



Figure 11: thé et tisanes

Thé acheté en vrac (et rangé dans une ancienne boîte en métal)
Menthe fraîche ou séchée (qui pousse sur le balcon)
Verveine fraîche ou séchée (qui pousse aussi sur le balcon)
Miel acheté en vrac (pot réutilisable)

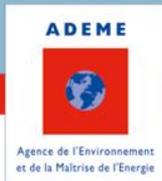


Figure 12: droguerie

De gauche à droite :

- Poudre lave-vaisselle (mélange de percarbonate de soude, acide citrique et soude en cristaux, achetés dans des sachets cartonnés*, visibles sur la photo)
- Blocs de savon de Marseille (vert pour la vaisselle ou blanc pour la lessive. Achetés sans emballage ou dans un emballage cartonné compostable)
- Savon détachant (Achetés sans emballage ou dans un emballage cartonné compostable)
- Lessive liquide (fait maison à partir du savon de Marseille)
- Torchon et JAVASSABI
- Vinaigre ménager pur (acheté en vrac dans une bouteille réutilisable)
- Spray multi usage (fait maison : vinaigre dilué)
- Liquide de rinçage lave-vaisselle (acheté en vrac), parfois remplacé par du vinaigre pur
- Sel régénérant lave-vaisselle (acheté en vrac), parfois remplacé par du gros sel

* Avec un film plastique à l'intérieur qui garantit l'étanchéité, mais qui doit être incinéré



Le déroulement du terrain d'enquête

Une évolution des critères de recrutement en cours de terrain afin de traiter les deux sens possibles des transferts de pratiques.

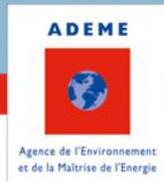
- Le profil à recruter est défini au départ comme celui d'un collaborateur ayant lancé ou porté une action de développement durable au travail à destination des salariés (et non des clients) sans que cela fasse partie de sa fonction professionnelle. Cette définition a permis d'obtenir des profils de transférés de la sphère domestique vers la sphère professionnelle.
- Afin d'être en mesure d'étudier le phénomène de transfert inverse, de la sphère professionnelle vers la sphère domestique, nous avons ajouté un second profil en recherchant des professionnels du développement durable (fonction RSE, activité liée à l'environnement) pour comprendre l'influence de ce métier sur les pratiques domestiques.

Des canaux variés d'identification et de recrutement des enquêtés ont permis d'obtenir 48 enquêtés potentiels

- Envoi d'un mail via le carnet d'adresses personnel et professionnel des deux enquêteurs
- Post de message sur les réseaux sociaux : [Twitter](#), LinkedIn, Facebook
- Mobilisation de l'équipe du projet TRANSPHERES : Delphine Labbouz, IFPEB
- Message relayé par le [Plan Bâtiment Durable](#)

Les difficultés et les limites rencontrées sur ce terrain d'enquête sont de trois ordres :

- Nous avons eu beaucoup de contacts avec des fonctions stratégiques et des accompagnateurs, et nous avons rencontré des difficultés à accéder aux collaborateurs porteurs d'actions concrètes et situées (mal identifiés, temps de validation hiérarchique)
- Une surreprésentation des BAC + 5 et des cadres sans que l'on puisse déterminer s'il s'agit d'un effet d'observation (biais des canaux de recrutement utilisés) ou d'un effet de réalité (des transferts plus fréquents chez ces profils de diplômés et de CSP+)
- Une méthodologie qui ne permet pas de recueillir autant de données sur la sphère domestique que sur la sphère professionnelle. En effet les entretiens ayant lieu au travail, les pratiques professionnelles ont été plus naturellement évoquées et tous les enquêtés n'ont pas joué à fond le jeu de l'auto-observation domestique.



La structure de l'échantillon des transféreurs

L'échantillon principal se compose de 17 enquêtés travaillant dans 16 organisations différentes.

Les trois critères principaux de diversification de l'échantillon sont :

- Le lien entre le métier et le développement durable. Environ la moitié de l'échantillon exerce un métier sans lien évident avec le développement durable (informatique, responsable de la sécurité, responsable de bibliothèque...). Sur l'autre moitié, on distingue des enquêtés dont le métier se situe dans un secteur d'activité lié au développement durable (auditeur énergétique, responsable d'association sur le bâtiment durable...) et ceux qui exercent directement une fonction RSE, c'est-à-dire orientée vers la transformation de l'organisation (chargé de mission éco-campus, directeur de la transition énergétique...).
- Le domaine de consommation dans lequel s'inscrit la pratique environnementale mise en avant lors du recrutement : déchets (41 %), énergie (24 %), mobilité (18%) et alimentation (18 %). Au-delà de la surreprésentation des actions liées au déchet, de nombreux enquêtés évoquent dès le recrutement des pratiques environnementales dans plusieurs domaines.
- Le type d'organisation avec le secteur public (41 % : université, collèges, Conseil Départemental, Mairie, bibliothèque), des grandes entreprises (30 % : énergie, grande distribution, finance, immobilier), des TPE/PME (24 % nouvelles technologies, pépinière, suivi énergétique, audit énergétique) et une association.

→ Genre

Femme	53%
Homme	47%

→ Niveau de diplôme

< Bac +5	11%
Bac + 5	65%
NSP	24%

→ Age

< 30 ans	12%
30-40 ans	29%
40-50 ans	29%
> 50 ans	29%

→ Composition du foyer

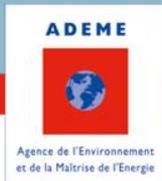
Seul	24%
En couple	29%
Avec enfants	41%

→ Zone géographique

IDF	59%
Autres	41%

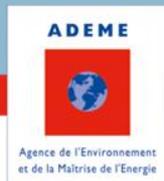
→ Type d'habitat

Appartement	71%
Maison	29%
<i>Propriétaire</i>	47%
<i>Locataire</i>	53%



Caractéristiques des 17 enquêtés principaux

Pseudo	Genre	Âge	Composition foyer	Type d'habitat	Fonction	Lieu de l'action	Type Organisation	Lien DD
Lorraine	F	44	Elle + 2 enf.	Appartement	Manager équipe de Trading	IDF	GE	Non
Chloé	F	34	Couple + 3 enf.	Maison (avec jardin)	Incident manager (IT)	Lille	GE	Non
Caroline	F	36	Couple	Appartement	Eco-ingénieur	IDF	Public	Oui (fonction)
Jean	H	55	Seul	Appartement	Dir. de l'environnement de travail	IDF	GE	Non
Julia	F	35	Seule	Appartement	Resp. projet RSE	IDF	GE	Oui (fonction)
Agathe	F	34	Conjoint + 2 enf.	Maison (avec jardin)	Informatique	NDP	Public	Non
Christine	F	64	Couple	Appartement	Chargée de mission Eco-campus	IDF	Public	Oui (fonction)
Frédéric	H	41	Seul	Maison (de ville)	Ingénieur électronique	Aquitaine	PME	Non
Yann	H	25	Colocation	Appartement	Auditeur énergétique	IDF	PME	Oui (métier)
Julien	H	27	Couple	Appartement	Professeur de biologie	IDF	Public	Non
Jacques	H	56	Lui + 1 enf.	Appartement (de fonction)	Resp. de la sécurité	IDF	Public	Non
Brigitte	F	47	Seule	Appartement (HLM)	Resp. de la bibliothèque	Angers	Public	Non
Valérie	F	57	Couple	Maison (avec jardin)	Assistante de direction régionale	Nantes	GE	Non
Nadia	F	43	Couple + 2 enf.	Appartement	Dir. technique	IDF	PME	Oui (métier)
Francois	H	33	Couple + 1 enf.	Maison (de ville)	Resp. de pôle	NDP	Association	Oui (métier)
Clémentine	F	32	Couple + 1 enf.	Maison	Resp. de la conciergerie solidaire	Bordeaux	Association	Oui (métier)
Thomas	H	61	Couple	Appartement (de fonction)	Dir. adjoind de la SEGPA	IDF	Public	Oui (fonction)



Caractéristiques des 13 enquêtés complémentaires

Pseudo	Genre	Âge	Fonction	Lieu de l'action	Type Organisation	Lien DD	Enquêté principal
Céline	F	35		IDF	GE	Non	Lorraine
Mathilde	F		Resp. Développement Durable	NDP	Public	Oui (fonction)	Agathe
Johanna	F	30	Chef de projet digital	Aquitaine	PME	Non	Frédéric
Thibault	H	26	Auditeur énergétique	IDF	PME	Oui (métier)	Yann
Paul	H	27	Professeur d'EPS	IDF	Public	Non	Bernard
Samia	F	13	Élève de 5ème	IDF	Public	Non	Bernard
Marc	H		Directeur du collège	IDF	Public	Non	Bernard
Dominique	F	env. 40	Manager	Nantes	GE	Non	Valérie
Sarah	F	env. 35	Assistante de direction	Nantes	GE	Non	Valérie
Marie	F	31	Consultante en éco construction	NDP	Association	Oui (métier)	François
Emma	F		Consultante en éco construction	NDP	Association	Oui (métier)	François
Pierre	H	44	Dir. de la transition écologique	Bordeaux	Association	Oui (fonction)	Clémentine
Bernard	H	24	Service civique	Bordeaux	Association	Oui (fonction)	Clémentine



Une variété de sites visités

Un grand bâtiment rénové en 2007



“L’Internet Vallée”



Une tour des années 60



Une tour récente à la Défense



Un bâtiment fonctionnel dans une ZAC

Un “éco-campus”



Un collège neuf



Partie 1

LES PROFILS DES TRANSFÉREURS

Les “**transfèreurs**” peuvent être répartis en **profils-types** selon leur degré d’expertise dans le développement durable et le sens du transfert.

Sans pour autant constituer un groupe homogène, **certaines dispositions propices au transfert et des logiques sociales spécifiques** sont observées.

Afin de mieux comprendre qui sont les transfèreurs, cette partie se décline en quatre axes :

- 1.1 Typologie et portraits des transfèreurs
- 1.2 Les dispositions sociales au transfert
- 1.3 Les logiques sociales du transfert
- 1.4 La carrière du transfèreur

Partie 1

LES PROFILS DES TRANSFÉREURS

1.1 Typologie et portraits des transféreurs



Le partisan



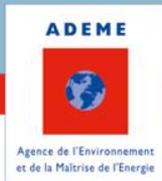
Le professionnel



Le pragmatique



L'inspiré



La typologie des transféreurs

Les enquêtés qui réalisent un transfert de pratiques entre la sphère professionnelle et domestique sont désignés par le terme de transféreurs.

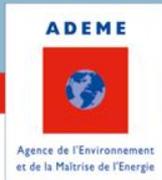
- Parmi les 17 enquêtés, 15 sont des transféreurs.
- 2 enquêtés ne font pas partie des transféreurs. Hormis des micro-transferts de l'ordre de l'anecdotique, il n'y a pas eu de transfert notable de pratiques. Ces enquêtés, qui occupent un métier en lien avec le développement durable, ont été sensibilisés à l'environnement dans leur cadre professionnel, avec une répercussion limitée dans leur sphère domestique.

Une typologie des transféreurs constituée de profil-types est proposée :

- Ces types sont construits selon la méthode des idéaux-types qui consiste à regrouper les traits singuliers de chaque cas autour d'un profil cohérent.
- Un enquêté ne correspond jamais exactement à un seul profil-type. Ils sont plus souvent intercalés entre plusieurs profils types. Des portraits illustrant chaque profil type ont été élaborés à partir des enquêtés les plus proches de chaque type.

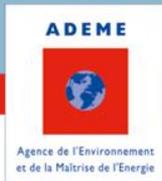
Les 4 profil-types sont organisés selon deux axes structurants :

- Le sens du transfert :
 - le transféreur peut opérer un transfert de la sphère professionnelle vers la sphère domestique ou l'inverse.
 - Le transfert peut être univoque ou après un premier transfert, opérer des allers-retours entre les deux sphères.
- L'expertise dans le développement durable :
 - Certains ont développé, antérieurement au transfert, une expertise dans leur cadre professionnel, avec une expertise technique propre, ou personnelle, avec un discours environnemental construit lié à des engagements militants.
 - D'autres sont considérés comme des profanes au sens où ils mettent en œuvre des pratiques environnementales sans avoir pour autant développé, antérieurement au transfert, une expertise technique et/ou une approche idéologique du développement durable. L'apprentissage se réalise en parallèle du transfert.



La typologie des transféreurs

Sens du transfert	Expert DD	Profane DD	Niveau d'expertise
dom. → pro.	<p><u>Le partisan</u> </p> <p><i>“Je suis quelqu'un d'entier”</i></p>	<p><u>Le pragmatique</u> </p> <p><i>“C'est une question d'éducation”</i></p>	
pro. → dom.	<p><u>Le professionnel</u> </p> <p><i>“On sort enfin du “faites ce que je dis, pas ce que je fais”!”</i></p>	<p><u>L'inspiré</u> </p> <p><i>“Je n'avais pas pris conscience...”</i></p>	



La typologie des transféreurs

Sens du
transfert

Expert DD

Profane DD

Niveau
d'expertise

dom. →
pro.

Le partisan



Frédéric Agathe Brigitte
Yann Chloé Lorraine

Le pragmatique



Valérie Julien
Jacques

pro. →
dom.

Le professionnel



Nadia François
Caroline

L'inspiré



Thomas Julia
Clémentine



Profil-type du partisan



Les partisans ont plusieurs caractéristiques communes :

- Les partisans sont identifiés dans leur cercle amical comme des experts, avec un discours fort. Une majorité a des engagements militants dans sa sphère domestique, de soutien ou participation à des associations environnementales mais aussi sociales.
- Les partisans ont un métier qui n'a pas trait au développement durable.
- Les partisans ont souvent le souci de s'inscrire dans un cadre officiel pour transférer et éviter toute imposition et critique sur un transfert qui serait assimilé à un militantisme mal placé (dans une sphère qui ne lui est pas destinée).

Le partisan a **une conscience écologique prononcée et des pratiques engagées dans sa sphère domestique**. Il profite d'une opportunité dans sa sphère professionnelle (concours, temps dédié,..) pour y implémenter certaines pratiques environnementales.

- Le transfert va du personnel vers le professionnel. Dans le cadre de son engagement, souvent militant, le partisan a acquis des connaissances pratiques et théoriques sur le développement durable qui font de lui un expert.
- La logique prédominante du transfert est une logique idéologique et identitaire. Portant un discours et des pratiques écologiques poussés dans sa vie privée, le transfert est porté par une recherche de cohérence et de volonté de diffuser ses pratiques et convictions.
- Le partisan a une personnalité qui cherche à convaincre, avec un discours persuasif et construit, ainsi qu'un rapport à la pratique écologique fondée sur la curiosité et l'apprentissage continu.

“Quand j'étais engagée dans la ligue des droits de l'homme ou chez Amnesty et que je voyais des choses qui dans le service public allaient contre mes valeurs, je le disais mais je le faisais dans les instances prévues à cet effet.” (Brigitte)

“En termes personnels, pour nos copains qui sont aussi en démarche, on est vu comme des gens ressources leaders et on échange beaucoup.” (Chloé)

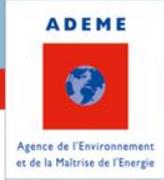
“J'ai toujours été attiré par les nouvelles technologies. Mon métier n'a vraiment aucun lien avec le développement durable. Ce sont deux choses bien distinctes pour moi à la base. Je me suis toujours investi sur le développement durable sur mon temps personnel.” (Frédéric)



Le circuit court et bio privilégié par Chloé



Portrait d'un partisan : Lorraine



1.1 Typologie et portraits

“Ma démarche zéro papier vient de ma vie privée et je l’ai emportée dans ma vie professionnelle.”

Lorraine a 44 ans et occupe un poste de manager dans une équipe de trading d’une grande entreprise de l’énergie. Mère de deux enfants de 8 et 10 ans, elle a commencé à s’intéresser à l’écologie suite à son divorce. Motivée par l’envie de faire une nouvelle activité manuelle, elle se met à faire son pain et découvre par la même occasion les magasins bio. Le déclic a lieu à la lecture du livre “zéro waste”. Elle se passionne alors pour la réduction des déchets et transforme radicalement ses pratiques. Plus de poubelle ni d’achat de produits sous emballage, un lombricomposteur, de la récupération, une diminution de son électroménager, du fait maison, ... Sa seule limite au vrac et fait maison est le Nutella pour ses enfants. Elle en parle autour d’elle et s’engage dans l’association zéro waste France où elle participe puis anime des ateliers.

“Il y a un an, je suis rentrée dans une démarche personnelle zéro déchets : j’ai vendu ma poubelle sur le Bon Coin. J’ai un lombricomposteur dans mon appartement. Ca a commencé suite à la lecture du livre “zéro waste”. Je suis aussi plusieurs pages facebook : mes vers mangent mes déchets, zéro déchet, perm-avenir. Je suis en lien avec les blogs : comment se passer des lessives, que faire des fanes de carotte...”

Elle commence à réduire ses déchets au bureau et va jusqu’à amener sa propre serviette en tissu pour les toilettes et la cantine. Elle est rapidement identifiée dans l’entreprise. C’est à l’occasion d’une initiative managériale pour favoriser des projets individuels que Lorraine se manifeste et propose de diffuser ces pratiques auprès de son service. Elle adapte son projet zéro waste en zéro papier pour être plus accessible et réaliste et présente son projet lors d’un petit déjeuner d’équipe. Elle ouvre une page dédiée sur le réseau social de l’entreprise, accompagne ses collègues intéressés et multiplie les tutoriels pour réduire l’usage du papier. Elle espère pouvoir continuer son action et envisage même une éventuelle reconversion professionnelle dans le domaine de la gestion des déchets.



Le poste de travail zéro déchet (sauf les brouillons de récupération)



Le tutoriel pour l’usage de post-it électroniques



Le kit pour les courses en vrac



Profil-type du professionnel



Le “professionnel” est un individu travaillant dans le Développement Durable qui **met en pratique dans sa sphère domestique son expertise technique** acquise dans le cadre de son activité professionnelle.

- Le transfert va du professionnel vers le personnel. Le professionnel est un expert technique du développement durable : éco-ingénieur, directrice technique dans une société de rénovation énergétique, directeur d’une association sur le bâtiment durable.
- La logique prédominante qui conduit au transfert est une logique instrumentale. Le transfert apporte des bénéfices concrets et pratiques au professionnel. Il tire avantage des connaissances acquises dans son activité professionnelle pour sa vie privée et le transfert lui permet en retour d’affirmer sa posture professionnelle : plus grande légitimité, meilleure vision de son activité,..
- Le professionnel a deux dispositions majeures au transfert : ses compétences techniques et ses convictions en terme de développement durable qui l’ont conduit à exercer cette profession

Les individus correspondant au profil “professionnel” ont plusieurs caractéristiques communes :

- Ce sont des personnes qui ont déjà une première partie de carrière professionnelle derrière eux. Ils ont entre 30 et 40 ans, sont confiants quant à l’exercice de leur profession et sont en recherche de sens et d’un rebond dans leur vie.
- Ils exercent des métiers techniques et scientifiques dans le secteur de l’énergie. Leurs savoir-faire techniques facilitent le transfert
- Ce sont des propriétaires, ce qui facilite voire permet l’expérimentation de rénovation énergétique dans leur vie privée.

“Au départ, j’ai une conviction personnelle sur le développement durable qui m’a poussée à m’intéresser dans mon travail. Ces convictions ont joué dans ma carrière car cela augmente mes centres d’intérêt et puis je suis contente que mon travail corresponde à ma philosophie. Mon expertise professionnelle me permet d’être plus attentive au niveau personnel, notamment sur la façon dont on traite l’énergie dans la copropriété.” (Nadia)

“Plutôt que de chercher la facilité, j’ai une volonté de trouver une maison à rénover dans le quartier et qui corresponde à ce que je défends dans mon activité professionnelle : le bâtiment durable.” (François)



Le boîtier de suivi des consommations d’énergie de l’entreprise de Nadia



Portrait d'un professionnel - François



François a 33 ans, il est responsable d'une association qui promeut le bâtiment durable dans le Nord. Il a vécu une première tranche de vie dans laquelle il a exercé ses compétences d'ingénieur à la SNCF, s'est marié et a eu des enfants. Intéressé depuis toujours par le développement durable et de plus en plus impliqué dans des associations écologiques, la contradiction entre ses convictions, un travail jugé productiviste et un mode de vie consumériste le conduit à des ruptures : une séparation conjugale qui lui permet de retrouver des marges de manoeuvre sur ses choix de vie et un nouveau travail plus en accord avec ses aspirations environnementales. Sa première mission est de piloter la rénovation énergétique d'une grande maison pour en faire un bâtiment de bureaux démonstrateurs et un lieu de formation exemplaire.

“Mes convictions ne s’exprimaient pas assez dans ma vie personnelle, et je ressentais une frustration dans mon boulot. Quand j’ai vu que le programme de la SNCF, c’était de mettre des écrans publicitaires partout dans les gares et qu’en parallèle je menais des actions militantes d’extinction des panneaux publicitaires, je me suis dit que ça n’avait pas de sens.”

Après une période en location, François choisit d'acheter une petite maison pour la rénover entièrement de manière performante sur le plan énergétique. Il n'est pas bricoleur mais il met à profit son expertise et son réseau professionnel pour se faire conseiller sur les choix techniques, sélectionner une entreprise compétente, obtenir des financements... Cette expérimentation personnelle de ce qu'il prône dans son travail lui apporte une nouvelle vision des problèmes rencontrés par ses interlocuteurs, un sentiment de légitimité renouvelée, de nouvelles idées pour faire progresser le bâtiment durable. Par ailleurs, c'est une expérience qui se révèle valorisante auprès de son entourage qui lui demande des conseils et auprès de son équipe dont l'une des membres se lance dans un même type de transfert.

“Plutôt que de chercher la facilité, j’ai eu la volonté de trouver une maison qui corresponde à ce que je défends dans mon activité professionnelle. L’ancien responsable de ma structure qui est un véritable passionné des éco-matériaux, c’est lui qui m’a conseillé de mettre une isolation en chanvre. Le fait d’avoir rénové ma maison, je me sens plus concret et plus crédible au travail. J’en parle d’ailleurs régulièrement dans ma vie professionnelle. Il y a sans doute une fierté de faire ce choix de la rénovation performante quand on travaille dans ce milieu”.



Une expérience de rénovation performante de ses bureaux qui conduit à celle de sa maison



Profil-type du pragmatique

Le pragmatique est un individu qui a des savoir-faire manuels utiles à des pratiques requalifiées aujourd'hui d'environnementales, sans avoir pour autant un discours écologique marqué. Il **transfère son savoir faire dans son espace professionnel**.

- Le transfert va du personnel vers le professionnel. Dans le cadre de sa socialisation primaire, il a acquis un certain nombre de pratiques et savoir-faire de type environnemental (potager, récupération d'eau, récupération, fabrication, tri) sans pour autant que ces derniers soient rattachés à un discours écologique fort et construit. On peut donc le considérer comme un profane du développement durable.
- Une des principales logiques du transfert est celle de la convivialité. L'occasion de vivre des moments différents, d'avoir accès à de nouvelles personnes ou de porter des valeurs de savoir-vivre, ou encore de respect des autres pour Valérie, sont souvent centrales.
- Le pragmatique est issu d'un milieu populaire. Dans le cadre de sa socialisation familiale, il a acquis un savoir-faire rural, comme par exemple pour la construction d'un potager, qu'il perçoit comme naturel ou simple. Il a aussi reçu en héritage une éthique de la frugalité, c'est-à-dire une morale du "moins c'est mieux", dans laquelle il cherche à ne pas gaspiller les ressources quelles qu'elles soient.

Les pragmatiques se caractérisent par plusieurs éléments :

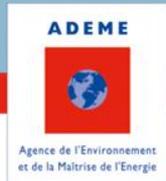
- Les pragmatiques occupent un emploi non cadre : responsable sécurité, assistante de direction, professeur de biologie. Le transfert est l'occasion d'une reconnaissance appréciée dans le cadre professionnel.
- Leur métier comporte une certaine dimension pratique ou manuelle.
- Les pragmatiques n'ont pas de grand discours sur l'écologie et n'ont pas nécessairement de pratiques écologiques dans leur sphère domestique au moment du transfert, justifiées par des contraintes matérielles. La vie citadine, l'appartement sont perçus comme des modes de vie incompatibles avec les pratiques environnementales. Julien, qui vit en ville alors qu'il a grandi à la campagne, évoque une grande frustration.

"Chez mes parents, j'habitais à la campagne dans les Landes. Il y avait un grand jardin et on était quasi autonome. On ne faisait quasi pas de courses." (Julien)

"Ce qu'on fait n'a rien de très compliqué. C'est quand même assez simple, c'est du bricolage du dimanche. On a installé des piquets et du grillage pour le poulailler, ce genre de choses." (Julien)



La récupération de l'eau propre de Valérie



Portrait d'un pragmatique - Jacques



Jacques a 56 ans, il est responsable de l'équipe des agents de sécurité dans une université. Il habite un logement de fonction qu'il partage avec sa fille étudiante ; il est donc en permanence sur place et connaît le site comme sa poche. D'un tempérament sociable, c'est un "personnage" connu de tous : le personnel, les étudiants et le Président. A l'occasion d'une réunion, il rencontre un étudiant responsable d'une association qui souhaite mettre en place un potager partagé sur le site de l'université; Jacques décide de soutenir le projet car il y voit une façon d'investir ses savoir-faire manuels et agricoles acquis dans son enfance.

"La plupart des gens pensent qu'habiter sur son lieu de travail est contraignant mais en fait je me considère comme assez privilégié, J'ai aussi 32 hectares de jardin pour moi le weekend. [...] Le projet, le potager, ça m'a plu car je suis de la campagne; après le travail mon père rentrait et faisait le jardin ; on lui donnait un coup de main avec mon frère, et ça m'est resté." (Jacques)

Jacques forme, avec l'étudiant, le binôme sur lequel repose le développement du potager partagé de l'université. Bien qu'il soit officiellement géré par une association, Jacques est la caution qui donne du sérieux au projet, ce qui permet d'obtenir la parcelle et d'y organiser des activités qu'il encadre (entretien, visite d'école...). Jacques organise l'essentiel des tâches d'aménagement avec beaucoup de sens pratique ; il assure la permanence pour l'arrosage, notamment pendant les congés. Le contact avec les étudiants le sensibilise à la permaculture et il développe depuis peu un discours sur les effets néfastes de l'agriculture moderne. En plus de sa fonction il est connu pour ce potager au sein de l'université, certains disent "le jardin de Jacques" ; on vient le visiter, des distributions de jus et de légumes du potager sont organisées, il lui arrive même d'organiser des barbecues le week-end. Le cercle des étudiants impliqués restant assez restreint et les projets de développement ne manquant pas (agrandissement, ruches, vergers...), il compte sur la mise en place d'un "bonus au diplôme" accordant des crédits aux étudiants pour recruter. Jacques est très fier d'être le référent qui valide leur participation ce qui le met quasiment dans une position d'enseignant.



Le logement de fonction



Le potager partagé au pied de la bibliothèque universitaire



Profil-type de l'inspiré



L'inspiré renforce ses convictions écologiques et compétences dans le cadre d'une réorientation de sa carrière professionnelle dans le développement durable. Il **transfère dans sa sphère domestique des pratiques qu'il a pu observer ou qu'il recommande dans son travail.**

- Le transfert va du professionnel vers le personnel, avec cependant des allers-retours fréquents entre ces deux sphères. Bien qu'il acquiert des compétences dans le développement durable dans le cadre de son activité professionnelle, il reste un généraliste et n'a pas de connaissance techniques spécifiques. On peut donc le qualifier de profane en comparaison au profil "professionnel".
- La logique prédominante au transfert est la logique idéologique. Sa carrière dans le développement durable est l'occasion d'une montée en compétence qui lui permet de renforcer ses convictions et d'élargir ses perspectives sur le sujet. Il acquiert des connaissances générales sur les enjeux du développement durable mais aussi sur les diverses possibilités en termes de pratiques qui le conduisent à transférer.
- Les dispositions individuelles au transfert sont d'ordre professionnel : son métier lui permet de développer une vision globale sur l'environnement et d'acquérir un savoir-faire qu'il applique donc dans sa sphère domestique.

Les inspirés ont plusieurs caractéristiques communes :

- Ils occupent un métier qui a une visée pédagogique et éducative : responsable RSE, directeur dans un collège, gestionnaire d'une conciergerie solidaire.
- Les actions qu'ils mettent en oeuvre dans leur métier ne sont pas limitées à un domaine et portent sur des gestes et pratiques quotidiennes plutôt que sur des savoir-faire techniques (à la différence du professionnel)
- Le transfert dans la sphère domestique va parfois au-delà des pratiques observées dans la sphère professionnelle et traduit l'acquisition d'une vision globale qui irrigue les choix du transféreur.

"Sur l'énergie, c'est pareil, c'est l'éco-pépinière parce qu'en voyant que l'électricité venait de Enercoop, en voyant l'installation des panneaux solaires, je me suis dit "tiens, ça peut se faire à grande échelle" et donc je me suis posée la question du nucléaire quand j'étais ici, de l'énergie et je suis passée chez Enercoop, sur l'isolation de ma maison etc... On ne finit jamais de découvrir des sujets et c'est passionnant." (Clémentine)



Le compost personnel de Thomas inspiré du compost du collège



Portrait d'un inspiré - Thomas



Thomas a 61 ans. Après un parcours d'instituteur, il est nommé dans un collège de banlieue parisienne directeur des SEGPA, classes spécialisées pour les élèves en difficulté. Issu d'un milieu modeste, il est sensible au gaspillage et fait le tri depuis longtemps mais ne va pas plus loin. Un nouveau professeur de SVT très engagé propose de mettre en place une activité de compost des déchets de la cantine. Enthousiaste, Thomas adhère au projet, l'accompagne et décide d'étendre le projet de tri aux bouchons, piles, stylos, cartouches avec le concours d'associations solidaires. Il obtient plusieurs labels environnementaux et est nommé référent Développement Durable du collège. Il multiplie les actions et est aujourd'hui en train de construire un poulailler. En 2017, sur 400 élèves, 96 se sont portés volontaires pour devenir des éco-délégués et soutenir les actions. Afin de pouvoir s'adresser aux élèves, il échange, lit, se forme et prend alors conscience des divers enjeux du développement durable. Il acquiert ainsi une vision globale et engagée. Il espère former des éco-citoyens qui continueront ses actions au-delà du collège et diffuseront ces valeurs dans leur entourage.

“Finalement tout ça ou presque, c'est venu de ce qu'on avait fait ici. Peut-être que j'y serais passé mais pas aussi vite en tout cas. J'ai découvert déjà comment faire un certain nombre de choses et puis j'ai développé une vision plus globale. J'ai dû beaucoup lire pour faire des formations aux éco-délégués. Il faut avoir un discours cohérent et pouvoir expliquer. Du coup, c'est mon engagement dans le collège qui a transformé mes pratiques environnementales.”

Depuis qu'il a débuté ces actions au collège, il s'est mis à opérer des changements progressifs dans sa vie personnelle et à y transférer certaines pratiques. Il se met au compost, transforme son petit jardin en potager de permaculture. Il va même plus loin et remplace sa voiture diesel par une voiture hybride. Assumant son côté “gonflant”, il essaie d'infuser ces nouvelles idées à son entourage.

“Depuis qu'on a démarré les projets ici, depuis 2013, je fais du compost chez moi. Il n'y a quasi plus rien dans la poubelle et on ne la descend plus que tous les 15 jours quasiment. Il reste surtout les emballages et je commence à me poser la question d'acheter en vrac.”



Le compost du collège



Le compost personnel



Une grainothèque : une inspiration indirecte du potager du collège

Partie 1

LES PROFILS DES TRANSFEREURS

1.2 Les dispositions sociales au transfert

Les transféreurs sont des individus qui réunissent **des dispositions favorables aux phénomènes de transfert** de pratiques, quel que soit le sens du transfert.

Ces dispositions sociales ne sont pas nécessairement liées au profils, même si certaines sont plus présentes pour certains profils

Les dispositions sociales au transfert relèvent à la fois de la socialisation, de la construction identitaire et de leur position sociale :

- La position professionnelle
- La socialisation familiale
- Le cycle de vie
- Une personnalité communicante



Une position professionnelle élevée et/ou en lien avec l'environnement

Les transféreurs enquêtés **appartiennent le plus souvent à la catégorie socio-professionnelle des CSP +** : Bac+5, avec des postes de cadres, ils occupent de fait une position élevée au sein de l'entreprise : managériale ou stratégique. Il existe sans doute un biais de recrutement dans l'étude lié à des canaux de recrutement favorisant l'identification de CSP+ dans l'échantillon. Cependant on note que :

Si le rôle de manager ou une position stratégique ne sont pas en soi des facteurs qui facilitent le transfert, leurs attributs oui : **des marges de manoeuvre dans l'organisation, la maîtrise de son temps et de son espace de travail.**

- Le rôle de manager est à double tranchant : il existe une relation de pouvoir favorable pour imposer certaines pratiques, relation de pouvoir qui dans le même temps rend compliquée une sollicitation des collaborateurs sur des actions volontaires et informelles.
- L'autonomie quant à l'organisation de son temps de travail et son espace de travail facilite la prise d'initiative et la mise en place d'actions.
- Les métiers sédentaires, implantés sur un site spécifique, renforcent l'appropriation de l'environnement de travail.
- Le réseau amical ou professionnel auquel a accès le transféreur est également important. L'ancienneté, la position professionnelle centrale, la familiarité dans l'entreprise, l'accès aux dirigeants favorisent la prise d'initiative et l'accès aux individus ressources.

“Je travaille au Conseil Départemental dans la direction des systèmes d'information. Nous sommes en quelque sorte une entreprise au service des autres entités du conseil départemental. Mon métier est d'accompagner les projets informatiques.” (Agathe)

Les individus occupant un **poste en lien avec le Développement Durable**, que celui-ci soit tourné vers l'interne (ex : responsable RSE) ou orienté client (ex : audit énergétique) sont en situation de transférer des pratiques environnementales.

- Les métiers dans le développement durable sont occupés par des individus ayant une conscience écologique, que celle-ci soit cause ou conséquence de l'orientation professionnelle.
- L'environnement de travail est favorable au transfert : le service ou l'entreprise porte des pratiques environnementales, le transféreur et ses collaborateurs sont sensibilisés au développement durable et ont des compétences associées.

“Dans ma boîte, on est nombreux à être comme moi, des salariés, des collaborateurs, il y en a beaucoup qui sont dans ma situation et font ce métier-là par conviction. On était nombreux à avoir envie de faire des choses dans l'entreprise. On est tous impliqués dans nos vies.” (Yann)



La socialisation familiale : modeste et rurale

La socialisation familiale est pour une grande partie des transféreurs **un des facteurs-clés** de leurs pratiques environnementales.

L'anti-gaspillage, la frugalité, la récupération sont des valeurs et pratiques d'abord issues pour les transféreurs de leur socialisation familiale modeste. Le registre de justification de ces pratiques est alors d'ordre économique et social plus qu'idéologique.

- La socialisation familiale familiarise avec certaines pratiques qui seront plus faciles à mettre en place : faire soi-même, attention au gaspillage, réparation...
- Les valeurs de frugalité et d'anti-gaspillage issues du cercle familial sont associées à des nécessités d'ordre économiques : famille modeste, nombreuse.
- Si les pratiques et valeurs sont conservées par le transféreur, les justifications qui s'y rattachent ont évolué vers un discours d'ordre environnemental et écologique.

“Ben déjà ce qui est sûr, c'est que c'est mon éducation. Ma mère faisait le tri, attention à ne pas gâcher, faire attention etc..” (Julia)

“Ca vient de mon enfance. Je viens d'une famille nombreuse, modeste, où il n'y avait pas de gâchi. On était déjà dans cette logique de bricolage, de récupération.” (Thomas)

“La récupération d'eau, c'est vrai que mon père faisait déjà ça quand j'étais jeune donc on met ça en place plus facilement.” (Valérie)

La culture rurale permet **l'acquisition d'un certain nombre de savoir-faire** (potager, construction) et s'accompagne d'une valorisation de la nature, de l'activité manuelle ou encore de l'alimentation saine qui sont aussi des valeurs portées par l'écologie.

- Les savoir-faire transmis dans l'enfance sont perçus par les transféreurs comme des facteurs qui favorisent la prise de conscience écologique, avec le souhait de reproduire ces pratiques qui paraissent naturelles et simples.
- Dans certains cas, cette socialisation familiale rurale peut constituer un frein à l'adoption de pratiques écologiques dans un cadre citadin. La ville ou encore l'appartement sont perçus, chez les pragmatiques en particulier, comme incompatibles avec des pratiques écologiques.

“Le projet du potager, ça m'a plu car je suis de la campagne. Après le travail, mon père rentrait et faisait le jardin. On lui donnait un coup de main avec mon frère et ça m'est resté. A l'époque, on ne se rendait pas compte qu'on mangeait de bons légumes, c'est seulement quand vous commencez à en acheter dans les supermarchés que vous trouvez que les légumes n'ont pas de goût donc j'avais envie de retrouver ça aussi.” (Jacques)



Le transfert est soumis aux effets de cycle de vie

Le cycle de vie a une **influence sur la prise de conscience écologique** et son impact dans la sphère professionnelle et domestique.

Les transféreurs n'appartiennent pas à une tranche d'âge spécifique. Ainsi, la prise de conscience écologique n'est pas associée à un moment de vie précis mais plutôt à **des événements structurants dans le cycle de vie**.

- L'adolescence ou le passage à l'âge adulte, comme moment de réflexion, de recherche de sens et d'évolution peut être un moment propice à la prise de conscience écologique. Ce moment est souligné chez les enquêtés les plus jeunes (Yann et Bernard) et relié à une question de génération. A la différence des babyboomers, la génération Y, et particulièrement chez les plus jeunes d'entre eux, est en prise avec une montée en puissance du discours environnemental et ce, dès la scolarisation. Cette prise de conscience s'accompagne souvent d'une certaine radicalité qui diminue avec le temps, en faisant face aux contraintes professionnelles et personnelles associées à la vie professionnelle.
- Les naissances sont un événement déclencheur important. La notion de responsabilité vis-à-vis de ses enfants et les réflexions autour du mode de vie qu'ils souhaitent leur offrir peuvent conduire à une transformation des pratiques. Ex : Clémentine ou Chloé accélèrent ou transforment leurs pratiques à l'occasion de la naissance d'un enfant.
- Les mises en couple, divorces ou encore le départ des enfants du foyer, sont autant de rupture dans le cercle familial qui transforment les conditions pratiques de vie : temps et moyens disponibles, occupation du temps libre,... Le conjoint, et les enfants dans une moindre mesure, sont des individus avec qui il convient de négocier les pratiques communes. Leur départ peut faciliter le changement de pratiques. Ex : le départ des enfants du foyer pour Thomas, Valérie ou encore Jean facilite l'adoption de pratiques écologiques.

“J'avais clairement pas ce mode de vie-là et ça a basculé quand j'ai eu ma fille. Je me suis questionnée par exemple sur la diversification alimentaire de ma fille. Finalement est-ce que la viande est nécessaire ? Pourquoi ? Comment on la produit ?” (Clémentine)

“Mon intérêt pour l'environnement s'est surtout développé après mes 18 ans. J'avais toujours un peu eu cette fibre-là mais c'est en grandissant qu'on porte un regard critique sur le monde et qu'on cherche du sens. Après, c'est aussi une question de génération. Notre génération est plus consciente des questions de l'environnement.” (Yann)



Une personnalité communicante

Le transfert est un processus collectif qui nécessite de faire adhérer plusieurs personnes au projet, **la capacité à aller vers les autres et les amener à participer au projet est donc essentielle** :

- Lorsque l'initiative a été mise en place par une autre personne que l'enquêté, celle-ci est présentée par l'enquêté comme ayant de fortes capacités relationnelles, avec une personnalité forte, capable de remporter l'adhésion de ces pairs

“La fille qui a lancé la démarche au départ, elle a vraiment du talent. C’est une nana qui dégage quelque chose. On a envie de la suivre.” (Chloé)

- Les transféreurs sont généralement de bons communicants, qui expriment leurs convictions et cherchent à les transmettre et diffuser.
- Ils s'appuient sur des stratégies de conviction qui sont pensées et adaptées selon leur interlocuteurs. Ex : Chloé ne parle pas des couches lavables tout de suite pour ne pas effrayer ses interlocuteurs. Elle cherche à convaincre progressivement, par l'exemple.
- Lorsque cette disposition manque au transféreur, cela constitue un frein à la diffusion de la pratique au niveau collectif. Ex : Agathe ne veut pas porter l'initiative sur un plan collectif et être celle qui doit *“convaincre”*. Elle explique qu'elle n'a pas *“les arguments pour”*.

Cette disposition à convaincre et argumenter peut cependant être perçue comme **une attitude à réguler pour éviter d'être contre-productif**. Le transféreur porte en effet le risque, en étant trop insistant ou radical de susciter la résistance de ses collègues ou de son entourage.

“J’essaie de montrer l'exemple et je témoigne de ce que moi je vis.” (Chloé)

“Je casse les pieds à mes voisins, dans mon club de rugby, à mes proches. Je suis vraiment l'écolo de base qui va faire culpabiliser les gens.” (Pierre)

“Le gaspillage en général en fait, que ce soit sur la bouffe ou autre, ça me saoule mais on me reproche d'être hyper chiant. Quand je vais en soirée et qu'il y a des verres en plastiques, mes potes vont me le signaler pour se marrer.” (Bernard)

“Tout passe par l'évolution de nos modes de vie. C'est long. Ça se heurte à l'inertie sociale. Il faut beaucoup de pédagogie pour convaincre, amener les gens à changer.” (Pierre)

Partie 1

LES PROFILS DES TRANSFEREURS

1.3 Les logiques sociales du transfert

L'action de transférer est **un choix porteur de sens pour un individu donné**. Il s'appuie sur différentes logiques sociales qui peuvent se combiner chez un même individu. Il existe pour chaque profil-type une logique prédominante au transfert.

Les 4 logiques sociales identifiées sont :

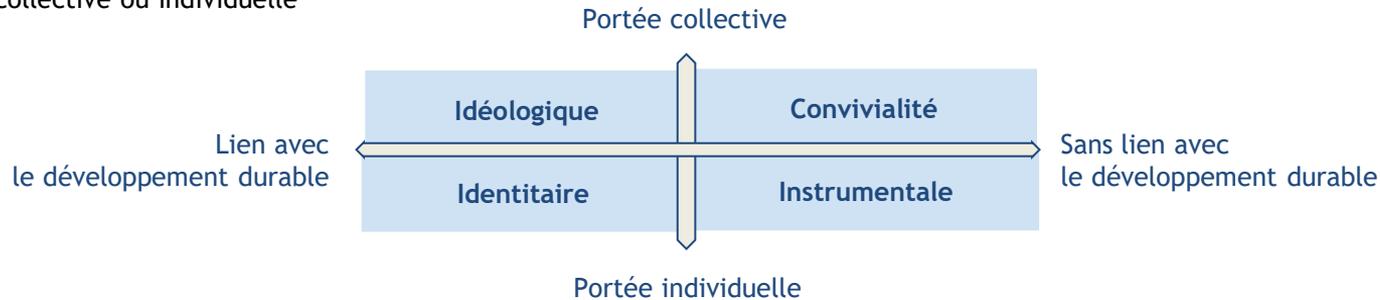
- La logique identitaire
- La logique idéologique
- La logique instrumentale
- La logique de convivialité



Les différentes logiques sociales au transfert

Le choix de transférer se fonde sur **une ou plusieurs logiques sociales** que l'on peut organiser selon deux axes :

- le lien avec le développement durable
- la portée collective ou individuelle



Pour chaque profil-type, il existe une logique prédominante de transfert :

- La logique identitaire est présente chez l'ensemble des transféreurs et est souvent première.
- La logique idéologique est prédominante chez les partisans et les inspirés.
- La logique instrumentale est systématiquement présente chez les professionnels
- La logique de convivialité est particulièrement mentionnée par les pragmatiques.

Les logiques de convivialité et instrumentale sont les deux logiques qui ont la portée la plus générale :

- Sans lien avec le développement durable, elles sont plus susceptibles d'intéresser largement les collaborateurs, au-delà des individus déjà sensibilisés.
- Les organisations sont aussi plus sensibles à ces deux logiques car elles cherchent à développer la convivialité en interne et à montrer qu'elles se préoccupent du bien-être de leur collaborateurs en proposant des actions qui peuvent leur profiter directement.



La logique identitaire (1/2)

La logique identitaire intervient quasi systématiquement dans le parcours du transféreur.

Elle intervient lorsque le transfert répond à une stratégie de **gestion d'une situation de dissonance cognitive devenue trop forte**. Elle se pose comme la nécessité chez les individus de se sentir aligné :

- entre ses valeurs écologiques et ses pratiques professionnelles et/ou domestiques
- entre ses pratiques dans les différentes sphères de son existence, en particulier domestique et professionnelle.

Cette attente est rarement cantonnée à un domaine ou une pratique précise mais **porte sur un ensemble de pratiques** de différents domaines du développement durable.

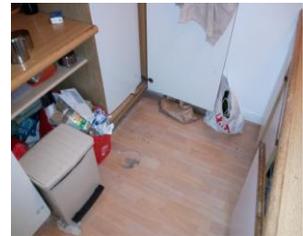
Cet alignement est présenté par les transféreurs comme **un processus continu, toujours imparfait**, qui débute par quelques pratiques et s'étend progressivement, à la fois en termes de pratiques et de sphères.

“J’essaie d’être le plus aligné possible avec mes valeurs, en cohérence tout en sachant que je suis un Occidental, avec un smartphone, qui travaille pour des entreprises. Si je devais vivre en accord avec mes valeurs, je devrais vivre comme un paysan vietnamien ou dans une ZAD.” (Pierre)

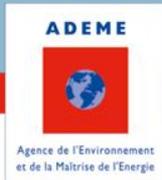
Le transfert permet un alignement entre des valeurs et des **pratiques qui ne sont pas possibles dans la sphère identifiée comme la plus propice** à ces pratiques :

- Le transféreur rencontre des contraintes à certaines pratiques par exemple dans sa sphère domestique : vie dans un appartement, manque de marge de manoeuvre ou moyen pour son habitat, résistances du conjoint, des colocataires... qui empêchent la mise en place de pratiques environnementales.
- Le transfert permet de déporter cette exigence de cohérence dans la sphère professionnelle. Ex : Yann a dû arrêter le compost chez lui à cause de son colocataire. Il est content de pouvoir le faire au bureau.

“Clairement, ne pas avoir de jardin, ça me manque énormément et c’est vrai que je suis bien content de pouvoir le faire dans le cadre du collège. Vivre ici, en ville, ça me frustre énormément.” (Julien)



Le manque de place pour faire le tri chez Yann



La logique identitaire (2/2)

L'exigence de continuité entre les sphères survient généralement à mesure que **les pratiques se consolident dans la sphère de départ**.

- Le transfert intervient lorsque l'état de dissonance cognitive suscité par une contradiction entre les pratiques et valeurs des différentes sphères devient la source d'un réel mal-être.

“J'apprécie beaucoup de pouvoir être aligné vie pro, vie personnelle sur ces questions-là. C'est une histoire de valeur. C'est hyper important pour moi d'être dans une boîte qui rejoint mes valeurs personnelles.” (Chloé)

“Quand j'ai commencé à agir dans mon travail, c'est quand j'en suis arrivée à une phase de ma vie où ça faisait mal au ventre de voir toute cette production de déchets. C'est vraiment devenu viscéral. C'est une partie de mes valeurs et de mon identité.” (Agathe)

“Si je n'avais pas pris une maison qui correspondait à mes valeurs, j'aurais ressenti un mal-être. Il y a une quinzaine d'années, je suis allé voir un psychanalyste et cela m'a conduit à aligner ce que je fais sur le plan personnel, ma vie professionnelle avec ma vision globale.” (François)

- La logique identitaire peut aussi être issue d'une pression sociale à la cohérence lorsque l'individu est marqué identitairement comme “écolo”. D'un autre côté, le transfert peut être une source de valorisation et de marquage identitaire apprécié.

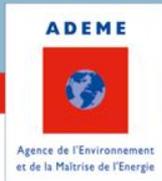
“Quand je passe dans les allées de l'université, il n'est pas rare qu'on me dise “ah ton jardin est vraiment très beau” et donc ça c'est une satisfaction. Il y a même une époque où ils ont proposé de l'appeler “le jardin de Jacques” (Jacques)

“Dans ma vie personnelle, il y a une pression énorme surtout sur l'alimentation et l'avion. J'ai beaucoup ramené ma fraise sur l'avion et je ne dis pas “jamais l'avion” mais je dis “il faut limiter ça au maximum” sauf que les gens vont caricaturer mes positions, et résultat, si je prends l'avion, on va tout de suite m'attaquer là-dessus.” (Pierre)

Les pratiques environnementales et transferts correspondants sont parfois associés à des **valeurs qui ne sont pas uniquement écologiques** (ex : le sport, la santé) et renvoient à une volonté de diversifier une activité professionnelle unidimensionnelle : recherche d'une dimension ludique, manuelle,..

“Si je porte ce projet, c'est parce que je trouve qu'on est dans des métiers hyper cérébraux, pouvoir mettre les mains dans la terre, ça transforme mon après-midi, c'est ressourçant.” (Chloé)

“La machine à café, je me suis éclaté dans le choix des fournisseurs bio. On n'est pas dans l'utilitaire pur, ça change de l'électronique.” (Frédéric)



La logique idéologique (1/2)

NB : le concept “d'idéologie” est ici utilisé de manière neutre pour décrire un système d'idées qui organisent la perception du monde.

Dans le cadre de la logique idéologique, le transfert vise à diffuser l'idée que **l'évolution de nos modes de vie vers des pratiques plus écologiques doit partir de l'individu.**

- Contrairement à la logique identitaire qui est centrée sur le transféreur, la logique idéologique est tournée vers les autres et vise à influencer les pratiques et les normes autour de soi. Cette logique est particulièrement prégnante chez les partisans et les inspirés mais se rencontre aussi chez d'autres profils de transférés.
- Le transfert est motivé par l'idée que tout un chacun doit agir à son niveau pour faire évoluer les choses. Le transfert est alors autant une réponse individuelle à cette exigence qu'une manière de diffuser cette conception d'une action locale de type bottom-up

“Je le fais car je suis inquiète pour l'environnement donc j'essaie de réduire mon impact à moi dans le pré-carré. Ça me rassure et je trouve ça gratifiant.” (Lorraine)

“Je suis dans une logique “colibri”, c'est-à-dire que chacun doit faire sa part, même si les autres disent que ça ne sert à rien.” (Marie)

“Pour moi, il faut que ce soit fondé sur des actions en local. Je ne compte pas sur un grand truc et je n'attends pas des politiques de mettre tout en oeuvre. L'idée est que ce soit du local et qu'il y ait du transfert, un vrai transfert pour des pratiques éco-citoyennes.” (Thomas)

- La logique idéologique est porteuse d'une visée pédagogique et éducative. Les actions mises en place sont autant d'occasion d'échanger, de faire découvrir et de convaincre son entourage. C'est une source de motivation du transfert très fréquente chez les partisans mais aussi chez les transférés travaillant dans l'éducation.

“Ce qui m'intéresse aussi, c'est le côté “faire les choses de manière naturelle” pour sensibiliser les gens et les enfants au bio et au fait de moins manger mais mieux. Par exemple, on a organisé une dégustation de betteraves, on avait fait des petites lamelles. C'était délicieux.” (Jacques)

“Notre groupe d'élèves, c'est sûr qu'ils sont sensibilisés et eux ne vont pas jeter par exemple les papiers dans la cour et je pense que malgré tout, ils doivent un peu passer le message aux autres élèves” (Julien)



La logique idéologique (2/2)

Certains transféreurs ont parfois le sentiment de “faire à la place de” :

- Le transfert est présenté comme une prise de responsabilité temporaire, en substitution aux acteurs a priori en charge de développer les pratiques écologiques dans la sphère donnée : RSE ou Direction du développement durable, collectivités locales ou État.
- Cette logique s’observe essentiellement dans la sphère professionnelle avec un sentiment d’incompréhension ou de frustration face à l’inaction de l’organisation ou des pouvoirs publics pour favoriser, inciter ou imposer la mise en place de pratiques écologiques.
- Au-delà d’un rôle de palliatif, l’action locale vise à inciter les acteurs ciblés à agir.

“Il y a des gens qui sont incités à faire des choses et moi je trouve pas ça naturel que dans une ZAC, il n’y ait pas de tri. Il faudrait que la Mairie le fasse. Je ne sais pas pourquoi la Mairie elle ne fait pas ça. Elle devrait le prévoir dans tous les immeubles ou, si jamais il n’y en a pas qu’ils nous mettent l’information quelque part.” (Valérie)

“Si on n’agit pas sur les entreprises, on est face à un serpent qui se mord la queue : on dit aux collectivités de construire des pistes cyclables mais elles répondent qu’il n’y a pas assez de personnes qui prennent le vélo. C’est pour cela qu’on a créé l’événement “Allons-y à vélo” (Frédéric)



La logique instrumentale

La logique instrumentale est à l'oeuvre lorsque l'un des objectifs du transfert est de **servir les intérêts directs du transféreur**. Il retire du transfert un bénéfice individuel. Cette logique est particulièrement à l'oeuvre dans le cadre de transfert du professionnel vers le domestique.

Dans le cadre des transferts des “professionnels”, avec l'expérimentation de prescriptions professionnelles dans la sphère domestique, **l'intérêt est double pour le transféreur** :

- Le transféreur tire parti des compétences acquises pour sa sphère domestique. Ex : dans le cadre de la rénovation de sa maison, Marie a déjà identifié les bons prestataires, connaît les canaux de financement et est en mesure d'anticiper les écueils à éviter.
- En expérimentant dans sa sphère domestique, il améliore sa posture professionnelle : vision plus complète, plus grande légitimité et crédibilité.

“Mon idée, c'était d'utiliser mon expertise sur le bâtiment pour challenger les prestataires et faire des contre-propositions.” (Nadia)

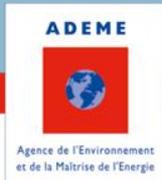
“Beaucoup de gens se sont dit : on a envie de faire un potager, les jardins c'est notre métier. Ça a plus marché que le zéro déchet.” (Chloé)

Dans les transferts du domestique vers le professionnel, le transfert peut être motivé par l'idée de tirer **des bénéfices individuels à l'action collective** en terme de confort, de santé, de bien être,..

- Cette logique est assez générale à tous les profils de transféreur.
- Elle peut être la logique prédominante du transfert dans certains domaines poreux comme par exemple la mobilité où le professionnel et personnel sont mêlés ou encore l'alimentation (un végétarien ne change pas d'alimentation entre ces deux sphères).

“Quand on crée un parking à vélos, j'en profite car je suis cycliste. Quand on remplace la machine Nespresso par du bon café bio, je suis content car j'en bois beaucoup.” (Frédéric)

La logique instrumentale permet de **convaincre les collaborateurs non engagés** dans l'environnement. Ex : les actions ayant un rapport avec l'activité de l'organisation ont plus de succès auprès des collaborateurs. Elles sont assimilées à une montée en compétence “métier” utile sur le plan professionnel.



La logique de convivialité

La logique de convivialité est présente lorsque le transfert vise à **mettre en place de nouvelles relations au travail, que ce soit avec de nouvelles personnes ou dans la forme des relations** plus chaleureuses.

- Le transfert permet de développer des relations avec de nouveaux acteurs. C'est surtout le cas dans la sphère professionnelle où le transféreur rencontre de nouvelles personnes auxquelles il n'aurait pas accès sans son projet.

Ex : Thomas a accès à l'ensemble des élèves du collège alors qu'il ne s'occupait en tant de directeur des SEGPA que des élèves de cette filière. Les groupes supports, transversaux, permettent de travailler avec de nouvelles personnes, de niveau hiérarchique et services différents. Le transfert est une source d'identification, avec de nouvelles rencontres.

- Le transfert favorise de nouveaux types de relations qui équilibrent le rapport social dominant : du formel à l'informel, du vertical à l'horizontal, de l'utilité au plaisir, du théorique au pratique,...

Ex : Lorraine préparera avec ses enfants la liste des pratiques environnementales qu'ils font chez eux. Chloé consacre du temps pour des pratiques ludiques autour du jardin avec ses enfants le mercredi. Des collègues sont invités chez un transféreur à l'occasion de la rénovation de sa maison.

“Le projet du potager permet aussi des échanges entre les gens. Ça permet d'échanger avec des gens que je ne croiserais jamais et avec qui on pourrait potentiellement gagner à travailler ensemble. Avec les collaborateurs proches, après c'est plus facile pour travailler ensemble.” (Chloé)
“Depuis que je fais cette activité, j'ai beaucoup plus accès aux élèves, à travers les éco-délégués, la cantine, avec les élèves du SEGPA. J'ai aussi commencé à donner des cours de sculpture à l'heure du déjeuner. Ça me permet de partager des moments différents avec les élèves.” (Thomas)
“On est allé avec toute l'équipe la semaine dernière chez une collègue qui est en train d'isoler un mur. Certaines collègues étaient aussi venues chez moi quand je faisais la rénovation. Il y a sans doute une fierté de faire ce choix de rénovation performante quand on travaille dans ce milieu.” (François)

La convivialité est recherchée au sein des organisations, tant par la direction que par les collaborateurs. Elle est donc mise en avant :

- pour favoriser la participation des collaborateurs aux activités collectives de type ateliers ou concours.
- pour obtenir le soutien de la direction.

Partie 1

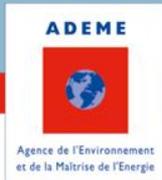
LES PROFILS DES TRANSFEREURS

1.4 La carrière du transféreur

Le transfert est le résultat d'un parcours individuel et social qui conduit l'individu jusqu'à ce moment.

Bien qu'il n'existe pas de carrière-type, tout comme il n'existe pas de transféreur-type on peut identifier **des étapes-clés qui vont construire une carrière de transféreur.**





La carrière du transféreur (1/2)

La carrière du transféreur se déroule généralement en trois temps qui marquent autant de bifurcations dans le parcours de vie :

- Une première prise de conscience écologique : marquée à la fois par un événement comme le visionnage d'un film ou d'un documentaire, la lecture d'un livre, une rencontre marquante et/ou associé à un moment spécifique du cycle de vie : adolescence, passage à l'âge adulte, formation de la famille (mise en couple, naissance), divorces, crise de la quarantaine, fin d'une première partie de carrière, ...

“Ma vraie prise de conscience était au lycée. J’ai eu un électrochoc. J’ai fait un lycée agricole et un jour, ils ont diffusé “Home” et “Nos enfants nous accuseront”. J’avais 16-17 ans et là, ça m’a vraiment fait tilt. Je me suis mis dans une grosse démarche là-dessus.” (Bernard)
“On était déjà sensible à l’environnement depuis longtemps mais le passage aux couches lavables pour nos jumeaux a vraiment été une étape. Je crois quand même que l’arrivée de nos enfants, ça n’a pas été déclencheur mais un accélérateur.” (Chloé)

- L’engagement exclusivement dans une sphère, professionnelle ou domestique, qui se caractérise par un marquage identitaire fort, des pratiques poussées et une socialisation avec d’autres individus engagés.
- Le transfert en lui-même qui est favorisé par certains événements (dispositifs managériaux, déménagement...). Il dépend du contexte, des dispositions et logiques même si l’idée du transfert est toujours portée au départ par une logique identitaire.

Mais certains transféreurs opèrent directement, dès leur prise de conscience un engagement sur plusieurs sphères :

- Chez les enquêtés les plus jeunes, la prise de conscience a lieu au moment de l’adolescence et s’est traduite par un double engagement dans la sphère domestique et professionnelle, avec une formation et carrière dans le développement durable.
- Certains enquêtés engagent une transformation radicale qui touche à la fois la sphère domestique et professionnelle, avec une rupture globale dans leur cycle de vie : reconversion professionnelle, divorce, déménagement...

Ex : François dans un temps très court quitte son travail, déménage et divorce.

“Mon métier ne me satisfaisait plus même si je suivais de supers projets techniques. Je n’avais presque plus d’impact sur l’environnement. Mes convictions ne s’exprimaient pas assez dans ma vie personnelle et je ressentais une frustration dans mon boulot.” (François)



La carrière du transféreur (2/2)

Les transferts sont rarement univoques et les sphères ne sont pas strictement séparées. **Il existe un effet de vase communicant entre les sphères professionnelles et domestiques**, avec des allers-retours fréquents tout le long de la carrière du transféreur :

- Des effets de compensation existent entre les sphères. Ils sont particulièrement marqués chez une partie des transféreurs qui a fait des études dans le développement durable mais n'a pas poursuivi sa carrière professionnelle dans ce domaine. L'effet de compensation se traduit, dans un premier temps par un engagement dans la sphère domestique puis, dans un second temps, par un transfert de pratiques environnementales dans la sphère professionnelle.

Ex : Agathe, qui fait des études de biologie dans l'idée de faire une carrière dans l'environnement devient finalement ingénieur informatique. Elle compense alors cette bifurcation par un engagement écologique dans sa sphère domestique avec, dans un second temps, un transfert de certaines pratiques dans son travail. Le transfert dans sa vie professionnelle est une sorte d'effet retour.

- des allers-retours entre les sphères sont fréquents chez beaucoup de transféreurs. Chez le "professionnel", le transfert dans sa sphère domestique a un effet positif sur sa carrière professionnelle. Pour le partisan, le transfert dans sa sphère professionnelle lui permet de renforcer ses compétences pour ses propres pratiques domestiques.

Ex : Clémentine commence à s'intéresser à l'écologie suite à la naissance de sa fille. Elle réoriente sa carrière dans le développement durable et monte en compétence grâce à son activité professionnelle. Elle découvre diverses pratiques qu'elle transfère dans sa sphère domestique.

PARTIE 2

LES PROCESSUS COLLECTIFS DE TRANSFERT

Le transfert n'est **pas un acte purement individuel**, mais un processus collectif qui permet de transformer une initiative individuelle “déviate” en norme comportementale partagée au sein d'un groupe (organisation, famille...).

La forme de ce processus varie en fonction du sens du transfert :

- 2.1 Depuis le domestique vers le professionnel
- 2.2 Depuis le professionnel vers le domestique

PARTIE 2

LES PROCESSUS COLLECTIFS DE TRANSFERT

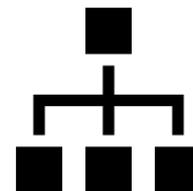
2.1 Depuis le domestique vers le professionnel



2.1.1 L'initiative du transféreur



2.1.2 Le groupe support



2.1.3 La diffusion dans l'organisation

PARTIE 2

LES PROCESSUS COLLECTIFS DE TRANSFERT

2.1 Depuis le domestique vers le professionnel

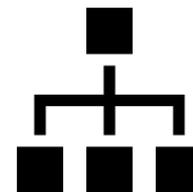
2.1.1 L'initiative du transféreur



L'initiative du transféreur



Le groupe support



La diffusion dans l'organisation



Le changement à petite échelle et l'effet d'identification

Les transféreurs commencent par un changement à petite échelle dans leur périmètre immédiatement accessible. Ils acquièrent ainsi une expérience du processus de changement au niveau individuel comme collectif :

- ils expérimentent le changement des pratiques pour eux-mêmes et se heurtent ainsi aux contraintes que ce changement représente et élaborent leur propre tactique pour les surmonter.
- ils mettent en place un changement dans leur environnement immédiat qui implique leurs collègues de bureau, leur équipe s'ils sont manager ou leur classe s'ils sont enseignants, et cela suppose de mettre en place des tactiques de communication.

“J’ai mis en place un bac dans le bureau où il y a la machine à café et mes collègues ont joué le jeu ; je leur ait dit que ce n’était pas très compliqué et que ça ne sentait pas mauvais.” (Agathe)

Ces micro-changements de pratiques peuvent avoir un effet symbolique de marquage identitaire du transféreur auprès de son entourage professionnel :

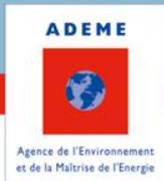
- Si une partie de ces pratiques peuvent rester invisibles, les plus déviantes par rapport aux habitudes positionnent socialement le transféreur vis-à-vis de ses collègues. Il peut alors se saisir ou non de cette occasion pour inciter ses collègues à adopter des pratiques environnementales analogues.
- Le transféreur doit gérer une tension autour de cet étiquetage social. Il peut tout aussi bien être positif en devenant une partie intégrante de son identité professionnelle comme reconnaissance d'expertise ou marque de sympathie : “Madame Zéro Papier”, ou “Madame Plante” pour une responsable RSE qui distribue des huiles essentielles à ses collègues ; ou au contraire devenir un stigmaté lourd à porter : “la chieuse” ou “la végane une espèce rare” (Clémentine)

“Je ramène mon trognon de pomme chez moi mais ça ne regarde personne et je ne demande pas aux autres de le faire.” (Agathe)

“Dans les toilettes j’ai mis une serviette en tissu que j’utilise à la place de celle en papier mais je suis la seule à l’utiliser, j’ai fait pareil à la cantine.” (Lorraine)



Serviettes en tissu pour la cantine et pour se sécher les mains aux toilettes



La formation d'un binôme autour de l'initiative

L'initiative individuelle ne reste longtemps pas isolée ; elle s'appuie sur une relation avec un autre collaborateur avec qui les échanges sont fréquents. **Cette relation en binôme renforce dès le départ l'action du transféreur en remplissant plusieurs fonctions.**

- Un soutien : le collègue encourage l'initiative du transféreur car il partage les mêmes valeurs, et/ou la valorise s'il s'agit d'un responsable. Ex : Agathe échange de temps en temps sur son action de recyclage du marc de café avec la responsable RSE lors de déjeuner ou en la croisant.

“C'est toujours un peu avec ma collègue assistante ; on parle souvent toutes les deux de ce que l'on peut faire.” (Valérie)

“Je partage mon bureau avec un collègue qui est très investi sur le social et environnemental, il fait partie de la Croix Rouge à titre personnel et il a mis en place un recyclage des capsules.” (Nadia)

- Une contribution : le collègue collabore à l'initiative du transféreur. Ex : Valérie échange très souvent avec une collègue qui est assistante comme elle et qui partage les mêmes préoccupations sur le recyclage du papier. Ex : Jacques, responsable de la sécurité de l'université se charge de l'aménagement du potager, tandis qu'un étudiant s'occupe de tous les aspects administratifs.

“Avec un collègue qui était intéressé, on a fait la liste de toutes les choses que l'on pouvait remplacer par le numérique et on a diffusé dans l'équipe.” (Lorraine)

- Une reprise : le collègue est l'initiateur et l'enquêté reprend son initiative. Ex : Dans un siège de la distribution, Chloé prend la suite d'une collègue partie dans une autre région pour animer le potager auquel elle participait déjà.

“C'est le prof de SVT qui avait des idées dans ce domaine-là et qui a impulsé au démarrage, après c'est moi qui ai repris le flambeau et qui ai proposé de développer.” (Thomas)

Cette relation en binôme lui apporte une légitimité en le protégeant de la solitude et le désinhibe sur le plan du discours. Dans certains cas, on a même du mal à distinguer le rôle joué par les membres du binôme car ils sont très imbriqués dans leur action.

Les événements déclencheurs du transfert



Le processus est amplifié par **des occasions internes ou externes** qui vont susciter l'ambition de diffuser la pratique. Ces événements déclencheurs sont **révélateurs des contextes de transformation** qui touchent les organisations et la société actuellement.

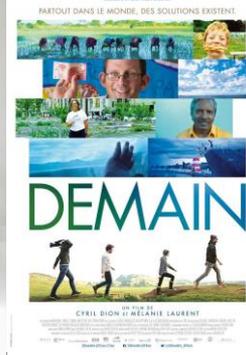
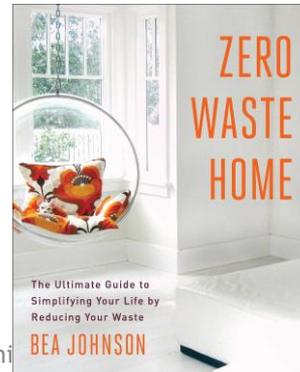
- Un dispositif managérial favorisant l'initiative des salariés comme les concours d'innovation interne où les salariés sont appelés à proposer leurs idées pour améliorer le fonctionnement de l'organisation ou le bien-être au travail et se voit ensuite attribuer du temps pour les mettre en pratique.

“ La business unit a proposé à certains collaborateurs de prendre dix jours pour travailler sur un projet qui n'est pas directement lié à leur travail mais qui peut améliorer le quotidien. ” (Lorraine)

- Un changement concernant le lieu de travail qui offre des marges de manoeuvre supplémentaires à l'individu. Un déménagement qui est l'occasion de mettre en place son propre système de tri ou l'obtention d'un logement de fonction sur le lieu de travail qui permet de dégager du temps.
- Un projet développement durable porté par la Direction / RSE qui entre en résonance avec les valeurs du collaborateur : le concours CUBE 2020 pour une bibliothèque, l'obtention d'un label Eco-collège pour une université.

“Le concours CUBE 2020 j'ai tout de suite dit OK car je trouvais ça super intéressant. C'est un très bon projet qui va dans le sens de mes valeurs” (Brigitte)

- Une tendance populaire concernant l'écologie : le “zéro déchet”, le mouvement des Colibris, ou minimaliste... La lecture d'un livre, le visionnage d'un documentaire, la découverte de blogs va “ouvrir le champ des possibles” et fournir les ressources discursives au transféreur.



Des oeuvres bannières des tendances actuelles de l'écologie



La traduction des pratiques domestiques dans la sphère professionnelle

Le transféreur ne réplique pas sa pratique domestique au travail mais l'adapte en fonction du contexte de l'organisation. Il effectue un travail de traduction pour la redéfinir en fonction des contraintes pratiques du lieu de travail, des marges de manoeuvre dont disposent effectivement les salariés, des intérêts de l'organisation :

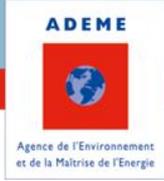
- Le “zéro déchet” à la maison devient le “zéro papier” dans l'organisation car les salariés n'ont que peu de maîtrise sur les achats et les autres déchets (cantine...).

“Je me suis rendu compte que zéro déchet ça ne parlait pas forcément dans le contexte de l'entreprise, car les gens n'ont pas vraiment l'impression d'avoir des déchets. J'ai transformé ça en zéro papier, car dans l'entreprise une très grosse partie des déchets sont liés au papier.” (Lorraine)

- L'achat d'aliments bio ou circuit-court à la maison devient le menu végétarien à la cantine ou l'installation d'une machine à café bio équitable.
- Le compost domestique se transforme en récupération du marc de café dans le contexte professionnel.

Dans la quatrième partie nous mettrons en perspective les pratiques au domicile et au travail dans les différents domaines du développement durable.

L'intéressement de l'organisation



En parallèle de la traduction, le transféreur effectue un travail discursif en cherchant à justifier ces nouvelles pratiques du point de vue de l'organisation, au-delà de bénéfices globaux pour l'environnement et individuels pour les collaborateurs. Pour cela, le transféreur déploie plusieurs registres de discours et tactiques d'intéressement à la nouvelle pratique qu'il propose :

- Elle s'effectue à coûts constants voire permet une diminution des coûts pour l'organisation que ce soit en terme d'économie d'énergie, de coût de collecte des déchets, d'absentéisme et de turn-over...

“Pour démontrer l'intérêt du compost le deal c'était que ça ne coûte rien ; on a utilisé des matériaux de récupération pour fabriquer les emplacements.”

- Le transféreur fait le lien avec les enjeux prioritaires de l'organisation, (ex : la digitalisation des outils de travail, la réduction budgétaire...) et intéresse directement le top management : faire référence au discours du PDG d'un grand groupe, convaincre directement le directeur de PME, aider le directeur d'un collègue à répondre aux injonctions de son autorité de tutelle.

“Surtout, ça permet à l'entreprise d'y trouver son compte car ça rejoint la stratégie de digitalisation.” (Lorraine)

- Il met en avant le bénéfice pour le collectif de travail : génère de la cohésion d'équipe, favorise l'engagement des collaborateurs / élèves et l'attachement à l'organisation, crée de la transversalité, permet une montée en compétence sur la gestion d'équipe, bien-être au travail.

“Ce qui plaît au chef d'entreprise, c'est l'engagement des gens comme moi, c'est l'énergie que ça dégage au niveau du collectif de travail, les liens que ça crée entre les salariés.” (Frédéric)

- La pratique améliore l'image de l'entreprise par une mise en cohérence entre son discours et ses actes auprès des différentes parties-prenantes : les clients qui mettent des critères développement durable dans les appels d'offres, les salariés qui ne sont pas d'emblée et tous convaincus, les investisseurs qui tiennent compte de critères d'ISR. D'un point de vue critique, le transfert de pratiques peut être vu comme un alibi permettant de développer une image respectable sans avoir à en passer par une coûteuse politique de développement durable.



Les limites de l'action à l'échelle individuelle du transféreur

A ce stade le transfert fait l'objet de multiples résistances ; les enquêtés rencontrent rapidement des obstacles dès lors qu'ils se placent dans la perspective d'une large diffusion :

- Des contraintes logistiques quand la pratique est adoptée par un nombre grandissant de personnes, le circuit de gestion des flux mis en place se grippe car il repose souvent sur les seules ressources domestiques du transféreur. Ex : rapporter les déchets recyclables chez soi quand il n'y a pas de poubelle de tri au bureau. Ex : Agathe ne peut plus rapporter le marc de café du bureau dans son compost domestique (vélo + train) à partir du moment où les femmes de ménage commencent à abonder avec celui d'autres services.

“Au départ, c'était artisanal avec une récupération des palettes toutes simples, mais devant les masses on a dû passer à un autre niveau.” (Paul)

NB : le succès souvent inattendu de ces initiatives est en soi un révélateur de l'existence d'aspirations partagées, mais invisibles, d'un nombre non négligeable de salariés à l'adoption de pratiques environnementales.

- Le manque de marges de manoeuvre organisationnelles. Ex : Yann fait un certain nombre de propositions pour améliorer les consommations d'énergie du bâtiment mais il n'est pas écouté et n'a pas de moyen de pression.

“Au bureau, j'avais demandé d'avoir des rideaux sur les fenêtres pour protéger du soleil et éviter la climatisation mais ça n'a pas vraiment été écouté.” (Yann)

- Le temps limité que peut passer l'enquêté sur ces actions au travail pour ne pas qu'elles remettent en question l'atteinte de ses objectifs professionnels ou ne pas trop empiéter sur sa vie privée.

“Mon collègue fait ça sur des heures dédiées mais moi je fais du bénévolat ; disons que je suis payé une heure sur deux, il y a des arbitrages à faire ce n'est pas toujours simple.” (Paul)

- Le manque de légitimité pour s'adresser à d'autres directions, du fait du caractère individuel de l'action, de l'absence de lien entre l'action et la fonction officielle du transféreur.

⇒ Ces contraintes de l'action individuelle expliquent le **passage à la deuxième phase du processus, c'est-à-dire l'inscription de l'action dans un groupe** qui va apporter des ressources nécessaires à son élargissement.

PARTIE 2

LES PROCESSUS COLLECTIFS DE TRANSFERT

2.1 Depuis le domestique vers le professionnel

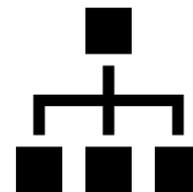
2.1.2 Le groupe support



L'initiative du transféreur

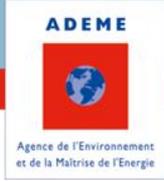


Le groupe support



La diffusion dans l'organisation

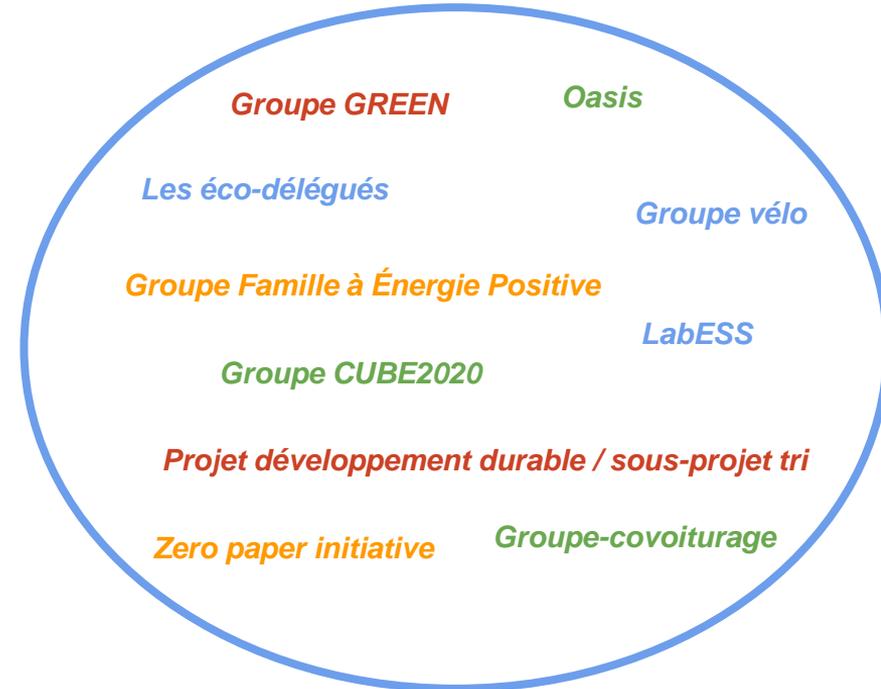
Les contours des groupes support (1/2)



Les groupes supports sont de petite taille (5 à 30), leur composition est très diverse, transversale et ouverte, ce qui semble être un facteur de dynamisme de leurs actions :

- Ils prennent sens à partir d'une certaine taille d'organisation (PME) afin de compenser la dispersion des individus. Ils sont généralement transverses à l'organigramme.
- Ils rassemblent des individus de différents services, de différentes entreprises dans le cas des ZAC / pépinières, voire des personnes extérieures comme le groupe qui gère le potager d'une université avec la participation d'un riverain.
- Ils intègrent des individus ayant des statuts hétérogènes : différents niveaux hiérarchiques, personnels et étudiants de l'université, les éco-délégués d'un collègue et les professeurs.
- La présence d'individus ayant des responsabilités fonctionnelles permet d'augmenter les marges de manoeuvre du groupe. Ex : les achats, la communication, la RSE, le "culture manager" d'une pépinière...

Des appellations variées





Les contours des groupes support (2/2)

Le volontariat est un élément commun aux membres de ces groupes, leur participation ne répond pas à une injonction hiérarchique. Ils se rassemblent car ils partagent des centres d'intérêt commun sur le développement durable et s'identifient à différentes occasions

- la sociabilité quotidienne au travail (réunion, déjeuner...) qui permet d'identifier des personnes partageant les mêmes valeurs. L'ancienneté est alors un facteur important car le sujet des pratiques environnementales n'est pas premier au travail.
- les événements RSE où le transféreur va présenter son initiative ou un challenge innovation qui suscite la création de groupe, crée un temps de discussion et de rencontre entre individus sensibles au développement durable
- la rencontre autour d'une pratique comme le groupe vélo qui se forme à force de se retrouver au parking, ou celui du zéro papier qui s'identifie via la création d'un espace virtuel dédié sur le réseau social d'entreprise.

“Je me suis constituée un réseau informel au travers des rencontres fortuites sur le site, mais aussi dans le cadre de réunions de travail”. (Mathilde)
“La première fois que j'ai entendu parler de l'initiative zéro papier, c'est dans une réunion de service où ma manager l'a présentée devant tous les collaborateurs.” (Céline)

Les groupes support sont généralement informels, ils sont en recherche d'une autonomie vis-à-vis de l'organisation pour fonctionner selon un principe d'auto-détermination :

- D'un côté des groupes sont totalement informels et résistent à toute extension pour garder leur flexibilité. (Ex : quelques collègues au sein d'un même bâtiment qui s'organisent pour le co-voiturage). De l'autre des groupes-projets très structurés doivent en référer à un comité de pilotage à chaque décision, ce qui s'avère décourageant pour les membres (temps de validation, indécision...).
- La plupart des groupes support se donnent un nom et ont une existence digitale (liste de discussion, réseaux sociaux, blog...). La structuration peut aller jusqu'au montage d'une association étudiante par exemple au sein d'une Université. Ils ont l'autorisation d'exister mais agissent en marge du circuit décisionnel officiel, l'accès direct au PDG peut être un facteur facilitant

“Pour l'instant je n'envisage pas de proposer d'élargir le covoiturage car on voudrait garder une souplesse. Ça fonctionne assez bien entre nous et c'est simple”. (Emma)



Le fonctionnement des groupes support (1/2)

Le fonctionnement des groupes supports repose sur un leader et un noyau dur. La dynamique collective reste souvent difficile à faire vivre au-delà de ce noyau et à pérenniser dans le temps :

- Le leader est celui qui y investit le plus de temps, souvent le transféreur à l'origine de l'initiative. Il réalise l'essentiel des actions, y compris les "astreintes" quand il faut par exemple arroser le potager en été. Il se charge de l'animation du groupe (ex : organiser les réunions) et parle au nom du groupe quand l'occasion se présente. Il dispose de temps car il peut organiser son activité (ex : R&D) ou est très présent sur le lieu de travail (ex : logement de fonction). La personnalisation des groupes support est un travers fréquent qui fait peser un risque de découragement et pose la question de la pérennité du groupe : en cas de départ du transféreur, qui prend le relais ?
- Le noyau dur est une poignée d'individus qui contribuent régulièrement au fonctionnement du groupe support : ils prennent le relai du leader, ils proposent leurs idées d'action, ils se spécialisent sur un projet, ils apportent leur expertise aux autres. Le principe de participation reste libre mais le seuil minimum semble être la présence aux réunions pour faire parti du noyau dur.
- La participation d'autres individus est très flottante : ils s'informent des actions du groupe et y apportent un soutien très ponctuel. Ils sont réticents à s'engager davantage car ils ont peur de perdre le contrôle sur le temps passé et que cela vienne concurrencer leurs objectifs professionnels. Ils peuvent aussi avoir le sentiment de ne pas avoir les compétences requises.

"Sur la vingtaine, tout le monde n'est pas actif loin de là ; on peut même dire que je fais 90 % des actions du groupe Green." (Frédéric)

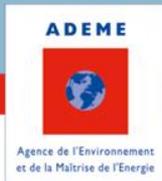
"Cette élève par exemple, elle est assez incroyable. Elle est très motivée, c'est même elle qui a fait un discours pour la remise du Label devant le recteur de l'académie." (Thomas)

"Il y a un gars qui est à fond sur le cabanon et c'est lui qui va mener le projet. Moi par exemple je vais travailler à la conception du jardin au printemps et des gens pourront participer. Une personne prend un projet et fédère autour d'elles des volontaires." (Chloé)

"Pourquoi pas mettre en place une gouvernance tournante/participative. Aujourd'hui ce n'est pas le cas mais ce n'est pas fermé. C'est surtout que ça prend du temps." (Chloé)

Le groupe Green en réunion mensuelle





Le fonctionnement des groupes support (2/2)

Les motivations des individus à s'impliquer dans ces groupes support vont au delà de l'écologie :

- rencontrer et de créer des liens avec des salariés avec lesquels ils partagent les mêmes valeurs, ou favoriser la transversalité en rencontrant des individus d'autres services
- diversifier l'activité sur le lieu de travail : une activité manuelle plutôt que des cours ou le travail sur écran et/ou intellectuel ce qui semble participer au bien-être au travail. Ex : entretenir le potager, construction de poubelles de tri sélectif...
- donner du sens à sa présence au travail au delà de l'activité productive et apprendre des pratiques écologiques concrètes à mettre en place y compris chez soi.

“Après je ne saurais pas vous dire si on fait du covoiturage parce qu'on a plus d'affinités ou si c'est le covoiturage qui développe cette affinité.” (Emma)

“Le groupe Yammer Zéro déchet, je regarde environ une fois par semaine, en général c'est vers 11h30 quand j'en ai marre de mon travail et que j'ai besoin de me changer les idées. En général, je lis des articles que je trouve souvent intéressants et parfois je poste des choses.” (Céline)

Le rythme de l'activité des groupes supports s'adapte au creux de l'activité professionnelle car il s'agit d'un temps de non-travail sur le lieu de travail. Les moments propices sont :

- dans les organisations, l'heure du déjeuner plus rarement la fin de journée, en milieu scolaire le mercredi après-midi ou le samedi. Les participants disposent alors de plages libres
- les pauses durant la journée. Par exemple après une matinée de travail intense sur un document, une collaboratrice en profite pour consulter et poster une info sur le groupe du réseau social d'entreprise consacré au zéro papier.
- cette exploitation du “temps libre” au travail pose un problème de continuité le WE et pendant l'été pour certaines pratiques : arrosage du potager, nourrir les poules ou les chèvres...

“On se réunit surtout le samedi, parce que moi la semaine je travaille et que les étudiants sont en cours.” (Jacques)

“La plupart des gens qui participent à ce type d'action le font sur leur temps libre, entre midi et deux ou le soir par exemple.” (Chloé)



Les modes de communication au sein des groupes

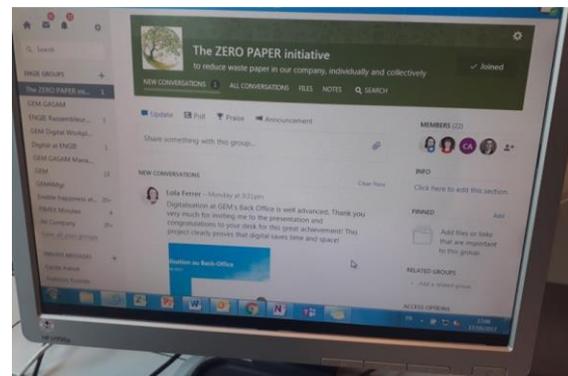
Les groupes support utilisent des outils de communication instantanée qui autorisent une participation à la carte :

- La création d'une liste de discussion par mail est bien souvent une première étape dans la création d'un groupe support, mais la diffusion de l'information rentre alors en concurrence avec l'information professionnelle déjà surabondante sur la boîte mail.
- Les systèmes de messagerie sur smartphone comme le SMS et surtout Whatsapp sont utilisés pour organiser les actions du groupe. Ils permettent d'envoyer facilement une proposition (ex : trajet de covoiturage, session potager...) à l'ensemble du groupe sans requérir une réponse obligatoire. Ces outils permettent d'élargir le groupe au-delà de la coprésence dans un même bâtiment et des échanges y compris en dehors des horaires de travail, même si des limites doivent alors être posées.
- Les réseaux sociaux d'entreprises (Yammer, Workplace...) sont utilisés pour échanger de l'information et partager la connaissance (annonce d'évènement, article, tutoriel...). Dans les grandes organisations, l'utilisation des réseaux sociaux fait l'objet d'injonctions managériales, et dans les start up elle est déjà une norme sociale. L'adhésion à ces groupes est moins impliquante que la participation à une réunion, mais elle permet aux sympathisants de se tenir informés et d'encourager le noyau dur par l'effet de validation collective.

“On a tous une connexion via WhatsApp donc j'envoie un message qui dit : " samedi prochain j'ai besoin de trois personnes pour faire telle chose" et ensuite les gens répondent OK ou je ne suis pas dispo. C'est très pratique WhatsApp car on ne se voit pas forcément au quotidien dans l'université.” (Jacques)

“Ça m'intéresse et puis j'ai l'impression d'être utile en relayant l'information, ça nous permet de monter en conscience. Et puis ça fait un effet de groupe quand les autres like vos posts, ça montre que tu cautionnes.” (Céline)

La page du réseau social interne consacré au Zéro papier





Les moyens des groupes : matériels

Les organisations n'accordent pas ou très peu de moyens matériels aux groupes support qui trouvent d'autres ressources :

- L'obtention d'un budget de l'organisation pour financer les actions du groupe support est très rare. Elle consent plus souvent à des dons en nature comme prêter des espaces pour les réunions, ou accorder une zone pour faire le potager. Parfois elle accepte d'accorder un budget à un projet précis en fléchant le budget RSE. Ex : la machine à café bio et équitable. Ex : compte-pas pour un concours. La situation est encore plus complexe dans les pépinières où les associations gestionnaires de site ont peu de moyens.
- Les transféreurs et les membres du groupe ont recours aux dons via leur budget personnel : achat de petit matériel et à la récupération de matériel issu de leur domicile ou d'autres organisations.
- Les transféreurs font un travail pour mobiliser des ressources financières externes qui permettent de financer des projets nécessitant un investissement. Les sources sont : des concours d'innovation lancés par les entreprises, l'obtention d'un label ministériel ou d'une récompense locale, la collecte de la taxe d'apprentissage pour un collège.

Palette stocké par un salarié

“L'université ne nous donne pas de budget pour le potager mais on s'estime déjà heureux d'avoir le terrain.” (Jacques)

“On prévoit l'achat de deux lave-vaisselles, un pour remplacer celui du bâtiment 1 et l'autre pour en installer un dans le bâtiment 2. “ Est-ce qu'une entreprise peut acheter un lave-vaisselle d'occasion ? ça pose le problème de la facture.” (Johanna)

“Je fais une campagne de financement tous les ans pour avoir des financements de la taxe d'apprentissage. Par exemple, pour le pavillon de compostage, on avait un budget de 6000 euros et pour le poulailler de 24000 euros. Ce sont de grosses sommes.” (Thomas)

“Le groupe Green a gagné un prix sur le développement durable au travail : 10 000 € par la Métropole de Toulouse, je suis dans tous les bons plans car je suis informé par mon réseau associatif.” (Frédéric)

L'absence totale de moyens financiers accordés aux groupes supports par les organisations pose doublement question : d'une part il s'agit souvent de besoins budgétaires réduits (quelques centaines ou milliers d'euros) et d'autre part compte tenu des couts salariaux correspondant au temps passés par les membres de ces groupes.





Les moyens des groupes : le temps dédié

La plupart des membres de ces groupes agissent en temps masqué ou en prenant sur leur temps personnel, mais certains transféreurs obtiennent un temps de travail dédié à leurs actions dans le cadre du groupe support :

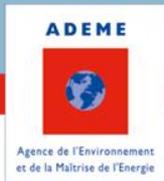
- Il peut s'agir d'un temps dédié à un projet (ex : dix jours sur un an) et plus rarement il s'agit d'un temps pérenne (une demie journée par mois) qui se justifie par les tâches d'animation du groupe et la participation à des événements extérieurs.
- Ce temps dédié s'obtient toujours à l'issue d'une négociation avec le manager. Elle est facilitée quand le manager est personnellement sensible aux questions de développement durable ou que le directeur soutient lui-même la démarche. La négociation suppose des contreparties du salarié : l'engagement du salarié ne nuira pas à l'atteinte des objectifs métiers, l'abandon d'un 80 % pour repasser à un plein temps, la participation à un groupe de travail développement durable formel. Autrement dit, ce temps dédié relève d'un échange social où le salarié se sent redevable du temps accordé par l'entreprise.
- Dans ces conditions où le temps dédié est à la fois faible et sous la responsabilité du salarié , il lui est souvent difficile de le consacrer effectivement au groupe support et à ces actions.

“On n'a pas le temps de consacrer le temps qu'il faut sur ces projets. C'est vraiment frustrant.” (Thomas)

“Le patron a créé un comité pour coordonner les actions développement durable qui est piloté par la directrice juridique. Le PDG m'a demandé si je pouvais faire partie de ce comité. J'ai accepté mais j'ai demandé 10 % de mon temps pour ça et aussi pour le groupe Green, ça représente une demi-journée par semaine, il a accepté.” (Frédéric)

“J'ai beau avoir des jours consacrés par mois, j'ai du mal à me libérer. Les semaines où je ne travaille pas le mercredi, j'ai encore moins le temps.” (Chloé)

“Si la société me fait assez confiance pour me laisser du temps pour mon engagement, c'est bien ; la moindre des choses, c'est que je sois irréprochable.” (Chloé)



Les actions des groupes : accompagner le changement

Les membres des groupes supports effectuent des actions d'accompagnement individualisé auprès de leurs collègues pour les aider à l'adoption de pratiques environnementales :

- Dans le cadre de la communication interpersonnelle au travail, les membres du groupe support peuvent prôner l'adoption de nouvelles pratiques qu'ils expérimentent mais leurs collègues n'y adhèrent pas de manière immédiate et fluide.

“De toutes les façons, même si tu rabaches plusieurs fois, ils s'en foutent. Moi je passe pour la chieuse mais tant pis.” (Sarah)

“L'effet est pire parce qu'on les braque, on se voit vite opposer des discours du type « on va quand même pas s'éclairer à la bougie. ” (Agathe)

- Les actions d'accompagnement au changement s'appuient sur l'identification dont jouit notamment le transféreur ; elles ne reposent pas sur la relation hiérarchique. Cette reconnaissance d'une expertise sur les pratiques environnementales permet d'attirer des questions / demandes de salariés intéressés qui donnent lieu à différents types d'intervention directe : des échanges personnalisés sur leurs résistances et les manières de les surmonter ; ou indirecte auprès du manager s'il est à l'origine du blocage...

“Le fait que je me sois présentée comme porteur de projet sur le zéro papier, fait que les gens viennent me parler de ça, ce qui est complètement nouveau. J'essaie d'aider les gens qui sont les moins avancés dans le numérique.” (Lorraine)

“Pierre, je sais pas, c'est un excellent communicant, quelqu'un qui sait faire, c'est un poil à gratter Pierre. Il sait très bien porter les messages et faire de la gestion politique des choses. C'est vraiment lui qui vient emmerder, même en interne, sur la voiture, sur d'autres trucs. C'est vraiment son rôle. Au mieux, ben on se dit “putain il a raison” et au pire, c'est “Pierre le relou” et puis ça fait rire.” (Clémentine)

- Les échanges au sein du groupe support permettent d'élaborer différentes tactiques d'accompagnement du changement : ne pas imposer mais suggérer ; démoder les pratiques d'hyperconsommation “has been” ; commencer par des pratiques périphériques (versus coeur de métier), expliquer de façon pédagogique les pratiques alternatives (réalisation de tutoriels), faire accepter les rythmes du changement (temps long, période d'adaptation, aller-retour...)...

“J'ai fait un tuto sur comment stabilo-bosser sur PDF pour éviter d'avoir à imprimer, un autre sur comment organiser une réunion sans papier, ; un autre comment se passer des post-it.” (Lorraine)

“Ces allers-retours, ça intervient principalement quand je suis sous l'eau au travail, ça dépend principalement de ma disponibilité d'esprit. Quand ma charge de travail est trop importante j'ai tendance, à me replier sur mes anciennes habitudes.” (Céline)



Les actions des groupes : la conduite de projets

Les groupes supports sont forces de proposition et initient de multiples projets concrets dans l'organisation :

- Les groupes fourmillent de propositions qui émergent lors des réunions dédiées ou d'un dispositif de recueil spécifiques (boîte à idées, mur de post-it...). La difficulté réside davantage dans les ressources disponibles pour les mettre en oeuvre et l'adhésion des autres collaborateurs. On observe ainsi un taux de perte important entre l'idée et la concrétisation d'un projet.
- Les groupes démarrrent rapidement la mise en oeuvre en fonction des envies des membres dans une logique de spécialisation. Le porteur de projet commence par faire avec les ressources disponibles immédiatement et cherche à mobiliser d'autres membres du groupe support. C'est seulement une fois le projet expérimenté qu'il se tourne vers d'autres services ou la Direction pour obtenir des changements ou des moyens.

“Au démarrage, on a lancé les Oasis café. C'est un café par mois, qui réunit à peu près 30 personnes, où tout le monde peut venir, avec l'idée de proposer des idées et des projets dans un esprit participatif.” (Chloé)

“J'ai mis en place une boîte à idées et ils peuvent suggérer des choses. Ce sont eux qui ont eu l'idée de créer un concours de bouchons plastiques sur un mois ; on les a pesés et ça a fait arriver beaucoup plus de bouchons qu'avant.” (Thomas)

“On avait une liste assez longue de trucs à faire et finalement on a presque tout mis en place en un an donc c'est pas si mal. J'ai fait un bilan lors du séminaire annuel de la PME.” (Frédéric)

PARTIE 2

LES PROCESSUS COLLECTIFS DE TRANSFERT

2.1 Depuis le domestique vers le professionnel

2.1.3 La diffusion dans l'organisation



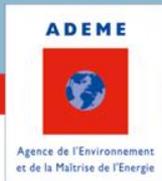
L'initiative du transféreur



Le groupe support



La diffusion dans l'organisation



Les trois formes possibles de diffusion (1/2)

La diffusion de l'action est une ambition partagée chez les transféreurs. Elle est plus ou moins aboutie et fréquente selon la forme qu'elle prend.

L'approfondissement de la démarche consiste à passer d'une action circonscrite à une action plus complète et intégrée dans l'organisation. Elle est la forme la plus aboutie et fréquente de diffusion.

- Ce processus continu est engagé pour la majorité des actions avec plusieurs années d'ancienneté et il est planifié pour les actions plus récentes.
- L'approfondissement est facilité lorsqu'il est mis en oeuvre par le noyau dur à l'initiative de l'action initiale et ne nécessite pas forcément de négociations supplémentaires avec la hiérarchie tant qu'il s'inscrit dans le périmètre (spatial, économique, organisationnel) de départ.

Ex : le projet de jardin partagé se développe en un espace intégré avec une ruche, un verger, un potager et un espace détente. Le projet de tri des déchets, qui démarre par le compost des déchets de la cantine, s'étend au recyclage des bouchons, piles, stylos, cartouches d'encre.



Le projet cabane pour le potager

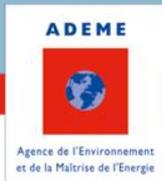
La massification de la démarche consiste à toucher un nombre croissant d'individus (que ce soit en terme d'implication ou d'adhésion à la nouvelle pratique).

- Elle est aisée dans les petites structures et reste très limitée dans les grandes organisations.
- A moins que l'action soit formalisée et imposée par le haut (fin de la poubelle individuelle imposée dans les bureaux), les actions dans les grandes organisations touchent souvent très peu de monde (50 participants pour le potager sur 1300, 10 étudiants sur 35000). Les groupes sont confrontés à des difficultés de communication et d'accompagnement au changement.

Ex : Un planning d'organisation du tri des déchets de la cantine est mis en place et inclut l'ensemble des élèves du collège qui participent à tour de rôle.

		Contrôle du tri à la restauration 2017-2018											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Classe	Date	Classe	Date	Classe	Date	Classe	Date	Classe	Date	Classe	Date	Classe	Date
6A	10/01	6B	10/01	6C	10/01	6A	10/01	6B	10/01	6C	10/01	6A	10/01
6B	10/01	6C	10/01	6A	10/01	6B	10/01	6C	10/01	6A	10/01	6B	10/01
6C	10/01	6A	10/01	6B	10/01	6C	10/01	6A	10/01	6B	10/01	6C	10/01
6A	10/01	6B	10/01	6C	10/01	6A	10/01	6B	10/01	6C	10/01	6A	10/01

Le planning des élèves pour le tri à la cantine



Les trois formes possibles de diffusion (2/2)

La reproduction de la démarche qui consiste à répéter la démarche engagée au sein d'une entité (équipe, service, site, branche,..) dans d'autres entités de l'organisation ou en externe au sein d'organisations similaires (ex : collègues voisins) a été peu observée.

- La reproduction de la démarche au sein de nouvelles entités ou structures est globalement très limitée ou alors elle n'est pas connue du transféreur.
- Pourtant les démarches engagées s'inspirent régulièrement de démarches similaires observées dans d'autres structures, souvent externes à l'organisation. Le partage d'idées, de bonnes pratiques et des "succès" rencontrés sont à la fois une source d'inspiration et répondent aussi au souhait des transférés d'inspirer et d'accompagner d'autres acteurs dans leur propre démarche.

Ex : participation d'un transféreur au groupe développement durable de directeurs de collège d'un département, échange de bonnes pratiques au sein d'une association de responsables des moyens généraux.

"La table de Troc, c'est une idée que j'avais vue dans un éco-collège. Il faut faire circuler les idées, ne pas les garder pour soi. Les idées, on les échange dans des réunions comme les réunions de district, les contacts mais aussi par exemple dans des articles, par le biais de journalistes. Je découvre des expériences comme ça. Nous-mêmes, on a eu des articles et après, on a des établissements qui nous appellent." (Thomas)

- La communication institutionnelle, notamment par le service RSE favorise l'identification de la démarche par les acteurs en interne. La reproduction de la démarche peut cependant être freinée par la difficulté à identifier et reproduire les conditions nécessaires à la mise en œuvre de l'action : individus volontaires, soutien hiérarchique, moyens disponibles, prestataires ressources sur le territoire...

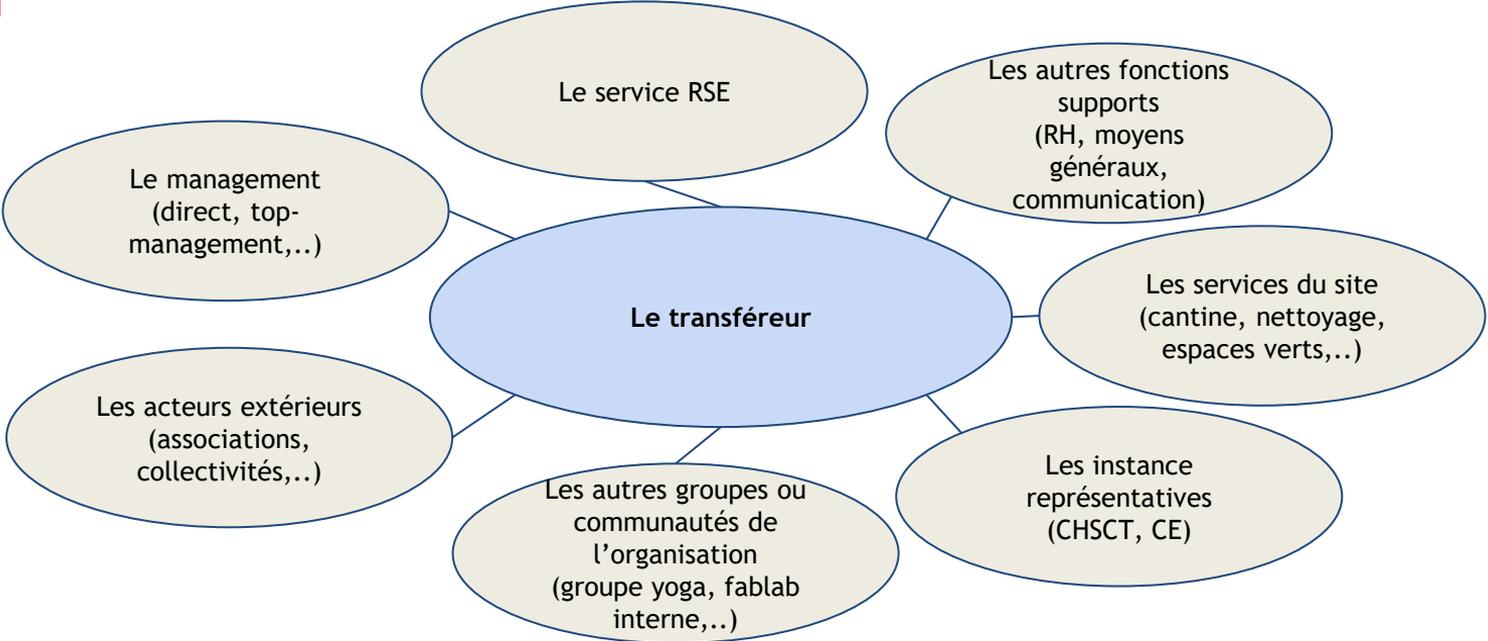
"Dans les quatre agences de la région, il y a nous, Rennes, où je pense qu'elle va mettre en place le tri avec l'association et puis il y a Vannes et Tours. Vannes, il y en a une qui a fait... Elle est passée par une société et il y en a pour 400 euros. C'est dommage et j'ai dit "la prochaine fois, vous passez par moi avant". Ils ont validé à Vannes avant de passer par moi et ça a été accepté par l'agence donc ils ont signé mais on a un problème parce que ce n'est pas possible que ça passe au niveau du dessus." (Valérie)

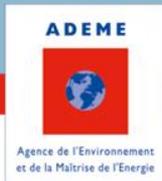


La multiplicité des acteurs sollicités pour la diffusion

“ Ce projet a vraiment quelque chose de spécifique parce que ça a été un projet commun, avec beaucoup de personnes impliquées. Ici, rien ne peut se faire seul. Il faut savoir fédérer des gens, motiver les agents, d'autres professeurs et ça c'est extraordinaire” (Marc)

La coopération d'une multiplicité d'acteurs, internes et externes est nécessaire à la diffusion, et en particulier des fonctions supports de l'organisation :





La coopération avec la RSE : une condition à la diffusion (1/3)

La coopération avec la RSE est une condition à la diffusion pour de nombreux groupes supports. **Ces derniers attendent de la RSE une coopération en termes de communication, de ressources mais aussi dans un rôle plus nouveau de coaching.**

- Le premier enjeu des groupes support est l'identification des acteurs de la RSE. Elle dépend de la proximité métier, de la taille de l'organisation et des liens interpersonnels. Lorsqu'elle est inexistante, le transféreur peut avoir recours à d'autres moyens de diffusion (comme les réseaux sociaux) mais la portée est souvent plus limitée et touche surtout des individus déjà inscrits dans le réseau.

Ex : Les relations informelles entre Agathe et une responsable du service RSE favorisent la diffusion de l'action grâce à sa reprise par le service RSE. Lorraine, qui a un métier très éloigné de la RSE, a recours à d'autres canaux de diffusion (comme les réseaux sociaux) qui touchent surtout les individus déjà engagés. La diffusion restera de facto très limitée.

“Je ne suis pas du tout connectée avec la RSE. On est une équipe qui est très loin de ça car on fait du trading.” (Lorraine)

“Pour la généralisation de la collecte, c'est le service de la responsable développement durable qui a fait tout le boulot et qui a servi de trampoline. Je la côtoie car on a les mêmes centres d'intérêt au niveau de l'environnement. Je lui ai raconté ce que je faisais au niveau du café et les problèmes que je rencontrais.” (Yann)

- Le service RSE est identifié comme une ressource pour la communication (nécessaire à l'identification et massification de la démarche) car il a accès aux canaux de diffusion et à des compétences qui manquent souvent au transféreur. Si les services RSE sont parfois dénoncés comme pratiquant le greenwashing, leur compétence en communication est reconnue et recherchée en tant que telle.

“On fait de la communication c'est évident. Après, on vient pas faire du greenwashing, on vient mettre en avant des actions déjà présentes, c'est très différent. Ça permet de trouver un équilibre.” (Julia)

- Le soutien de la RSE sur un plan plus concret (financier, matériel) mais aussi de conseil, d'espaces d'échanges de bonnes pratiques est une attente forte des transférés qui est souvent déçue et s'avère alors source de frustration. Les transférés soulèvent la contradiction entre un service RSE qui incite les collaborateurs à mettre en oeuvre des initiatives locales et le manque de soutien et d'autonomie accordé.

“Pour les actions RSE, je trouve que c'est bien, c'est bien de dire et de nous encourager mais quels moyen son nous donne pour faire ça ?” (Valérie)



La coopération avec la RSE : une condition à la diffusion (2/3)

Les modes de fonctionnement et pratiques des groupes supports issus d'un transfert se distinguent des actions habituelles des services RSE/Développement durable.

- Les guides d'éco-gestes des services RSE sont réalisés par un chargé de mission souvent avec le concours d'autres services et plus ou moins diffusés aux salariés. A l'opposé les membres du groupe support accompagnent le changement et auto-produisent les éventuels supports de diffusion de l'information.
- Les diagnostics de pratiques du service RSE, avec l'appui d'un prestataire parfois, servent à mieux comprendre le positionnement des salariés pour mesurer l'application des éco-gestes et favoriser leur déploiement. Par contraste, les groupes supports portent en eux une connaissance de leurs propres pratiques, de celles de leurs collègues, des solutions alternatives, des résistances.
- Les groupes de travail dont la constitution répond à une commande hiérarchique, avec des membres et porteurs désignés en raison de leur position dans l'organigramme et/ou de leur expertise. A l'inverse dans les groupes supports la présence d'un leader, la logique du volontariat, de l'auto-détermination insufflent une énergie de portage des actions.

Les limites, besoins et la complémentarité de ces deux modes de fonctionnement tendent à **faire évoluer le positionnement de la RSE d'un rôle de stratège à un rôle de coach**. En effet, si les actions des services RSE peinent parfois à se concrétiser, avec le risque de se réfugier dans des actions stratégiques et de la communication institutionnelle, les services RSE peuvent apporter aux groupes supports un professionnalisme, des moyens et savoirs indispensables pour développer l'action mise en oeuvre localement.

Certaines organisations ont amorcé une réflexion dans ce sens avec pour objectif de faire émerger des initiatives locales en y apportant leur soutien plutôt que de partir de plans d'actions décidés par le haut. La démarche est nouvelle et les processus d'accompagnement sont encore en réflexion. Si cela peut faciliter l'engagement des collaborateurs et favoriser l'acceptation des changements par la hiérarchie, cette approche se prête moins à des stratégies d'affichage (quantification, investissement matériel) que recherche la Direction.

“J'accompagne les services qui souhaitent mettre en place des projets développement durable. Enfin, ça c'est tout nouveau comme approche. On laisse tomber l'Agenda 21 avec ses plans d'actions et ses indicateurs pour se tourner davantage vers l'accompagnement d'actions concrètes.” (Mathilde)



La coopération avec la RSE : une condition à la diffusion (3/3)

Certaines organisations n'ont pas de service RSE interne.

- C'est le cas des petites organisations où le transféreur est alors souvent responsable développement durable et chargé de sa diffusion. Son étendue dépend des marges de manoeuvre et du soutien hiérarchique apportés au transféreur.
- On trouve aussi des entreprises dont l'activité est centrée sur le développement durable et où l'utilité d'un service dédié n'est alors pas perçue. Les actions environnementales, paradoxalement, y sont alors limitées.

“Les pratiques de développement durable, on ne les fait pas de manière formalisée. Il n’y a pas de responsable développement durable ici car c’est intrinsèque à nos métiers. Par exemple, on fait le tri et on composte le marc de café. Enfin, jusqu’à ce que l’entreprise qui faisait la collecte arrêtée et depuis, on n’en a pas trouvé d’autre. Les choses se font à l’échelle de ce que chacun peut faire.” (Emma)



Le rôle clé du management

Lorsque le transféreur est lui-même manager, ce dernier se trouve dans une position ambivalente. Il ne peut pas se permettre d'imposer formellement l'adoption de nouvelles pratiques environnementales qui sont extérieures au métier mais cherchera à les inciter.

- L'acceptabilité de la démarche par les équipes varie fortement en fonction de la capacité du manager à inciter sans imposer.
- Certains transférers managers expriment des réticences à l'idée d'inciter leurs collaborateurs à adopter de nouvelles pratiques en dehors de tout cadre formel et profitent d'un dispositif spécifique (ex : concours Cube) pour initier le transfert.

“Mes collaborateurs, forcément ils ont la pression vis-à-vis du zéro papier. S'ils ne font pas un effort, ça la fout mal vis-à-vis de leurs managers (rires). Certains sont motivés d'eux-mêmes, d'autres ont plus de difficultés à changer. Le plus réticent, c'est le plus âgé, ça joue !” (Lorraine)

L'exemplarité des managers et en particulier du top-management dans l'adoption des nouvelles pratiques prônées est dans les faits souvent limitée alors qu'elle est identifiée comme étant clé pour faire adhérer la majorité et faire évoluer la nouvelle pratique au rang de norme sociale interne. Le top-management bénéficie souvent de “dérogations”. Ex : le directeur a droit à sa poubelle individuelle car cela prend du temps, il ne fait pas le tri car il reçoit en rendez-vous dans son bureau,...

“On pousse le top management sur la voiture électrique. C'est sûr que si tu vois ton top management qui utilise la voiture électrique, ça donne une image. Il y a de l'influence. Les employés, après, ils suivent. Ils se disent “ah tiens, il fait ça” et voilà, c'est parti.” (Julia)

“C'est le bureau du directeur. Je ne pense pas qu'il y aura de carton pour le papier. C'est le directeur quand même et quand ils reçoivent du monde, c'est gênant.” (Valérie)

Au delà d'une concordance avec certains objectifs business, la **personnalité du directeur influence fortement la capacité de diffusion des actions** : l'adhésion aux valeurs environnementales, l'incitation aux initiatives individuelles, la perception de sphères professionnelle et domestique poreuses vont par exemple favoriser les transferts de pratiques environnementales.

“L'ancien directeur général était dans l'humanité et a laissé foisonner plein de trucs. Le nouveau, il faut que ce soit utile au chiffre d'affaires. Il parle d'utilité dans nos missions et ça pose question quant à la pérennité de notre petit jardin qui touche finalement 50 personnes sur 1300.” (Chloé)



L'adhésion des services du site / bâtiment

Afin de favoriser l'adhésion et la participation active des fonctions associées à la gestion et l'animation du site (cantine, ménage, espaces verts, achats..), nécessaires à la diffusion de l'action, **la voie non hiérarchique est privilégiée.**

La coopération des agents implique souvent un travail supplémentaire qui n'est pas formalisé et souvent demandé sans contrepartie.

- La voie non hiérarchique est alors privilégiée par rapport à une voie hiérarchique en prise avec d'autres enjeux métiers prioritaires et un rapport hiérarchique peu propice aux demandes de type informel. Elle n'est hiérarchique que lorsque la formalisation est possible.

“C'est la personne chargée des déchets qui est censée suivre cette action mais elle ne le fait pas car c'est une charge de travail supplémentaire et ce n'est pas dans sa fiche de poste.” (Mathilde)

“On a eu une discussion avec le directeur sur la meilleure manière de procéder. Lui pourrait demander mais il y a une question hiérarchique et ça se mêle avec des conflits qu'il peut avoir avec eux par ailleurs. Nous, on n'a pas de questions de hiérarchie donc ils peuvent décider que ça ne les intéresse pas mais ça passe mieux.” (Julien)

Les agents peuvent en tirer un bénéfice personnel qui favorise leur participation :

- Les agents sont eux-mêmes pris dans des enjeux écologiques métiers. Ex. du cuisinier favorable au compost des déchets de la cantine car il est lui-même attendu sur la réduction des déchets
- Les agents gagnent en autonomie et montent en compétence dans le cadre de leur participation. Cela conduit aussi à plus de reconnaissance. Ex : gardien qui, grâce à Cube 2020, est formé sur le réglage du chauffage et devient plus autonome.

“Le chef de la restauration était très partant. Eux-mêmes sont espionnés sur les déchets donc ça va dans son sens le compost.” (Julien)

“Grâce à Cube 2020, les services techniques sont venus expliquer au gardien comme ça marchait et il est devenu plus autonome. Il a été formé alors que sinon ,ça n'aurait jamais été fait. Résultat, tous les deux, on est ravi. On peut faire plus de choses et on peut faire sans eux.” (Brigitte)

La collaboration entre les agents et les porteurs de projets conduit à plus de coopération sur le long terme et à l'émergence de nouvelles opportunités. Ex : grâce à de nouveaux échanges avec la direction informatique dans le cadre de CUBE 2020, les porteurs découvrent qu'il est possible d'éteindre automatiquement les ordinateurs à une certaine heure.



L'adhésion des fonctions supports et autres acteurs internes

Les Ressources Humaines, les moyens généraux et le service de communication ont un pouvoir de décision ou à minima un droit de regard sur les activités qui touchent la vie des salariés et du site. **Leur adhésion, souvent indispensable, n'existe que dans la mesure où l'action n'entre pas en conflit avec leurs propres objectifs.** Lorsqu'il n'existe pas de services RSE, ces services peuvent même dans une certaine mesure remplir des fonctions de la RSE.

- Les Ressources Humaines sont favorables aux actions lorsque celles-ci s'accordent avec leurs objectifs de bien-être et de performance au travail. L'environnement au sens large sera considéré comme une composante du bien-être. Ex : des ateliers pour favoriser une alimentation équilibrée au petit-déjeuner seront sponsorisés car ayant un impact supposé sur la performance au travail.
- Les moyens généraux : si la question de l'environnement émerge fortement (exemple du titre de directeur des moyens généraux qui devient directeur de l'environnement de travail) et favorise leur soutien, les objectifs de réduction des coûts sont souvent premiers.
- Le service de communication est en attente de contenu à diffuser. Les actions mises en oeuvre sont des sujets appréciés qui entrent cependant en concurrence avec des communications d'ordre opérationnel prioritaires.

Le CHSCT, qui n'est pas un service support, a un droit de regard sur ce qui touche à la vie des salariés. Il peut être un sponsor ou à l'inverse bloquer l'adoption de certaines pratiques. Par ex, il s'oppose à la suppression des gobelets en plastique dans une PME.

“Dans les réunions avec le CHSCT et les RH, chacun vient avec une idée et on regarde si techniquement c'est possible et faisable. Le CHSCT va essayer d'offrir le meilleur à chacun, c'est son rôle. En contrepartie, je leur demande de m'aider à participer à ces actions développement durable et qu'ils accompagnent les collaborateurs dans le changement de comportement. Le CHSCT, pour moi, c'est un peu comme un sponsor. Il y a une adhésion commune.” (Jean)

Les autres groupes ou communautés qui n'ont pas trait au développement durable (ex : fablab interne, groupe yoga) peuvent être concurrents pour attirer de nouveaux participants mais aussi des partenaires avec un échange de savoir-faire et une capitalisation de leurs ressources et réseaux en vue de défendre leurs intérêts. Ex : les membres du Fab Lab interne d'une entreprise fabriquent un lombri-composteur bénévolement pour le potager partagé.



Les acteurs externes : le développement de partenariats (1/2)

Le recours à des acteurs externes à l'organisation est très fréquent et parfois indispensable, à la diffusion mais aussi dès la mise en oeuvre de l'action du groupe support.

- Les partenaires extérieurs sont le plus souvent associatifs et proposent une échange non monétaire (recyclage du marc dans un composteur d'immeuble à proximité), ou à très faible coût (l'association qui récupère le papier sollicite une adhésion).
- Au niveau de la recherche de partenaires, l'existence du groupe support permet au transféreur de bénéficier d'une légitimité pour prospecter ; la contrainte est que ce partenariat ne doit pas représenter un coût supplémentaire pour l'entreprise. On a alors fréquemment affaire à des transferts en sens inverse puisque les enquêtés puisent dans leur réseau personnel, associatif.
- Les fonctions de ces partenaires vis-à-vis du groupe support sont de : gérer un flux que l'organisation n'est pas en mesure d'absorber (déchets), apporter une légitimité et/ou une expertise par une intervention extérieure (sensibiliser au tri, démarrer un potager...), apporter un soutien matériel ou financier ponctuel, proposer un cadre d'action collective et/ou de sens (CUBE 2020, Colibris...).

“Dans mon activité associative j'ai rencontré une association qui faisait de la végétalisation de terrasse. Je m'étais dit “c'est génial il faudrait pouvoir le faire au travail”, donc ça tombait bien !” (Johanna)

“Ils disent que ce serait peut-être bien de verser une petite somme de temps en temps et j'en ai parlé à mon directeur. Il a dit “on verra” mais si j'insiste, j'y arriverai. Je pensais donner 50 euros.” (Valérie)

“Ca reste la parole de Brigitte la responsable. Avec l'Adil ça donne plus de sens au tri, plus de poids.” (Brigitte)

“On a quand même dû se faire accompagner par une nana en permaculture. Grâce à ça, cette année, on se fait un cran de plus, on a dessiné les plans, elle a mis en place le jardin etc, et ça nous a permis de démarrer.” (Chloé)

“On a rencontré un berger il y a pas longtemps et on essaie de voir avec lui comment il pourrait nous aider par exemple en gardant les moutons le weekend et pendant les vacances.” (Julien)

“Il y a quelqu'un au Conseil Départemental qui est vraiment bien et qui m'a aidé pour récupérer le bois fragmenté qui vient du parc à côté du collège. Ca fait économiser de l'argent au Conseil Départemental et nous aussi et c'est bien pour le compost.” (Thomas)



Les acteurs externes : le développement de partenariats (2/2)

Les pouvoirs publics et en particulier les collectivités sont des partenaires indispensables pour certains projets, en particulier sur la mobilité.

- Certaines actions sur la mobilité sont structurellement conditionnées par l'environnement du site.

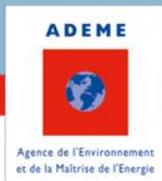
Ex : plan mobilité d'un site en partenariat avec la Mairie pour favoriser l'accessibilité du site en transport en commun, la mise en place d'un service d'auto-partage en face du site, des tarifs négociés pour certains usages.

- Les partenariats avec les acteurs publics nécessitent une légitimité qui relève plus de l'organisation et de représentants formellement investis que des groupes supports informel.

Au-delà d'un soutien concret ou ponctuel, **les acteurs-clés d'un territoire engagés sur l'environnement (publics et associatifs) forment un réseau d'influence important**

- l'adhésion de ces acteurs au projet est particulièrement stratégique pour les organisations qui portent des actions développement durable à grande échelle et dont c'est une partie essentielle de leur identité et activité (comme pour l'éco-pépinière).
- La diffusion des valeurs et pratiques engagées à l'extérieur se fait à travers eux.

“Que ce soit sur le plan institutionnel, politique, associatif, citoyen, il y a des liens permanents qui sont faits. On est dans des dépendances mutuelles et il ne faut absolument pas donner l'impression qu'on est hypocrite car beaucoup n'attendent que ça.” (Pierre)



L'adoption de nouvelles pratiques par la majorité

La massification de la démarche est une étape longue et difficile qui nécessite de **combiner plusieurs stratégies différentes** :

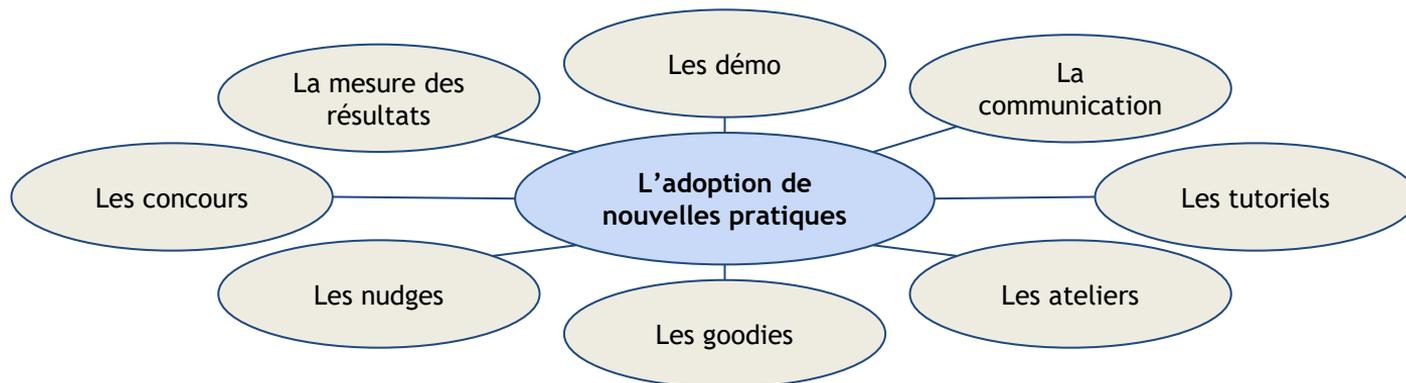
- Les transféreurs identifient la massification de la démarche comme un processus au long cours qui demande de la patience et de la pédagogie.

“Pour le tri à la cantine, au départ, il y avait très peu d'élèves qui voulaient le faire et le tri n'était pas fait sérieusement. Petit à petit, ça se met en place ; il faut être patient ; et puis maintenant, on a 96 éco-délégués volontaires !” (Thomas)

- Les leviers de l'injonction hiérarchique et de l'incitation économique ne sont quasiment jamais utilisés pour diffuser les pratiques environnementales au sein des organisations. Leur généralisation nécessite donc d'accompagner les individus afin de lever leurs résistances et contraintes. Les transféreurs eux-mêmes sont confrontés à la difficulté de modifier leurs anciennes habitudes.

“C'est vrai qu'on a des habitudes et parfois on oublie. Moi j'ai mis une ramette au dessus de ma poubelle pour ne pas jeter le papier.” (Valérie)

- Pour favoriser l'adoption généralisée de nouvelles pratiques, il est nécessaire d'employer diverses stratégies complémentaires en parallèle :





Les stratégies concrètes et ludiques (1/2)

Le concours a pour objectif de modifier les habitudes des participants sur le long terme en les incitant, pendant une durée déterminée, à modifier leurs pratiques. Le concours comporte plusieurs éléments incitatifs qui favorisent la participation et l'implication : l'aspect collectif et l'émulation de la compétition, ludique, la solidarité, la mesure et l'éventuelle récompense symbolique associée...

Ex : le concours de pas qui mesure, par équipe, le nombre de pas effectués sur deux semaines. Les gagnants versent l'argent récolté (nombre de pas converti en argent) à l'association de leur choix. Le concours de bouchons de plastique dans le collège qui récompense par un petit-déjeuner bio les gagnants. Le concours Cube 2020 pour les économies d'énergie.

“Le concours, ça incite les non sportifs à changer leurs habitudes. Par exemple de marcher plutôt que de prendre le bus. Après, deux semaines, ce n'est pas assez long pour vraiment changer ses habitudes mais quand même. Typiquement, plein de gens pendant le concours de pas prenaient les escaliers plutôt que l'ascenseur et c'est resté. Moi par exemple, je continue à prendre les escaliers tous les jours maintenant.” (Julia)

“J'ai une collègue qui est très frileuse et là, on n'a pas encore mis le chauffage et elle n'a rien dit et typiquement, c'est Cube 2020 ça. Sinon, je sais qu'elle se serait plainte, elle est très frileuse.” (Brigitte)

Les ateliers d'échange de pratiques sont une bonne manière d'attirer des participants et de les former à une nouvelle pratique. Si les tutoriels et guides sont individuels, accessibles et didactiques, les ateliers ont une dimension collective, concrète et ludique qui les rend populaires. La forme de l'atelier permet une participation ponctuelle, peu engageante et sans besoin de s'inscrire dans la démarche globale.

“Pour les gens qui participent à cette démarche, ils attendent d'apprendre des choses pour chez eux. Je pense qu'on est dans quelque chose de la consommation. En faisant un atelier, ils viennent consommer, c'est gratuit et ils repartent avec une recette. J'ai d'ailleurs eu plusieurs retours de gens qui l'ont fait chez eux, c'était super.” (Chloé)

“On a fait un atelier conception de produits ménagers, avec des produits du magasin et plein de gens m'ont dit “j'y croyais pas, ça ne marche pas”. Une demi-heure d'atelier et les gens sont convaincus. Il y a plein de gens qui ont besoin d'être poussés.” (Chloé)

“Ok on va papoter pendant les oasis café mais on va aussi faire quelque chose de concret. Quand on parle, ça reste dans le mental. Pour pouvoir être dans l'être, il faut faire. On a fait du bricolage. La deuxième fois, j'ai fait visiter le jardin et on a planté de l'engrais vert. En plus ça me rendait bien service. Ça m'a pris moins de temps et ça leur permet de découvrir le potager sans pour autant qu'ils se sentent engagés.” (Chloé)



Les stratégies concrètes et ludiques (2/2)

Le “nudge” est une manière de favoriser l'adoption de nouvelles pratiques, sans les imposer en rendant plus contraignante l'ancienne et plus attractive la nouvelle par l'information, par le coût ou encore des changements techniques.

“J’ai appris que le changement, il ne fallait pas l’imposer mais fortement l’inciter, c’est-à-dire tout mettre en place pour que la solution alternative soit préférable. On a rendu les gobelets en plastique payants et c’est passé comme ça. D’ailleurs, les machines Nespresso sont toujours là mais il faut acheter les capsules à l’accueil et c’est assez cher alors que notre café est gratuit.” (Frédéric)

“ Dans le nouveau bâtiment, les ascenseurs sont plus lents et programmés pour que ça vaille plus le coup de monter à pied si c’est sur un ou deux étages. Et puis, avant, il y avait huit ascenseurs et maintenant il y en a plus que trois” (Jean)

Les démonstrations permettent de présenter les actions en situation réelle, en faisant visiter ou essayer les autres salariés ce qui permet de leur donner envie de s'engager sans passer par des explications trop longues.

“On valorise notre récolte lors des crémaillères de la Maison de l’étudiant. C’est un événement annuel où toutes les associations étudiantes présentent leurs activités. Notre association présente le potager et on a utilisé les légumes du potager pour faire une démonstration.” (Jacques)

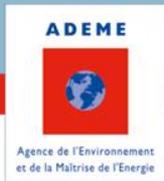
“On va présenter lors de la fête de la solidarité ce qu’on fait ici et le mettre en valeur. On va aussi montrer le poulailler pour montrer aux élèves et aux familles que les poules peuvent consommer des déchets. Peut-être que ça peut intéresser quelques familles.” (Clémentine)

Les goodies, associés au logo de l'entreprise, rencontrent un certain succès. Les objets nécessaires à la pratique développement durable sont plus facilement adoptés s'ils sont fournis par l'entreprise, qu'ils portent une identité groupe propre à l'identification et à la perception d'une organisation qui est favorable à ces pratiques.

“J’ai aussi remarqué que presque plus personne n’utilise de gobelet plastique à la machine à café et pour l’eau. Il y a quelque temps l’entreprise a offert des gourdes et des tasses siglées avec le nom de l’entité ; les gens les utilisent vraiment. Je suis sûre que si l’entreprise distribuait des serviettes en tissu avec le logo, les salariés les utiliseraient.” (Céline)



Les tasses en dur pour le café



Les moyens de la communication interne

De fait, pour une diffusion plus globale, en particulier dans les grandes organisations, **la communication doit nécessairement passer par les canaux officiels qui seuls permettent de toucher largement les collaborateurs.**

- La communication formelle porte à la fois sur des aspects concrets pour les participants (signalétique, explications pratiques et techniques, information sur les prochains événements) mais aussi sur une communication plus globale de l'action mise en oeuvre. Elle vise à informer un public plus large et constitue une forme de reconnaissance de l'action et du transféreur.
- Les transféreurs rencontrent des difficultés à sortir du lot parmi le flot d'informations envoyées aux collaborateurs mais aussi parmi les différents projets et actions proposés. Il y a un travail pour rendre les informations ou événements attractifs.
- La communication nécessite un savoir-faire et un accès aux canaux d'information qui font souvent défaut au transféreur. Pour l'accès au canaux (écran d'affichage, gazette, newsletter) il existe un enjeu de concurrence avec les autres services ou initiatives.
- Pour s'intégrer dans cette communication institutionnelle, il y a une nécessaire adaptation du message en fonction des objectifs de la communication interne et du transféreur. Ex. trouver un équilibre entre le langage directif de la communication et le langage incitatif du transféreur

“Sur la communication, il y a toujours un enjeu de se démarquer. Les gens ont beaucoup trop d'info. Aujourd'hui, un collaborateur reçoit entre 200 et 300 mails par jour.” (Julia)

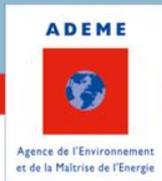
“Pour notre démarche, c'est difficile d'attirer l'attention. Il y a plein d'autres choses à faire sur le site : salle de sport, atelier brico, les autres communautés. L'idée serait d'être plus grand public mais il faut faire de la communication et ça n'est pas mon métier.” (Chloé)

“Ils avaient mis dans le message pour l'instant “tous les collaborateurs sont obligés” et moi j'ai demandé à ce qu'ils mettent “invités à” et finalement ils ont mis “vivement invités à”. Ce n'est pas une obligation, moi j'oblige rien.” (Thomas)

“Il reste encore de la sensibilisation à faire parce que les consignes n'ont pas vraiment été données. Dès qu'elle aura un peu de temps, la fille de la communication nous aidera.” (Yann)



Un écran d'affichage



Les autres moyens de communications

Les groupes supports utilisent des moyens de communication externes vis-à-vis des collaborateurs qui supplantent ceux de la RSE :

- Les outils de communication traditionnels de la RSE peuvent avoir un impact limité sur les pratiques des collaborateurs : l'intranet nécessite une démarche de consultation de la part du collaborateur, la RSE n'a pas accès à la diffusion par mail à l'ensemble des collaborateurs, prérogative des RH et/ou services généraux, l'envoi papier avec la fiche de paie reste exceptionnelle.
- Les groupes-supports cherchent à élargir leur cercle d'influence en utilisant d'autres canaux de communication. En particulier la prise de parole du transféreur lors de réunions d'équipe, d'événements collectifs (ex : petit déjeuner mensuel de la pépinière) afin de présenter le groupe et/ou une des ces actions. L'accès aux écrans d'affichage dans le bâtiment apparaît également comme un médium privilégié notamment pour annoncer un évènement.
- De nouveaux modes de communication ascendants sont mis en place pour faire remonter l'information depuis les salariés. Cela permet de mieux identifier leurs besoins et leurs critiques et de les impliquer activement (voir photos diapo. suivante)

“Aujourd'hui le seul outil de communication numérique que l'on a est l'intranet mais il est très vétuste dans son architecture et il n'est pas lisible c'est très difficile de trouver les informations. Par exemple, le guide des écogestes est en ligne mais il est très difficile à retrouver.” (Caroline)

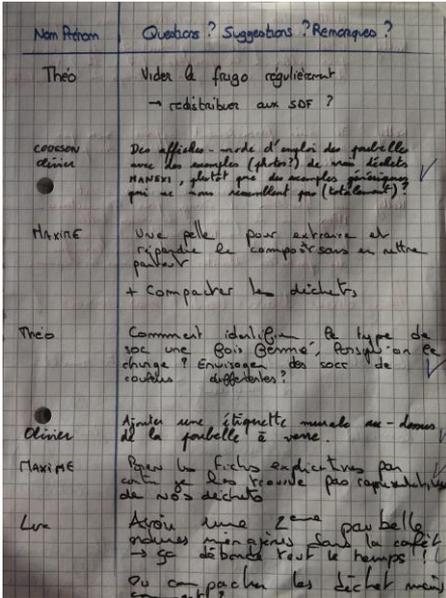
“Une fois que l'idée a été validée, on m'a proposé de faire un speech lors d'un petit-déjeuner qui rassemblait tout le département, c'est-à-dire environ 100 personnes.” (Lorraine)



Trois moyens de communication avec les salariés



Le carnet de liaison avec l'équipe chargée du ménage et de l'entretien



Le cahier de suggestions qui permet de formuler des remarques ou des questions sur les nouvelles poubelles à l'équipe projet en charge



Le bouton d'alerte sur la machine à café qui permet d'alerter directement le prestataire d'une panne.



Mesurer les effets des nouvelles pratiques (1/2)

Les transféreurs considèrent que **la mesure des effets des changements de pratiques de salariés est un levier important pour diffuser largement**, mais ils ont des difficultés à accéder à cette information.

- Elle donne de la visibilité à l'action en permettant une retraduction de l'action sur un plan factuel, lisible par tous, plus facilement communicable et en phase avec les modes d'évaluation chiffrée internes aux organisations actuelles.
- Elle est considérée comme un outil de motivation des participants et favorise l'engagement des collaborateurs sur le long terme. La mesure des effets à travers des indicateurs est une mesure des efforts accomplis. Elle joue le rôle de récompense symbolique à l'engagement. L'individualisation de la mesure, afin de mobiliser davantage les collaborateurs, est une question posée.
- Elle permet de défendre l'action auprès de la direction. En mesurant les bénéfices de l'action sur un plan quantitatif, que ce soit en termes d'économie de coûts, de réduction des consommations, de rendement (des potagers), elle permet de mesurer le succès de l'action entreprise, versus les moyens engagés. Elle permet également de répondre aux critiques éventuelles.

A titre individuel, les transféreurs et les participants au groupe support n'ont pas nécessairement besoin de cette mesure pour trouver une motivation à adopter les nouvelles pratiques; il s'agit d'un moyen de répondre à l'enjeu de diffusion.

“On a conscience qu'il faut créer une émulation collective et qu'on aura d'autant plus d'adhésion que l'on mesurera le résultat des efforts accomplis et qu'on communiquera dessus. C'est une petite astuce psychologique si on veut pour parler aux gens, les rendre fiers et que leurs efforts ne sont pas vains.” (Pierre)

“En six ans, on a traité 3580 kg de biodéchets. Les piles, 130 kg et les bouchons 699 kg. Vu leur poids, vous imaginez la quantité que ça représente ! Ca marche vraiment bien.” (Thomas)

“Chaque année, je dis combien on a recyclé de tonnes de carton, de papiers, de piles et je remercie pour l'effort de tous. C'est important de le dire et de le mesurer pour montrer que ça marche et pour motiver les gens. Tout ce que je fais, il faut que ce soit quantifiable et que je puisse le justifier auprès du management.” (Jean)

“Moi je n'ai pas besoin de ça, je regarde autour de moi et ça me suffit ; je n'ai pas besoin de savoir combien de kilos de papier j'ai économisés.” (Lorraine)



Mesurer les effets des nouvelles pratiques (2/2)

Dans les faits, la mesure des effets de l'adoption des nouvelles pratiques s'avère délicate :

- Les données ne sont pas toujours accessibles, ceux qui les détiennent ne sont pas bien identifiés et l'accès aux données peut alors prendre des allures de parcours du combattant.
- Les données sont parfois inexistantes, parce que la mesure n'est pas possible ou parce qu'elle n'a jamais été formalisée. La mise en place d'une mesure quantitative peut alors s'avérer complexe.
- La mesure des effets demande un investissement qui peut se faire au détriment de l'action concrète.

“On a difficilement la possibilité de mesurer les consommations d'énergie dans ce bâtiment parce qu'on est en copropriété. J'ai déjà consulté le service d'architecture qui gère l'énergie et c'était trop compliqué. Je leur ai demandé si l'on pouvait instrumenter mais c'était trop cher.” (Caroline)

“Une des limites de la démarche, c'est qu'on n'arrive pas à mesurer la consommation de papier et donc la baisse de cette consommation. J'ai deux personnes qui travaillent en sous-main dans mon projet pour savoir combien on consomme de papier à l'étage. C'est impossible de savoir car le papier est acheté au niveau de la tour. On essaie d'obtenir l'info via les services généraux et Canon. C'est une vraie enquête.” (Lorraine)

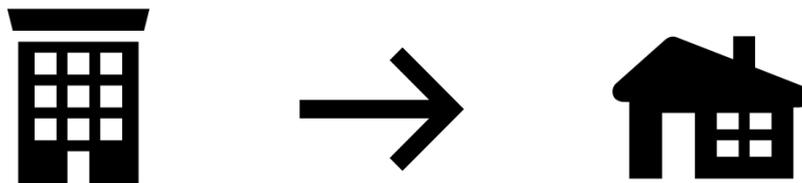
Il existe également un enjeu d'évaluation qualitative de l'action et de bénéfices non immédiatement quantifiables, sur un plan écologique mais aussi pour l'entreprise : notoriété, conformité face aux attentes sociétales et clients, attractivité de l'entreprise en externe, satisfaction des employés, bénéfice sur la productivité des employés, attachement à l'entreprise... Si elle peut être recherchée, elle est plus complexe à définir.

“On ne m'a pas encore demandé de livrer des tableaux de bord et ma crainte c'est qu'après, on me dise ce n'est pas utile et qu'on supprime. Si jamais ils font ça, moi je monte aux créneaux. Et la salle de sport ou de sieste, c'est utile ?” (Chloé)

PARTIE 2

LES PROCESSUS COLLECTIFS DE TRANSFERT

2.2 Depuis le professionnel vers le domestique





Des apprentissages dans la sphère professionnelle

Les transféreurs de pratiques du professionnel vers le personnel exercent un métier dans le développement durable qui leur permet d'acquérir **des compétences dont ils se serviront pour le transfert** :

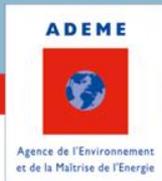
- Leur profession permet d'acquérir des compétences "métiers", souvent liées à l'énergie dans le choix des entreprises de rénovation, pour savoir analyser les consommations énergétiques d'un bâtiment.
- A travers leur activité professionnelle, les transféreurs développent une vision globale et informée des enjeux de développement durable, sur les enjeux de rénovation énergétique, de la santé environnementale, en termes d'économie circulaire...
- Le cadre de travail permet de développer une bonne connaissance du répertoire de pratiques possibles dans le développement durable, que ce soit en raison d'une ancienneté dans des métiers développement durable, de la diversité des projets soutenus dans le cadre de leur activité, de l'environnement de travail, avec des collègues engagés, une organisation qui met en oeuvre de multiples actions...

"Avant le collège, je n'avais pas mis en cohérence tous les enjeux. Au départ, on fait le tri. C'est bien mais là, on lie les choses entre elles. On a une vision d'ensemble. Je ne suis pas un théoricien du développement durable et c'est vrai que pour parler aux élèves, leur présenter les projets, j'avais besoin aussi de me former et de mieux comprendre." (Thomas)

"Finalement, c'est ici que j'ai découvert le compost et je ne sais pas si je me serais lancé tout seul sans les conseils du prof. J'aurais pas forcément su faire, osé." (Thomas)

"Une fois, j'ai consulté le relevé des charges et j'ai pu voir au niveau des dépenses en général. J'ai comparé nos dépenses par rapport à des normes de consommation au mètre carré que j'ai trouvé sur internet et j'ai vu qu'on avait des charges élevées. C'est normal dans un immeuble des années 60." (Nadia)

"Sur la question des déchets, ça me vient vraiment beaucoup de l'éco-campus. Je faisais le tri classique mais je n'avais pas pris conscience de l'impact, globalement, des déchets, de la filière de tri, de la manière dont ça fonctionnait et en travaillant pour l'association de tri des biodéchets, ça m'a apporté des idées, sur la filière, sur comment réduire les déchets et je me suis mise au compost chez moi." (Clémentine)



Un métier qui mobilise le transfert

Les transféreurs sont familiarisés avec la notion de transfert qui fait partie intégrante de leur activité :

- Dans le cadre de métiers qui ont trait au développement durable à destination externe, l'organisation favorise la mise en place en interne des actions recommandées au client. Elles ont une valeur de test, permettant de se confronter à la pratique concrète des solutions proposées, une fonction pédagogique et d'affichage (cohérence et légitimité). Ex de la rénovation énergétique des bureaux.
- Le transfert est un objectif visé dans l'exercice-même du métier que ce soit :
 - dans les objectifs RSE de l'entreprise : les actions RSE visent parfois directement la sphère domestique, dans un objectif ludique, de bien-être ou de performance,
 - dans la visée pédagogique : ex. des professeurs avec les élèves qui s'inscrivent dans une éducation et sensibilisation qui concerne l'individu dans l'ensemble des sphères
 - dans l'activité même : ex. d'un service public comme la Mairie qui fait la promotion auprès des fonctionnaires d'un défi Famille Energie Positive qui concerne la sphère domestique.

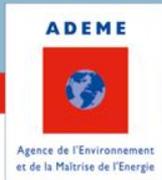
Les individus dont le métier a trait au développement durable sont portés par une certaine exigence de cohérence entre leurs pratiques et les valeurs sur lesquelles ils se basent. On observe alors que **les transferts sont rarement univoques** mais font plus souvent des allers-retours entre la sphère professionnelle et domestique.

“Je fais pas mal de veille sur la sensibilisation, que ce soit dans le cadre domestique ou professionnel, car ces deux dimensions font partie du plan climat sur lequel je travaille.” (Caroline)

“Je me suis occupé du programme de rénovation d'une ancienne maison d'ingénieur des mines de charbon pour en faire un bâtiment démonstrateur. Ce sont les locaux qu'on occupe aujourd'hui. Il y a une visée technique mais surtout un objectif pédagogique puisque l'on a reçu 2000 visites pendant le chantier.” (François)

“Je travaille pour la conciergerie solidaire. Ce lieu a comme fil rouge l'éco-responsabilité, avec un volet pédagogique pour accompagner les habitants du quartier. Par exemple, on a mis en place un “coach yoyo” pour inciter les gens pour le recyclage des bouteilles en plastique.” (Clémentine)

“Ce qui m'intéresse et me porte à continuer, c'est de sensibiliser des jeunes à l'éco-citoyenneté, les amener à construire des projets de vie cohérents entre leur vie professionnelle et personnelle.” (Thomas)



Les différentes formes de transfert vers le domestique

Le transfert du professionnel vers le personnel peut prendre plusieurs formes possibles, sans que la logique qui les guide soit nécessairement unique et spécifique en fonction de la forme qu'il prend :

- Le transfert opportuniste consiste à appliquer les connaissances “métiers” dans sa sphère domestique. Ce transfert peut survenir à l'occasion d'un contexte ou événement spécifique (déménagement, rénovation) qui permet un usage des compétences acquises. Il n'est pas nécessairement instrumental et peut aussi répondre à une exigence de cohérence entre ce qui est recommandé dans son travail et ce qui est fait dans sa sphère domestique.

“Cette rénovation, ça me coûte un peu plus cher que si je prenais des techniques traditionnelles mais ça me permet de traiter les problèmes d'humidité de la maison et ça va durer dans le temps. Je fais de l'analyse de cycle de vie de bâtiments donc j'ai un recul sur ce qui dure ou pas.” (Marie)

“Ca m'intéressait au niveau professionnel de vivre cette rénovation de l'intérieur pour mieux comprendre les freins qui font que ces projets ne passent pas, pour avoir des billes sur les actions des partenaires avec lesquels je travaille.” (Caroline)

- Le transfert comme éthique professionnelle s'applique lorsque les transféreurs prônent, dans leur métier, des pratiques dans la sphère domestique qu'ils s'appliquent à eux-mêmes. Ce transfert peut être perçu comme une contrainte si la participation est nécessaire dans le cadre professionnel ; ou être volontaire et s'inscrire plutôt dans une logique identitaire.

“Je me suis inscrite au défi Famille Energie Positive en parallèle de mes collègues la même année. C'était difficile de ne pas s'inscrire alors que c'est moi qui faisais la promotion du défi auquel mes collègues participaient. Si je n'avais pas animé ce défi au sein de la ville, je ne me serais jamais inscrite.” (Caroline)

- Le transfert par conversion est le fruit d'une prise de conscience globale qui se traduit dans l'espace personnel par des actions qui peuvent aller bien au-delà des thématiques portées par le transféreur dans le cadre professionnel.

“Depuis que je me suis engagé sur ce projet [de tri des déchets dans un collège], je suis aussi passé à la voiture hybride.” (Thomas)



Les ressources et contraintes au transfert vers le domestique

Les transféreurs utilisent à titre personnel les ressources professionnelles à leur disposition :

- Les collègues sont des sources d'information, de conseils et de connaissances qui peuvent être très utiles au transféreur,
- Les entreprises, prestataires, organismes ressources identifiés dans le cadre professionnel sont utilisés,
- Les fiches pratiques, tutoriels et autres guides formels proposés ou réalisés dans le cadre professionnel sont des outils sur lesquels va s'appuyer le transféreur.

“J’ai eu de nombreuses discussions avec un collègue qui est un véritable passionné sur ma maison, concernant le choix des matériaux ou les modalités de mise en oeuvre.” (François)

“J’ai choisi de faire une grande partie des travaux moi-même car j’ai les compétences et le réseau. J’ai fait vérifier mon projet d’isolation par une entreprise que je connaissais par mon travail. Je sais aussi où trouver le matériel car je connais les fournisseurs d’éco-matériaux. Pour le changement des Vélux, j’ai une très bonne connaissance du système d’aide financière car je bosse avec les espaces info-énergie”.... (Marie)

“J’ai suivi le professeur de SVT qui avait fait une présentation aux élèves pour expliquer comment faire un petit jardin chez soi. J’ai une terrasse de 40M2 et j’avais déjà un petit jardin et là, j’ai fait un petit potager de permaculture.” (Thomas)

Les transféreurs sont confrontés à des contraintes domestiques qui peuvent freiner voire empêcher le transfert :

- Le manque de marge de manoeuvre. Ex. de la rénovation énergétique d’une copropriété : statut de locataire, chauffage collectif, immeuble haussmannien, contre-pouvoir au sein des acteurs décisionnaires ou au sein du conseil syndical
- Les contraintes personnelles sur un plan financier, en termes de temps, la présence d’enfants...
- Le transféreur encourt un risque de stigmatisation de la part de son entourage qui lui oppose une norme de passivité. Il est au départ considéré comme déviant et peut faire l’objet de résistance passive, de moquerie ou de rejet.

“Je ne suis pas copropriétaire. C’est mon conjoint qui l’est avec sa mère. Ça complique beaucoup de choses car il faut forcément qu’on passe par elle.” (Caroline)

“Avec ma femme, au départ, c’était un peu difficile. Par exemple pour les graines ; il y a un côté gonflant chez les personnes qui récupèrent tout. Il faut arriver à tenir sur la durée et ça finit par être accepté.” (Thomas)

“Ma démarche est mal vue, je suis “la nana qui cherche la petite bête”. On dit dans mon dos que je suis “l’emmerdeuse.” (Nadia)



Une posture professionnelle renforcée par le transfert

L'expérience du transfert permet d'acquérir une **vision plus globale et pertinente** des pratiques en question.

Par le transfert, il acquiert une vision de l'action plus complète, qui intègre le **double regard du professionnel et du particulier**.

- Il met à l'épreuve son discours professionnel et se confronte aux problématiques que peuvent rencontrer les particuliers lors de la mise en oeuvre.
- Il approfondit ses connaissances quant aux fonctionnements des acteurs et dispositifs, ce qui permet de développer de nouvelles idées d'action et accompagnement.

“Je voulais une maison à rénover car ça m'intéresse d'expérimenter la rénovation par moi-même. Je voulais vivre ça pour élargir ma vision du sujet en étant directement confrontée aux problèmes que vivent les particuliers et aussi pouvoir me rendre compte des effets en termes de confort et de facture.” (Marie)

“Dans mon métier, je fais la promotion du BBC ; donc rénover cette maison de manière performante, c'était un test de tout ce que je dis au travail.” (François)

“J'ai assisté aux réunions sur le projet de compost dans mon immeuble car ça m'intéressait à titre professionnel : voir comment la mairie avait déployé son dispositif, qui elle avait missionné... J'avais dans l'idée de proposer la même chose dans ma ville.” (Pierre)

Cette approche plus globale lui permet de **renforcer sa posture professionnelle** :

- Il a gagné en termes de savoir, de confiance en soi et en ce qu'il dit.
- Dans le cadre de ces interactions professionnelles, avec des pairs ou des particuliers, il peut s'appuyer sur son expérience personnelle pour illustrer ces propos, gagner l'intérêt de l'auditoire par un exemple personnel.
- Cette double perspective permet de gagner la confiance des interlocuteurs et renforce sa légitimité.

“Le fait d'avoir rénové ma maison fait que je me sens plus concret et plus crédible au travail. Cela me donne plus de confiance quand j'évoque la rénovation performante. Je parle d'ailleurs régulièrement de mon expérience personnelle dans ma vie professionnelle. Je prends toujours comme exemple ma rénovation pour relativiser la performance énergétique d'un équipement par rapport aux modalités d'installation.” (François)

“Maintenant que je suis engagée dans mon propre projet de rénovation, je comprends beaucoup mieux les freins des particuliers. Tout cela fait que je me sens beaucoup plus légitime pour conseiller ou pour intervenir en public sur le sujet. On sort du “faites ce que je dis, pas ce que je fais!” (Marie)

PARTIE 3

LES SITUATIONS DE TRANSFERT : LA PERMÉABILITÉ DES SPHÈRES

Quelles sont les **conditions qui favorisent** ou **qui freinent le transfert** de pratiques en fonction des sphères ? Au sein des sphères d'accueil des nouvelles pratiques, on identifie des facteurs qui représentent des contraintes ou des vecteurs de transfert.

En plus des deux sphères caractérisant les phénomènes de transfert étudiés, l'analyse nous conduit à mettre en lumière l'importance d'une **troisième sphère** :

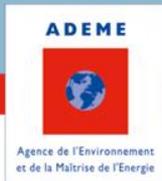
- 3.1 La sphère professionnelle
- 3.2 La sphère domestique
- 3.3 La sphère publique

PARTIE 3

LES SITUATIONS DE TRANSFERT : LA PERMÉABILITÉ DES SPHÈRES

3.1 La sphère professionnelle





La norme sociale de surconsommation au travail (1/2)

Notre enquête pose une question inédite : celle des pratiques de consommation au travail, alors que l'on regarde habituellement le travail comme un lieu de production et pas de consommation. La plupart des individus n'ont pas conscience de consommer quand ils sont au travail et cette dépense est même encouragée dans la mesure où elle concourt à l'objectif productif. Autrement dit, notre enquête **met en lumière une norme sociale de surconsommation**, dans la mesure où les pratiques des salariés tendent vers une consommation des ressources au delà de leur strict besoin professionnel et une attention environnementale réduite.

- Nous avons observé que dans certaines organisations, la surconsommation est parfaitement admise. La norme sociale de modération de la consommation que l'on rencontre assez couramment dans les foyers n'est pas présente.

“Dans l'entreprise, personne n'a jamais dit que la consommation de papier c'est mal.” (Lorraine)

“Aujourd'hui, la plupart des gens se plient avec bonne volonté au tri des déchets, à l'été sans la climatisation etc.. mais il y a toujours des gens pour râler sur l'éco-pépinière, des gens qui continuent à tout mettre dans le même bac plutôt que de trier.” (Clémentine)

- Au quotidien, les pratiques économes ne sont pas valorisées, leur affichage est même considéré comme mal vu : liberticide, freinant la productivité ou encore comme une pression sur les budgets et donc les conditions de travail.

“J'essaie de réguler un peu la consommation de chauffage”. Un collègue : “ah c'est à cause de toi qu'on se les caille le matin” - “eh oui, j'ai le droit à toutes les plaintes le matin.” (Yann)

“Avec les pratiques environnementales, la première étape c'est de faire soi-même et la deuxième c'est de communiquer. Mais j'ai du mal à aborder un sujet de but en blanc, je raconte ce que je fais quand l'opportunité se présente.” (Emma)

- Les organisations fournissent des biens de consommations, aux salariés. En plus d'être une nécessité pour l'exécution des tâches, l'accès à ces biens de consommation professionnels est souvent considéré comme un droit et un signe distinctif d'évolution dans sa carrière (téléphone, ordinateur, voiture...).

“Par exemple, quand on change de bureau, c'est normal que l'on vous mette un bureau neuf. Dans la tête des agents c'est une punition s'ils ont un bureau qui a déjà servi.” (Mathilde)



La norme sociale de surconsommation au travail (2/2)

- Les consommations sont très rarement limitées, elles ne font pas non plus l'objet d'un comptage (encore moins individuel) ni d'un affichage auprès des salariés. **Certaines structures matérielles sont particulièrement emblématiques** de la norme de surconsommation au travail comme les salles d'impression avec ramettes de papier à volonté.

“Il y en a deux comme celle-là à l'étage alors que l'on est pas dans un métier où l'on utilise du papier comme les commerciaux qui doivent donner des brochures.” (Lorraine)



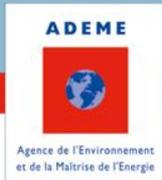
Salle des copieurs dans une grande entreprise

Dans certaines organisations, **la norme de surconsommation est contrebalancée** soit par des discours managériaux incitant à la modération budgétaire (notamment dans le secteur public), soit par la nature de l'activité quand elle est liée au développement durable. Même dans ces cas, la norme de surconsommation reste bien présente mais le transféreur peut utiliser le registre du métier ou de la réduction des budgets pour appuyer ses propositions de pratiques alternatives.

Au niveau individuel, **les transférables font de la résistance à cette norme de surconsommation** en adoptant des pratiques différentes. Le processus de transfert vise alors à modifier le fonctionnement de l'organisation pour y inscrire une norme de modération. Un transfert est réussi quand les salariés développent des attitudes d'attention aux consommations de ressources et aux pratiques environnementales.

“Mon téléphone que j'ai gardé pendant un an alors que je l'avais fait tomber deux fois et que l'écran était cassé. Je ne voyais pas pourquoi le changer. Pourtant ce n'est pas moi qui paye et j'aurais très bien pu demander à l'entreprise de le faire.” (Nadia)

“Maintenant les gens font des remarques quand quelqu'un imprime un très long document ou en beaucoup d'exemplaires. Il y a un regard critique qu'il n'y avait pas avant, ça a libéré la parole. Après ce sont des remarques sur un ton sympathique.” (Céline)



Le site : des ressources pour les transferts (1/2)

De manière transversale, quand l'**histoire** et l'**identité** du site sont marquées par un projet de développement durable, elles deviennent une ressource mobilisée par les transféreurs.

- Ex. : le siège d'une entreprise de la Distribution qui est une rénovation intégrant une extension avec des objectifs énergétiques ambitieux et un aménagement des locaux visant le bien-être des salariés.
- Ex. : une base accueillant plusieurs associations qui est le symbole de la Troisième Révolution Industrielle dans le Nord, en reconversion d'un site industriel au pied des plus grand terrils d'Europe.
- Ex. : une éco-pépinière, site en urbanisme temporaire, se présentant comme un "écosystème écolo" intégrant à la fois des activités économiques, associatives, sportives et culturelles.

"Lors de la conception du site en 2008, cela répondait à une volonté des dirigeants de proposer un campus à la Google, lieu où il fait bon vivre. Il y a également une partie du bâtiment qui est en énergie positive, c'est-à-dire qu'elle produit plus d'énergie qu'elle n'en consomme." (Chloé)

Pancarte à l'entrée de l'eco-pépinière



Un lac et de larges espaces verts aux abords du siège d'un distributeur

La grande taille du site apparaît également comme une ressource essentielle aux transferts car les pratiques environnementales sont consommatrices d'espace. Le fait de disposer d'espaces extérieurs, ou encore d'espaces inutilisés est une condition matérielle au développement des projets des salariés : stockage des déchets ou du matériel en attendant sa réutilisation, une zone pour un potager... Du point de vue de l'impact environnemental, il faut souligner un paradoxe : la condition d'existence de cet espace est bien souvent une situation éloignée du centre-ville et donc des temps de trajets allongés pour les salariés et une mobilité douce plus difficile.

"L'emplacement du site est en grande banlieue de Lille, loin des transports en commun. Mais c'est aussi ce qui nous permet d'avoir de grands espaces." (Chloé)



Le site : des ressources pour les transferts (2/2)

L'ouverture du site au public favorise les transferts de pratiques environnementales, leur développement et leur pérennisation. Au-delà des salariés présents sur le site, les groupes supports peuvent alors solliciter des acteurs externes à l'organisation. De plus l'ouverture du site au public implique une contrainte plus forte de cohérence entre les discours externes et les pratiques concrètes internes en matière de Développement Durable.

- Ex. : l'Université est un site totalement ouvert ce qui permet à des résidents voisins de venir participer au potager partagé.
- Ex. : l'éco-pépinière accueille beaucoup d'autres activités publiques (événementiel, musée...) et affiche de nombreux dispositifs développement durable
- Ex. : les locaux d'une association sont aussi un lieu de formation et de sensibilisation des professionnels au bâtiment durable.

“Ça prend une ampleur vraiment importante, avec des cars de touristes qui viennent visiter etc. C'est le troisième lieu le plus visité de Bordeaux, avec plus de 500 000 personnes qui y passent par an.” (Clémentine)

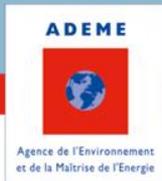


Espace de démonstration de la ventilation

La présence de logements de fonction sur un site peut être un facteur favorable aux transferts de pratiques environnementales chez les salariés qui les occupent. Ils transforment le lieu de travail en un lieu de vie justifiant un engagement supplémentaire, et étendent le temps de présence sur le site. Ex. : le responsable de la sécurité de l'université qui dispose d'un logement de fonction considère le potager partagé comme “son jardin” et s'occupe de l'arrosage le WE et pendant les vacances des étudiants. Toutefois si les projets de développement durable sont imposés par l'organisation aux occupants des logements de fonction, ceux-ci risquent de susciter des craintes.

“Quand je dis que j'habite à l'université, les gens voient ça comme une contrainte : “ ah tu habites sur le lieu de travail”. Moi j'y vois au contraire plein d'avantages : en premier lieu le calme, j'ai aussi 32 hectares de jardin pour moi le weekend.” (Jacques)

“Le compost au début, personne ne le faisait et quand on a voulu l'installer au collège, il y a des professeurs qui vivent dans des logements dans le collège et ça leur faisait peur. Ils avaient peur des odeurs, des bêtes et il a fallu leur expliquer et les rassurer.” (Thomas)



Le site : des contraintes pour le transfert

Le caractère provisoire du site peut constituer un frein important aux transferts car il pousse les salariés à ne pas investir l'espace. Il peut s'agir d'un bâtiment provisoire, avec un risque de fermeture du site ou encore d'un déménagement annoncé. De manière ambivalente, la situation de déménagement peut aussi créer une forme d'anomie temporaire qui crée un espace de liberté permettant d'importer des pratiques mais qui peinent à se diffuser par la suite.

“Le problème est que les autorisations d'occupation temporaire ont pris fin. Ils ne peuvent pas arrêter du jour au lendemain toutes ces activités qui ont commencé en 2012 mais ils veulent reprendre tout ça et le transformer en résidence.” (Bernard)



Un bâtiment modulaire provisoire
“depuis 30 ans”

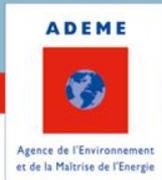
L'aménagement cloisonné des sites réduit les échanges entre les salariés et donc les transferts car il rend difficile la constitution de groupes supports. En plus de l'habituel cloisonnement des services, le facteur spatial peut renforcer le manque de transversalité. Ainsi les tours qui segmentent l'espace en étages sont moins propices aux échanges que les bâtiments plus horizontaux. L'aménagement des espaces de travail en bureaux individuels est un facteur limitatif des échanges latéraux entre salariés au contraire des bureaux partagés. L'absence d'espace collectif et donc de rencontres des salariés hors objectifs professionnels ne suscite pas la transversalité, à l'inverse des sites offrant des espaces d'échanges non dédiés au travail (caféteria, cantine, salle de sport ou de sieste, terrasse...)

“L'ambiance est bonne mais malgré cela, les relations restent cloisonnées par direction et par étage. On a des relations privilégiées avec les collègues du bureau d'à côté.” (Caroline)

La dispersion des sites de l'organisation contraint les transferts de pratiques de différentes manières. L'éloignement vis-à-vis du siège parisien ou régional ne facilite pas les contacts des transféreurs locaux avec le service RSE ; peuvent se sentir éloignés des enjeux et privés de moyens. Les bâtiments de certaines organisations sont dispersés sur un territoire comme par exemple pour les collectivités locales ; les salariés se trouvent donc rarement en coprésence. Dans ces situations, il est parfois difficile de réunir tous les salariés, mis à part à la cantine ou lors d'un événement annuel.

“Au niveau national, ils ont fait un RSE café et j'ai participé par téléphone mais on est très vite largué.” (Valérie)

“On a un problème pour toucher les agents car ils sont répartis sur plusieurs sites. On a la mairie et les deux tours mais on a aussi les sites déconcentrés comme les crèches, les ateliers etc...” (Caroline)



L'organisation : "small is beautiful"

Les petites structures semblent plus perméables au transfert de pratiques environnementales que les grandes organisations pour trois raisons :

- Les salariés sont plus autonomes dans la gestion logistique de leur environnement de travail alors que dans les grandes organisations les responsabilités sont éloignées et éclatées entre différents services.

"Nous sommes une petite start-up de sept personnes ça veut dire que l'on fait tout : c'est nous qui achetons notre café et qui passons nous-mêmes les bons de commande. Dans un grand groupe tout est formaté, vous avez déjà le service achat qui a pensé à mettre en place un contrat pour le café. Cette situation d'autonomie nous pousse à une forme de débrouillardise." (Nadia)

"La direction de l'Architecture est celle qui décide des actions de maîtrise de l'énergie ; mais tout ce qui est pédagogique, c'est plutôt notre service." (Caroline)

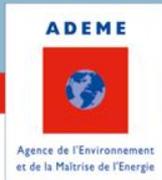
- Au sein des petites structures, les relations sont plus souvent caractérisées par l'inter-connaissance alors que les grandes structures elles peuvent être formelles et impersonnelles. Dans une petite équipe, le transféreur est mieux identifié en tant que référence sur les pratiques environnementales ce qui peut lui faciliter la prise d'initiative. En outre, l'information circule plus aisément car les occasions d'échanges entre individus sont plus fréquentes.

"Comme on est une petite équipe quand on impulse une idée, c'est facile de faire adhérer trois ou quatre personnes. Il suffit de dire quand on est en train de déjeuner "j'ai mis ce sac-là pour les capsules et celui-là pour les gobelets". Quand ce sont des personnes dans différents services c'est beaucoup plus compliqué car elles n'ont pas les mêmes habitudes et on ne connaît pas leurs convictions." (Nadia)

- La petite taille rend également possible une sélection informelle des membres en fonction de leur proximité avec les valeurs écologiques, même si ce type de critères ne peut pas faire partie d'une fiche de poste. "Un esprit de famille" ou le "partage des mêmes valeurs" incite alors les collaborateurs à investir le groupe au-delà de leur fonction professionnelle, notamment en acceptant de passer du temps en dehors de leurs heures de travail. Par contraste, on voit comment les structures en croissance rapide peinent à maintenir ces critères, ce qui tend à déliter l'ambiance initiale.

"Il faut être sensibilisé pour travailler ici. Comme je suis depuis neuf ans dans cette structure, quand quelqu'un arrive, je peux tout de suite vous dire s'il a l'état d'esprit et s'il va rester." (Marie)

"Il y avait une démarche globale et similaire de transition écologique. Avant, moi je revenais le weekend et on se retrouvait mais maintenant, il y a beaucoup trop de monde, ce n'est plus aussi familial et convivial qu'avant." (Clémentine)



L'organisation : les trois idéaux types de management

Les organisations hiérarchiques sont les moins favorables au transfert car elles maintiennent les salariés dans une situation de passivité : ils attendent les instructions pour agir et se censurent par rapport à leur potentiel d'initiatives. La RSE est une fonction support éloignée de l'activité quotidienne, elle mène des actions de sensibilisation au développement durable et peut aussi proposer des services (conciergerie...) visant à améliorer le bien-être des collaborateurs. Il y a une forme de défiance vis-à-vis des individus qui sont considérés comme résistants au changement. Leurs initiatives ne sont pas considérées ou sont anéanties par le circuit de validation hiérarchique. On retrouve dans cette catégorie les administrations, les groupes industriels et les établissements scolaires.

“Il aura fallu plusieurs mois pour que la corbeille de pain soit simplement déplacée du début à la fin la ligne de self. Tout changement de fonctionnement, même très simple dans ce cas, est difficile à mettre en place et doit être expliqué.” (Thomas)

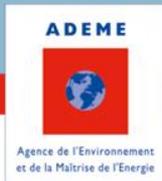
“Nous c'est l'entreprise qui demande de faire des actions RSE. Il faudrait nous donner des idées, on ne sait pas nous.” (Valérie)

Les organisations charismatiques sont favorables au transfert à condition que le chef soit sensibilisé au développement durable. Leur particularité est que les salariés peuvent avoir un accès direct au PDG et obtenir sa validation sur des initiatives. Ce dernier a bien souvent d'autres priorités que le développement durable mais il peut y être sensible à titre personnel et y trouver un intérêt du point de vue de l'organisation. Dans ce type d'organisation, il n'y a pas nécessairement de service RSE ou de responsable développement durable au sens strict. On trouve dans cette catégorie plutôt des PME et des associations.

“Au sein de l'entreprise on a un PDG fondateur qui est plutôt bienveillant vis-à-vis du développement durable . Il fait le tri chez lui et il roule en Tesla. La participation au challenge nous a permis d'échanger plus longuement car on a été invité à dîner avec lui. Je suis venu avec ma liste d'actions du groupe Green et il a tout validé. Ensuite ça nous a beaucoup aidé pour la mise en place car je pouvais dire “ça a été validé par le PDG.” (Frédéric)

Les organisations participatives sont les plus favorables au transfert car elles s'appuient sur les initiatives des salariés bien au-delà du seul développement durable. L'épanouissement personnel des salariés est intégré comme l'un des objectifs de l'organisation ce qui passe par leur engagement sur des projets non directement productifs. La RSE est décentralisée au sein de chacune des entités opérationnelles afin de définir des actions au plus près des métiers, ce qui n'empêche pas des échanges croisés. Ce type peut correspondre à la fois à des TPE comme à des grandes entreprises.

“Le développement personnel est inscrit dans les objectifs annuels du salarié. Ils sont incités à participer à une ou des communautés et aux divers projets proposés au sein de l'établissement. [...]. Tous les ans, ils organisent trois jours de synergie (colloque) qui réunit l'ensemble des acteurs RSE du groupe des différentes filiales pour échanger, s'inspirer et définir les grands caps de la RSE.” (Chloé)



L'organisation : le cas spécifique des pépinières

Nous entendons par “pépinières” des zones qui accueillent des TPE/PME et/ou des associations ; elles concernent trois structures de notre échantillon (voir page suivante). Ces espaces bénéficient souvent d'un préjugé favorable au transfert en comparaison des grandes organisations : *“Ils sont plus avancés ; nous, on est plus gros et plus lent”* (Jean), mais il est intéressant d'analyser les paramètres qui jouent effectivement sur le phénomène.

La transversalité qui n'a rien d'automatique et suppose une organisation dédiée. Ainsi dans l'une des pépinières, les relations entre les salariés des différentes structures sont très ténues car aucune association n'anime le site. A “l'Internet Vallée” il existe une association inter-entreprises qui organise au moins une fois par mois des petits-déjeuners ouverts à tous ceux qui travaillent sur le site, ce qui permet de créer de l'interconnaissance mais constitue également une tribune pour les groupes supports de transfert. L'eco-pépinière intègre plusieurs structures dont la vocation est justement de faire vivre le site.

“On communique finalement assez peu avec les autres structures du campus. Normalement c'est l'agglomération qui est censée faire l'animation mais elle n'est pas très moteur.” (François)

Le budget consacré aux actions inter-structures est souvent très limité, quand il n'est pas inexistant. Dans ces pépinières, les groupes supports ont des difficultés à faire financer leurs actions. Pour les transféreurs qui font partie de la structure dominante de la pépinière, ils ont la possibilité de faire appel directement à son budget mais dans ce cas la question du partage de l'action avec les autres structures est problématique. Au-delà des cotisations versées par les entreprises, les structures animant le site de l'eco-pépinière ont des ressources propres à travers l'autofinancement de leur activité et l'ouverture au public.

“L'Internet Vallée est une association des d'entreprises présentes sur le site ; elle anime un incubateur, favorise les échanges de pratiques entre entreprises. L'association compte une dizaine de salariés mais n'a pas beaucoup de budget, c'est ça le problème !” (Frédéric)

La spécialisation de la pépinière autour d'activités de développement durable peut favoriser les transferts. Elle attire préférentiellement des profils d'individus déjà sensibilisés voire engagés sur ces questions, mais le fait de les rassembler sur le site ne génère pas mécaniquement des transferts s'il n'y a pas de structure d'animation du collectif. A l'inverse, sur l'eco-pépinière, l'enjeu des pratiques environnementales est porté au plus haut niveau par un “Directeur de la Transition Énergétique qui dirige une société chapeau ayant la main sur les structures inter-entreprises (cantine bio, énergie verte...) et la légitimité pour intervenir auprès des autres structures sur ces aspects.



Le petit déjeuner de l'Internet Vallée



Trois types de “pépinière”

Campus d'associations environnementales et culturelles

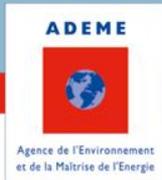


L'Internet Vallée



Une “éco-pépinière”





L'organisation : l'influence des activités et des métiers

La proximité de l'activité de l'organisation avec le développement durable est un vecteur de transfert surtout vers le domicile :

- Dans les structures dont l'activité principale touche au développement durable, un nombre important de salariés y sont sensibilisés y compris sur le plan des pratiques domestiques. Cela peut permettre au transféreur de former plus facilement un groupe support, mais l'attention écologique dans les pratiques quotidiennes au travail reste considérée comme "personnelle".
- En revanche, la coprésence de personnes sensibilisées au développement durable suscite dans le cadre de la sociabilité au travail des échanges fréquents sur les pratiques domestiques qui sont générateurs de transfert.

"Je pense que les gens dans cette entreprise sont sensibles aux problèmes environnementaux, ils le font pour cela, de toute façon ça reste au bon vouloir de chacun, c'est personnel car il n'y a pas de relevé de qui fait quoi." (Céline)

"On a pas mal de discussion entre collègues au moment des repas. Du coup, mes pratiques environnementales se sont pas mal développées au niveau personnel." (François)

Si certains métiers opposent une résistance vis-à-vis du transfert de pratiques environnementales spécifiques, d'autres semblent au contraire plus ouverts à leur adoption.

- Les lignes rouges varient. Les métiers statiques sont particulièrement réticents aux mesures concernant le chauffage. Ainsi dans une bibliothèque, il paraît difficile de réduire fortement les températures. Les métiers qui impliquent des déplacements quotidiens ne parviennent pas à se dégager de la souplesse de la voiture individuelle. Quand celle-ci remet en cause l'usage d'outils qui sont au cœur de leurs pratiques professionnelles ; par exemple les juristes tiennent à garder le papier pour relire les contrats.

"C'est vraiment ancré dans la culture professionnelle, les gens ressentent le BESOIN de papier !" (Lorraine)

"C'est tellement aléatoire que je suis obligé de venir en voiture, car je ne sais jamais si je vais me déplacer dans la journée." (Yann)

- Au sein des grands groupes, les fonctions supports semblent plus réactives et sensibles aux activités et événements que les fonctions opérationnelles dont la productivité est plus facilement contrôlable. Dans les établissements scolaires, les professeurs qui s'occupent des élèves en difficulté accueillent volontiers des pratiques environnementales qui se prêtent bien à une transmission de savoirs pratiques.

"Les profs de SEGPA sont très sensibilisés, parce que dans leur métier ils s'en servent pour faire des ateliers avec les élèves." (Thomas)

"Les fonctions support, ce n'est pas qu'ils ont plus de temps mais ils recherchent d'autres avantages dans leur travail. Les métiers opérationnels, ils ne regardent pas autour, ils sont pris dans leur travail." (Julia)

PARTIE 3

LES SITUATIONS DE TRANSFERT : LA PERMÉABILITÉ DES SPHÈRES

3.2 La sphère domestique





Les relations familiales où le transfert comme négociation (1/2)

Pour le transféreur, l'attitude de son conjoint vis-à-vis des pratiques environnementales fixe l'ampleur des négociations nécessaires pour faire aboutir le transfert vers la sphère domestique :

- le conjoint aligné est aussi sensible que le conjoint transféreur aux enjeux du développement durable, même si ce dernier peut être de manière plus systématique à l'origine des initiatives. Dans ces couples, chacun peut aussi avoir son domaine de spécialité.
- le conjoint suiveur accepte une partie des propositions souvent pour des motifs autres qu'écologique (le plaisir, la praticité, l'économie). Certaines pratiques sont considérées par lui comme rédhibitoires (ex : toilettes sèches, couches lavables...) et il peut alors s'instaurer un système à deux vitesses au sein du couple permettant de respecter la divergence des aspirations.
- le conjoint rétif est celui avec qui l'adoption de pratiques environnementales fait l'objet de conflits récurrents. Au bout d'un certain temps, la séparation apparaît comme une issue s'il veut pouvoir faire évoluer son mode de vie domestique en conformité avec ses valeurs.

*“Pour la maison, avec mon copain, ça dépend des thématiques. Moi je suis plus engagée sur ça, lui sur ça et donc ça s'équilibre bien.” (Clémentine)
On avait acheté une cafetière Tassimo très polluante, on a trouvé une cafetière à percolateur dans une brocante ; il n'a pas eu de mal à y passer surtout que ça fait du meilleur café !” (Agathe)
Avec mon ex-femme, l'évolution de mes convictions a clairement participé à notre séparation.” (François)*

Dans le cas des colocations, le transfert suppose également des négociations mais elles apparaissent moins problématiques, ce qui révèle en creux que l'enjeu affectif du couple est un frein. En colocation, il semble mieux accepté que le colocataire n'ait pas le même niveau de sensibilité que le transféreur au développement durable. Dans ce cas le processus de négociation est plus pragmatique ; il s'agit de trouver des alternatives acceptables pour le colocataire sur le plan pratique.

“J'avais même mis un compost mais mon colocataire en a eu marre à cause des bêtes. Je ne peux pas non plus imposer trop de trucs... je vais quand même réessayer mais avec un lombri-composteur. Normalement, les vers mangent les déchets au fur et à mesure donc ça fait moins d'odeurs.” (Yann)



Les relations familiales où le transfert comme négociation (2/2)

La présence d'enfants dans la famille apparaît comme un facteur ambivalent vis-à-vis du transfert de pratiques environnementales :

- Les temps consacrés au soin des enfants en bas âge est très élevé, ce qui laisse peu de fenêtres de tir au transféreur pour s'informer ou expérimenter de nouvelles pratiques environnementales. En même temps, la naissance du premier enfant est souvent un catalyseur de pratiques environnementales pour un ménage déjà sensibilisé.

“Quand on était avec nos enfants respectifs, on n'avait pas le temps et on allait chez Picard. Quand on a une vie active, avec des enfants, il faut aller vite et on n'a pas le temps de cuisiner, d'aller faire des courses etc.. Aujourd'hui, on a plus de temps et ça nous permet d'aller chercher ailleurs, d'aller vers quelque chose de plus sain.” (Jean)

“Je crois quand même que l'arrivée de nos enfants, ça n'a pas été déclencheur mais un accélérateur. On s'est dit, “mais dans quel monde on a envie de les élever ?” (Chloé)

- Les enfants sont de véritables parties-prenantes de la famille avec lesquels il faut négocier l'adoption ou le transfert de pratiques au domicile. Ils ont leur propre rythme et ne sont pas prêts à accepter tous les changements, ce qui suppose de trouver des alternatives.

“La seule difficulté que j'ai eue avec mes enfants, c'est le Nutella. J'évite les emballages donc on a essayé de remplacer par du Nutella bio mais ça n'a pas le même goût ; on a essayé d'en fabriquer nous-mêmes mais il faut tout un tas d'ingrédients très compliqués. On a fini par trouver un substitut qui leur convient.” (Lorraine)

- Les enfants peuvent se révéler être des alliés du transfert de pratiques environnementales au domicile notamment en participant aux tâches associées à ces nouvelles pratiques, voire à la fabrication des objets supports.

“Ma mère travaille chez des personnes qui font le tri et elle le fait aussi ; elle prend des petites idées de chez eux. On en parle toutes les deux. Moi j'aime bien. Chez moi, j'ai créé deux petites boîtes pour le tri du papier, une pour ma chambre et une pour la chambre de mon frère.” (Samia, enfant)



Figure 1 : papier et carton découper pour alimenter le lombricomposteur.

Extrait du book envoyé par une enquêtée : “merci à mes enfants pour le reportage photo”



Figure 2 : lombricomposteur. (Je m'en étant à la cave, j'ai pris une image du même modèle sur Internet)



L'habitat : différentes structures d'opportunités des modes de vie

Nous désignons ici le “mode de vie” comme l’association d’une localisation et d’un type d’habitat, dans notre enquête essentiellement : urbain (centre-ville+appartement) et péri-urbain (périphérie+maison avec jardin). **Ces modes de vie définissent une série de contraintes et d’opportunités de transfert qui sont toutefois vécues de manières opposées si le lieu de vie apparaît comme un choix ou semble imposé par des nécessités professionnelles.** Notamment le passage d’une maison à un appartement semble plus difficile à faire que l’inverse :

“Depuis que je suis arrivé en Ile de France, le développement durable, c’est compliqué pour moi.” (Julien)

“J’ai la possibilité d’avoir ces pratiques car j’ai la chance de vivre dans une grande métropole mais en campagne ce serait différent.” (Emma)

Le mode de vie urbain limite fortement les transferts sur les déchets et favorise ceux sur la mobilité.

- La contrainte majeure est le manque de place dans les appartements qui réduit parfois le tri au verre, et interdit quasiment l’usage de compost car les filières de ramassage sont encore très peu développées en ville.
- Les transferts sur l’alimentation apparaissent ambivalents, alors que certains mettent en avant l’accessibilité de commerce bio ou d’AMAP, d’autres se sentent limités par l’impossibilité d’auto-produire leur alimentation (sans jardin, pas de potager).
- Le mode de vie urbain permet à certains de se passer de voiture individuelle en employant les transports en commun, en pratiquant le vélo au quotidien ou le covoiturage.

“Dans un appartement de 40m2, 3-4 poubelles franchement c’est énorme. Je pense pas que ça rentre.” (Julien)

“Je vais là où je peux et c’est au supermarché, je ne produis rien, je n’achète pas non plus bio, c’est cher et c’est loin de chez moi.” (Julien)

“Je ne me déplace qu’à vélo tout le temps mais c’est vrai que c’est assez facile pour moi aussi car je travaille et j’habite dans Bordeaux.” (Pierre)

Le mode de vie périurbain offre une structure d’opportunité inversée avec la présence d’un jardin mais l’éloignement du centre :

- La maison permet d’avoir davantage de place pour stocker que dans un appartement, par exemple les déchets en vue de les amener à la déchetterie ou les éléments servant à fabriquer ses produits ménagers. Le jardin permet à la fois d’y installer un potager pour l’autoproduction alimentaire mais aussi de bénéficier d’un débouché pour les produits issus de son compost.
- Toutefois le mode de vie en maison s’accompagne bien souvent d’une obligation d’utiliser quotidiennement la voiture pour se rendre au travail et dans les commerces. Les transféreurs peuvent alors compenser sur les trajets plus exceptionnels.

“J’ai commencé à faire du compost chez moi en 2012 quand j’ai emménagé dans ma maison.” (Agathe)



L'habitat : les facteurs d'inertie de l'habitat collectif

Les transféreurs vivant en immeuble se trouvent dans une situation particulière de dépendance pour instaurer certains changements dans le bâtiment où ils vivent : installation d'un compost collectif, rénovation énergétique... alors qu'en maison individuelle, ils ont la plupart du temps la maîtrise de leur espace.

Dans le cas d'un HLM, ils peuvent difficilement espérer influencer seuls les choix de gestion du bailleur social.

“C'est un HLM, donc je n'ai rien à dire et ne peux rien faire concrètement sur la gestion de l'immeuble.” (Brigitte)

En copropriété, les structures juridico-techniques de la copropriété ne favorisent pas les initiatives en faveur de l'environnement :

- Sur le plan technique, de nombreuses copropriétés ne se prêtent pas à une amélioration énergétique du fait de leur caractère patrimonial, et certains systèmes de chauffage collectif n'incitent pas économiquement à la modération individuelle. En outre la place vient à manquer dans les parties communes ou les abords dès lors qu'il s'agit d'installer un bac de compost ou un espace vélo.
- Sur le plan juridique, le système de décision en vigueur dans les copropriétés tend à favoriser la stabilité sur le changement et donc les transferts. Les gestionnaires professionnels ne sont pas force de proposition et les problèmes de gestion quotidienne supplantent volontiers les projets d'amélioration. Le principe systématique du vote à la majorité se heurte à l'absentéisme et à la divergence des intérêts individuels inévitables dans un groupe de grande taille.

“Je vis dans un immeuble haussmannien. Quand je suis arrivé, il y avait des choses qui avant été faites, comme le double vitrage et j'ai trouvé ça très bien. C'est limité, on peut pas faire beaucoup.” (Jean)

“Dans ma copropriété ça a été beaucoup plus difficile de convaincre car on est beaucoup plus nombreux”. (Nadia)

La forme actuelle des relations de voisinage actuelle ne crée pas un espace suffisant pour élaborer des projets collectifs. Une enquêtée souligne la faiblesse des relations de voisinage en France comparée à celles qu'elle a pu connaître en Tunisie. Ce type de lien social, plus cordial que convivial, et le déficit de rituel collectif, mise à part l'AG et la fête des voisins, limitent les rencontres entre des voisins sensibles au développement durable, n'offrent pas de temps d'échanges sur des possibilités de mutualisation de certaines pratiques.

“C'est un frein pour faire des changements dans la copropriété car il est nécessaire de tisser des liens pour pouvoir faire adhérer à un projet. Par exemple j'aimerais que l'on commande des paniers bio à une AMAP, mais je ne sais même pas à qui en parler.” (Nadia)

“On a discuté lors d'un pot entre voisins des produits ménagers. Une femme a dit “oui c'est vrai, on est tous concernée” et elle veut aussi changer ses habitudes. J'ai trouvé ça intéressant.” (Brigitte)



La position sociale conditionne la profondeur du transfert

Le niveau de revenus des enquêtés conditionne en partie leur capacité de transfert de pratiques environnementales dans la sphère domestique sans pour autant les déterminer. La plupart de nos enquêtés appartiennent à la classe moyenne sans que l'on puisse savoir s'il s'agit d'un biais de sélection de l'échantillon ou d'un indicateur révélateur du phénomène de transfert. Pour les enquêtés les plus modestes, il apparaît que certains transferts de pratiques dans la sphère domestique sont limités par des contraintes budgétaires de surcoût des produits écologiques ou d'investissement, mais ces derniers parviennent aussi à trouver des tactiques ou réalisent des arbitrages.

“Je ne suis pas végétarien mais je regarde ce que j'achète, je reste un étudiant (stagiaire) donc je dois faire attention. C'est vrai que le bio c'est un budget et c'est plus cher donc moi je fais beaucoup de gamelles.” (Bernard)

La propriété de sa résidence principale définit la capacité de transformation de son logement pour y intégrer des pratiques environnementales. Le statut de locataire limite l'intérêt des transféreurs à réaliser les transformations de leur logement nécessaires à l'accueil de nouvelles pratiques et surtout lui retire la capacité à décider de travaux ou d'influencer directement la décision collective de travaux. Toutefois, le locataire dispose d'une capacité de prescription vis-à-vis du bailleur.

“J'ai surtout fait du lobbying auprès de mon conjoint et de ma belle-mère qui est propriétaire mais je ne suis pas intervenue dans le cadre de l'AG. Si j'avais été propriétaire, j'aurais été au conseil syndical.” (Caroline)

Le milieu social d'origine du transféreur et les valeurs associées influencent le transfert car les pratiques environnementales restent marquées socialement. L'idée de faire soi-même et les activités manuelles seront moins valorisées dans un milieu bourgeois alors que pour des individus issus d'un milieu paysan ou ouvrier, ces pratiques sont naturelles. La limitation volontaire des consommations qui sont aussi des marqueurs de la position sociale peut apparaître en contradiction avec des principes d'ascension sociale. Certaines pratiques remettent en question les conceptions du propre et du sale associées à certains milieux.

“J'ai choisi de faire beaucoup participer mes proches aux travaux. J'ai commencé par refaire toute la cuisine avec l'aide de ma famille, mes amis ont participé à l'enduit.” (Marie)

“Mes amis ne comprennent pas toujours mes choix car ils ne sont pas courants dans mon milieu. Pourquoi j'ai acheté une petite maison alors que j'aurais pu m'en payer une plus grande. Quand ils viennent, ils trouvent ça pénible que je sois toujours en travaux alors que moi je suis content.” (François)

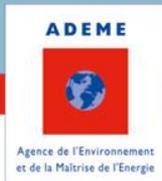
“Mon père qui dit : « elle ne va pas bien celle-là », il trouve le lombri-composteurs sale.” (Lorraine)

PARTIE 3

LES SITUATIONS DE TRANSFERT : LA PERMÉABILITÉ DES SPHÈRES

3.3 La sphère publique





Des transféreurs engagés dans la sphère publique

Nous désignons par sphère publique l'ensemble des activités des enquêtés qui s'inscrivent dans des organisations non marchandes et/ou qui prennent place dans l'espace public. **Les transféreurs investissent très largement cette sphère publique ; ils sont nombreux à évoquer des engagements associatifs** qui peuvent s'avérer très chronophages. Il faut noter que certaines formes d'engagement sont à la lisière de la sphère publique et de la sphère domestique comme la participation à un conseil syndical de copropriété.

Ces engagements prennent des formes variées : vie politique locale, sportif, inter-professionnel, écologique, humanitaire ou social...

- Pour le profil partisan, ils sont généralement focalisés sur des thématiques liées aux pratiques environnementales. Au sein de l'échantillon, nous avons par exemple le président d'une association de promotion du vélo, ou encore une membre active d'une association zéro déchet qui organise des ateliers de sensibilisation. Ces engagements écologiques peuvent aussi se cumuler avec d'autres types d'engagement comme par exemple la participation à une association de parents d'élèves.

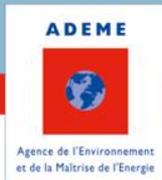
Dans ma vie personnelle je suis un militant associatif très engagé sur la promotion de l'usage du vélo et de la marche à pied. Cela fait 15 ans que je suis dans cette association, j'ai été président pendant 4 ans, et maintenant je suis vice-président. Nous faisons partie d'une fédération au niveau national." (Frédéric)

La maison du zéro déchet est située à Montmartre près du marché Saint-Pierre. J'ai animé trois ateliers : un sur le composteur collectif en immeuble, un deuxième sur le lombricomposteur en appartement, et un autre sur comment faire ses courses dans le cadre d'une démarche zéro déchet. (Lorraine)

- Pour les autres profils (pragmatique, inspiré, professionnel) on constate une plus grande hétérogénéité des thématiques d'engagement : humanitaire pour Thomas, interprofessionnel pour François, ou encore sportif pour Marie.

"Je participe à une association d'anciens centraliens dans laquelle je travaille sur l'impact énergétique du numérique. J'y passe entre 10 et 15 heures par mois surtout en ce moment car j'écris un article sur le stockage d'énergie." (Céline)

"Je suis présidente d'une association d'arts martiaux et je donne des cours. J'ai au moins trois entraînements par semaine, plusieurs weekends par an pour des stages, et deux trois soirées par mois pour la gestion de l'association." (Marie)



Les fonctions de la sphère publique par rapport au transfert

Cette troisième sphère remplit différentes fonctions vis-à-vis du transfert de pratiques entre sphère professionnelle et domestique :

- La sphère publique est le lieu de découverte des pratiques environnementales, notamment pour les transféreurs partisans. Elle permet d'apprendre voire de tester de nouvelles pratiques, sans risquer de remettre en cause ses relations familiales ou professionnelles. Elle offre des ressources pour forger un discours de justification de ces pratiques alternatives, et puiser la motivation du changement à travers la rencontre entre pairs qui produit un effet de renforcement identitaire. Dans ce cas, les transferts entre sphère domestique et publique sont privilégiés, ceux avec la sphère professionnelle viennent plus tardivement.

“Je ne vais pas emmerder ma famille et mes amis avec le zéro déchet, c’est comme avec mes collaborateurs au travail. Chacun a son espace de liberté, c’est sa responsabilité ! L’association me permet de trouver les personnes qui sont déjà intéressées.” (Lorraine)

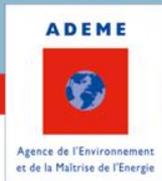
- La sphère publique comme un lieu de destination de transfert de pratiques environnementales issues de la sphère domestique et/ou professionnelle. Les enquêtés dont la sphère professionnelle et/ou domestique est déjà marquée par des pratiques environnementales cherchent à provoquer des changements dans le même sens dans la vie locale qu’elle soit politique, sportive, ou scolaire.

“Je suis conseillère de ma commune, j’ai essayé de mettre en place des choses mais ça a été un véritable bide.” (Agathe)

“Quand je suis dans les compétitions, ou même au restaurant, il m’arrive de faire des remarques quitte à passer pour la chieuse de service.” (Marie)

- La sphère publique est un lieu d’inspiration pour le transfert dans la sphère professionnelle. Les associations interprofessionnelles notamment constituent un lieu de sensibilisation aux pratiques environnementales, voire apportent des ressources qui sont mobilisées dans l’espace professionnel (documents, contacts...). Nous avons ici les enquêtés dont l’espace domestique reste étanche aux pratiques environnementales.

“Pendant longtemps j’ai été très mauvais et je gaspillais beaucoup et petit à petit, à travers ces associations, il y a eu une prise de conscience et j’ai compris qu’on pouvait le faire au travail et que ça marchait. C’est un gros travail.” (Jean)



Les potentialités de transfert selon la nature de la sphère publique

Les différents champs de la sphère publique n'offrent pas la même perméabilité au transfert de pratiques environnementales.

- Les associations écologiques font logiquement une large place aux pratiques environnementales mais ne touchent qu'un public restreint de personnes déjà convaincues don't le potentiel de diffusion reste limitée.

“Une enquête qui transfère ses pratiques domestiques à d'autres dans le cadre d'ateliers mais : “Quand ils participent à un atelier cela veut dire qu'ils sont déjà ouverts : ils se sont inscrits à l'association, ils ont payé 10 €...” (Lorraine)

- Dans les collectivités locales, la présence d'un transféreur en tant qu'élu ouvre de nouvelles possibilités mais la conversion des pratiques pose un double problème. D'une part, il est difficile d'intéresser les citoyens sur les thématiques environnementales, d'autre part, les “services” ne suivent pas toujours les élus dans leurs initiatives.

“J'ai organisé une semaine zero déchet. On a mis en place plusieurs actions qui n'ont pas rencontré un franc succès : une ouverture des poubelles pour analyser ce qu'il y a dedans, mais il y avait 6 personnes sur 2500 habitants dont deux enfants.” (Agathe)

“Le problème est que le DGS n'est pas motivé et qu'il n'a mis aucune action en place derrière malgré mes relances. La bibliothèque n'a même pas de bac de tri pour les papiers !” (Agathe)

- Les associations locales apparaissent très en retard dans l'adoption de pratiques environnementales ; le potentiel d'évolution est important mais les transférés semblent un peu isolés dans leurs actions.

“Quand je suis à l'entraînement, souvent je passe dans les vestiaires pour éteindre parce que les lumières restent toujours allumées alors qu'il n'y a personne.” (François)

“En tant que parents d'élève, j'ai l'envie de proposer à l'association d'organiser une kermesse zéro déchet parce que c'est un carnage à ce niveau-là.” (Agathe)

- Le réseau d'interconnaissance élargi est un espace d'influence privilégié de plusieurs transférés. En plus des occasions de la vie sociale (fêtes de famille, repas en amis...), les réseaux sociaux numériques sont tout particulièrement investis comme un champ de promotion des pratiques environnementales car ils permettent de toucher des cercles relationnels autrefois difficilement accessibles.

“Je relaie pas mal d'info sur Facebook, notamment sur le zéro déchet mais ce sont des choses que je connais moi c'est plus pour les autres.”

“J'utilise les cadeaux de Noël pour aider les autres à faire le premier pas : j'ai acheté des cotons recyclables à ma belle soeur.” (Emma)

PARTIE 4

LES PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES AU PRISME DES TRANSFERTS

Cette partie analyse les pratiques environnementales par domaine de consommation qui font l'objet de transferts entre sphère domestique et professionnelle.

Elle présente des éléments spécifiques à chaque domaine, principalement relatifs à la sphère professionnelle, et met en scène les pratiques à travers des photos prises lors des entretiens et par les enquêtés à leur domicile.

Les quatre domaines de consommation dans lesquels se développent des pratiques environnementales sont :

- 4.1 Les déchets
- 4.2 L'alimentation
- 4.3 L'énergie
- 4.4 La mobilité

Caractérisation générales des domaines

Les déchets



Le domaine le plus investis par les transféreurs

L'alimentation



Le domaine qui fait l'objet d'un investissement croissant

L'énergie



Le domaine où les marges de manoeuvre sont les plus réduites

La mobilité



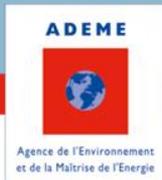
Le domaine déjà intercalé entre le professionnel et le domestique

PARTIE 4

LES PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES AU PRISME DES TRANSFERTS

4.1 Les déchets





Un contraste entre la situation au domicile et au travail (1/3)

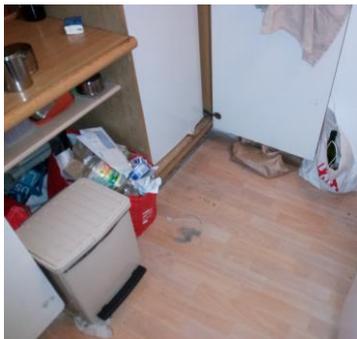
Au domicile, le tri sélectif des déchets est une pratique ancrée chez les transféreurs qui l'évoquent sur le ton de l'évidence.

- Ils font tous le tri de base c'est-à-dire du carton et du verre. Ils sont organisés pour cela malgré les contraintes de place que l'on retrouve fréquemment dans les appartements (voir les photos ci-dessous).
- Il s'agit d'une pratique qui a été initiés il y a plusieurs dizaines d'années, et parfois dès l'enfance. On note une dimension incrémentale dans la mesure où elle a eu le temps de s'installer et de se développer.
- Les transféreurs interviewés sont nombreux à déclarer aller plus loin que le tri de base à travers des pratiques de compostage, de réduction des déchets "zéro déchet", de récupération / valorisation / réutilisation des matériaux...

"Bien sûr qu'on trie les déchets à la maison. J'ai même monté une association de collecte de bio-déchet et je suis maître composteur." (Pierre)

Illustration des contraintes d'espace pour le tri sélectif domestique :

Dans les petits appartements dans les cuisines pour accueillir plusieurs poubelles



Dans les immeubles, le tri est en concurrence avec le local vélo



Une tactique de gain de place : une poubelle de tri unique, le verre est ensuite séparé du reste au niveau de la benne.





Un contraste entre la situation au domicile et au travail (2/3)

En revanche au travail, le recyclage des déchets courants semble peu développé en comparaison de l'espace domestique :

- Plusieurs organisations visitées n'ont pas de système de tri et les plus avant-gardistes ont commencé dans les années 2010, alors que le tri est en place dans les communes depuis les années 90.

“Il n’y a pas vraiment de politique à l’université. Moi qui y habite je suis obligé de tout jeter dans la même poubelle donc je ne fais pas le tri chez moi.” (Jacques)

“Pour les déchets on a commencé il y a cinq ans déjà avec trois poubelles de tri et il n’y a plus de poubelles individuelles.” (Emma)

- Les enquêtés décrivent des comportements de leurs collègues peu soucieux du tri des déchets, et quand un système existe de très nombreuses “erreurs” de tri sont constatées.

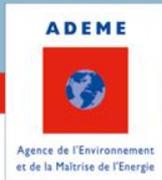
“Vous savez à l’université il y a encore des gens qui jettent leurs mégots par terre. On a organisé une campagne de ramassage et on a récupéré 2,5 kg” (Jacques)

“Ici il y a toujours des gens que ça n’intéresse pas et qui vont se mettre une petite poubelle dans leur bureau et ne pas faire le tri.” (Julia)

- Certaines organisations rencontrent des difficultés avec le ramassage des déchets classiques, ce qui rend difficile le fait de mobiliser des collaborateurs sur le sujet du tri des déchets.

“On pourrait le lancer mais on a déjà un problème logistique à régler sur les poubelles classiques car on a deux sites mais le contrat ne le prend pas en compte.” (Emma)





Un contraste entre la situation au domicile et au travail (3/3)

L'enquête pointe un fort potentiel du lieu de travail comme espace privilégié de tri sélectif, y compris des déchets domestiques :

- Cela tient au caractère transportable du déchet qui est à ce titre un formidable révélateur de transfert observable physiquement. Quand le tri sélectif est peu développé au travail, on constate des pratiques de déplacement du déchet au domicile chez les transféreurs.

“C’est moi qui fait individuellement pour le tri au bureau. Parfois je vais à la déchetterie ou je ramène des déchets chez moi pour le tri.” (Dominique)

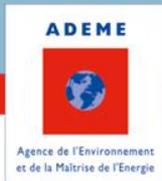
- Inversement quand un système de tri et en place est bien installé, le flux des déplacements de déchets s'inverse du domicile vers le travail. Le lieu de travail permet souvent de lever les contraintes d'espace du domicile et d'offrir des natures de collecte plus étendue et plus spécialisée : compost, déchets électroniques, bouchons... On pourrait faire une analogie avec les principes de l'opération “pièces jaunes” où l'on met de côté durant l'année les centimes que l'on a du mal à écouler chez les commerçants, pour les apporter une fois par an à la Poste.

“A titre personnel, je fais le tri des déchets. Le compost par exemple pour le coup, je le ramène ici, dans l'éco-pépinière.” (Bernard)

- L'enquête met en lumière le cas d'un collège qui a mis en place une démarche de tri sélectif très approfondie depuis plusieurs années. Il propose ainsi une multiplicité de types de collecte : en salle des profs, à la cantine, dans le potager pour le compost, dans la cour... Les enseignants comme les élèves semblent avoir pris l'habitude d'apporter les déchets qu'ils ne peuvent pas trier à domicile.

“Il y a beaucoup de personnes qui font ça, des élèves, des profs, moi ; on rapporte des choses de chez nous pour le recyclage ici. Le prof de SVT il ramasse les bouchons qui traînent par terre dans sa résidence par exemple.” (Thomas)

La vision de l'organisation comme lieu de collecte de déchets, y compris domestiques, pose toutefois la question de l'intérêt de l'organisation à développer cette fonction et des coûts associés.



Les difficultés de la mise en place du tri sélectif au travail

La mise en place du tri au travail fait partie des projets les plus fréquemment transférés par les groupes supports, notamment dans les PME. D'une part, il est perçu au départ comme aisé à faire accepter aux salariés. D'autre part, il est facile à faire passer au niveau de la direction car le tri sélectif peut être présenté comme un moyen de réduire les coûts d'enlèvement des ordures pour l'entreprise :

“On ne paye pas l'enlèvement des déchets triés mais seulement ceux des ordures dont on a réduit le volume grâce au tri. En théorie on fait entre 3 et 4000 euros d'économie par an ce qui a permis de financer les investissements dans les poubelles.” (Frédéric)

Le processus de mise en place d'un système de tri se heurte à de nombreuses contraintes qui limite son effectivité. Il semble qu'il s'agit moins d'un problème de sensibilisation des salariés que de problèmes logistiques :

- Le passage de poubelles individuelles à des poubelles collectives ne va pas de soi pour bon nombre de salariés (notamment les directeurs). Leur emplacement fait très souvent débat, en particulier dans les open space ou les pépinières.
- La signalétique pour informer des consignes de tri est souvent perçue comme insuffisamment efficace car au-delà de la complexité intrinsèque des consignes, elle doit composer avec les règles de la communication interne (charte, canaux...) .

*“Le groupe a remarqué un certain nombre d'hésitations. “ Quand il y a des miettes est-ce que je le mets quand même dedans ?” (Frédéric)
“La référente a travaillé sur une nouvelle version d'affiches ; elle propose de remplacer les dessins “stylés”, par des photos “moches mais épurées”. Un autre semble récalcitrant, mais l'un des membres fait remarquer que dans les collectivités la communication sur le tri est fait à base de photos”. (Frédéric)*

- Les actions de communication restent ponctuelles, comme des animations ou la distribution de guides mais une vérification plus systématique du respect des consignes de tri n'apparaît pas compatible avec les relations professionnelles.

“Les gens sont terrorisés quand je suis à côté de la poubelle ; à la limite je veux bien terroriser mes collègues mais pas les gens d'autres entreprises.” (Frédéric)

- Le groupes rencontrent des difficultés à évacuer les déchets triés quand ils sortent de ceux pris en charge par les circuits de ramassage municipaux. Ils sont dépendants de la présence et de la connaissance d'associations proposant un ramassage gratuit en échange de la valorisation des déchets. Il y a un vrai enjeu à élargir l'accès à des filières de ramassage spécialisé.

“D'ailleurs, Valérie, j'en fais quoi des encres laser ? On les stocke mais on sait pas quoi en faire.” (Dominique)

“Ils ont mis en place le compost en effet mais ils ne savent pas ce qu'ils vont en faire en fait.” (Yann)



De la complexité du tri au travail : se débarrasser de la poubelle individuelle



La poubelle individuelle
reste encore la norme au
bureau

La suppression des
poubelles individuelles
engendre des résistances
chez les RH ou la Direction



Le passage au
"kiosque" collectif
de tri



Des poubelles
individuelles de tri : une
efficacité incertaine

Des poubelles
individuelles improvisées

Un compromis peu utilisé
: la poubelle de table



Les poubelles
individuelles
abandonnées

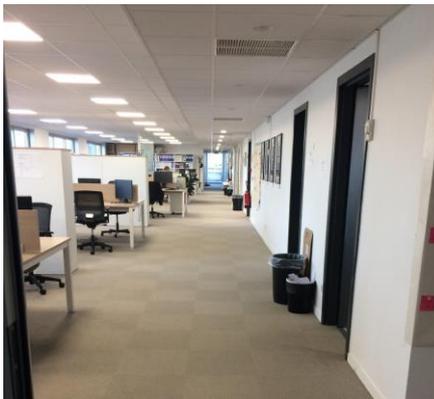


De la complexité du tri au travail : un emplacement qui fait débat

La benne de tri cachée à l'arrière de la cantine d'une université



Dans l'open space au vu de tous



Des bacs collectifs en carton vidés par un prestataire



Les bacs de tri dans l'espace machine à café

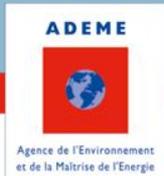
Les bacs de tri dans la salle des copieurs



Dans la salle des profs, gérée par les femmes de ménage



Des bacs en carton de petite taille dans chaque bureau



De la complexité du tri au travail : des signalétiques confusantes

Un injonction à recycler sans mode d'emploi



Des explications trop détaillées



De jolis dessins qui manquent de clarté



Des explications mal placées : sur des écrans près des ascenseurs



Des photos moches mais explicites



Un message impliquant : les élèves expliquent aux professeurs



De la complexité du tri au travail : une poubelle par déchet ou presque

Les poubelles classiques



Les piles



Les bouchons de liège



Les cartouches d'encre



Le tri sélectif



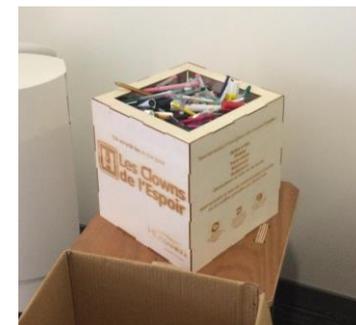
Le compost

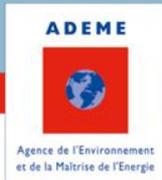


Les bouchons en plastique



Les stylos





La traduction du compostage domestique au travail

Du côté du domicile, les transféreurs évoquent des pratiques de compostage des déchets depuis plusieurs années et qui connaissent une accélération :

- ces pratiques auparavant réservées à l'habitat individuel avec jardin commencent à pénétrer l'habitat collectif avec des dispositifs en pied d'immeuble, voire dans les appartements
- les enquêtés qui utilisent un lombricomposteur le présente comme une révolution à plusieurs titres. Il permet de simplifier le processus de compostage, d'éliminer certaines gênes (odeurs), de gagner de la place ce qui le rend accessible en appartement, il apporte un côté ludique avec les vers.

“Un jour mon compagnon m'a offert un lombricompost. C'est le meilleur cadeau d'anniversaire que j'ai eue de toute ma vie.” (Agathe)

“Le compost c'est chiant, il faut respecter les apports en carbone (papier journal) et remuer de temps en temps, le lombricompost c'est moins compliqué.” (Agathe)

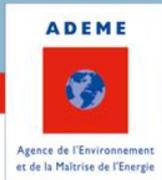
“J'ai le lombricomposteur, je mets tous mes déchets verts dedans qui représentent environ 30 % de mes déchets ; ensuite j'utilise le compost pour les plantes de ma terrasse.” (Lorraine)

Du côté des environnements professionnels on distingue deux grands types de pratiques de compostage :

- des pratiques de compostage à l'initiative des services RSE des déchets verts pour les sites qui disposent d'une superficie arborée, ainsi que des déchets issues de la cantine. Ex. : une université a créé une zone de compostage de ses déchets verts ce qui lui a permis une forte économie sur les coûts de ramassage des déchets.

“On a un composteur pour les déchets de la cantine. Ils sont mis dans le bac à compost et ça fait de l'engrais qui sert à l'entreprise mais aussi que l'on donne en externe.” (Julia)

- les transféreurs traduisent leurs pratiques de compost domestique en compost de marc de café. Au départ, il n'est pas rare que cette pratique donne lieu à des transferts du marc professionnel vers le compost domestique, avant que soit mis en place un compost sur le lieu de travail. On peut considérer la mise en place d'un partenariat avec une association pour la récupération des feuilles de papier comme une pratique analogue au compostage car l'enjeu est aussi de sublimer le déchet en lui redonnant une utilité sociale (humanitaire) ou matérielle (engrais).



Les différentes formes de compost domestique

Compostage de jardin en maison individuelle



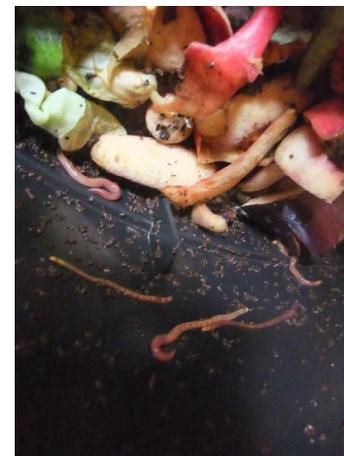
Un composteur abandonné pour le lombricompost



Lombricomposteur en appartement, parfois stockés dans la cave



Les vers qui mangent les déchets



Zone de compost collectif en pied d'immeuble



Les récipients pour stocker les déchets organiques : bio seau sur le balcon, tupperware dans la cuisine



Le carton pour équilibrer le lombricompost





La collecte du marc de café au travail

Zone café dans un bureau



Bac collectif de collecte du marc à l'entrée de la cantine

Des capsules de café plus difficile à recycler : les salariés ne savent pas où les emmener



Le recyclage du marc est effectué directement par le prestataire "éthique"



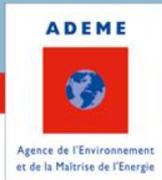
Instructions pour ne pas vider le marc dans le lavabo



Seau de collecte du marc à proximité de la machine



Le marc est à disposition pour l'utiliser chez soi comme compost



La traduction du zéro déchet domestique en zéro papier professionnel

Certains transféreurs sont engagés à leur domicile dans une démarche “zéro déchet” de réduction de leur déchets en modifiant leurs pratiques d’achat. Cette pratique est systématiquement associée au compostage ou au lombricompostage, mais elle constitue une étape supplémentaire dans un parcours de réduction des déchets qui n’est pas franchie pas tous ceux qui font du compost.

“Je n’achète plus de produit avec emballage. Je fais le marché avec mes petits sacs, mes tupperwares pour le boucher ou le fromager. Sinon je vais à la boutique bio pour acheter en vrac et là j’ai mes sacs en tissu. [...] J’en suis arrivée à vendre il y a quelques semaines ma poubelle sur le Bon Coin à une mamie ; ça été une libération !” (Lorraine)

La logique de sobriété qui caractérise le zéro déchet à la maison est appliquée au travail sous la forme du zéro papier, où il s’agit de réduire l’utilisation du papier.

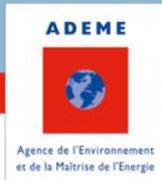
- Le zéro papier au travail passe par la substitution de l’impression et des outils papiers par des outils numériques. Mais au-delà des transféreurs, elle n’est que partielle car il y a un attachement affectif au papier et certaines tâches ne paraissent pas pouvoir être exécutées de manière aussi efficace par le numérique. Ex. : faire un schéma pour expliquer quelque chose à quelqu’un.
- Il y a un débat au sein des transféreurs sur les vertus de cette “dématérialisation”. D’un côté, certains pensent qu’elle est un levier efficace pour inciter à la diminution de l’usage du papier, de l’autre certains considèrent qu’elle génère de nouveaux impacts environnementaux (consommations d’énergie, terres rares...) voire sanitaires.

“J’évite d’imprimer, je pense avoir réduit de moitié, j’utilise beaucoup plus le pdf qu’avant. Je me suis mis à Onenote pour les réunions même si j’utilise encore des cahiers. J’ai découvert et j’utilise la signature électronique des PDF.” (Céline)

“Je ne suis pas forcément pour le zéro papier au travail car je suis contre la digitalisation, la dématérialisation ce n’est pas bon pour l’environnement. Le fait d’être toujours sur un écran crée des problèmes de santé publique et ne favorise pas le contact social.” (Agathe)

Le potentiel de diffusion du zéro papier au travail s’explique avant tout par des bénéfices extra-environnementaux. D’abord, il s’appuie sur la technophilie d’une partie de la population dont les outils domestiques sont plus en avance que les outils professionnels, et qui sont en attente d’un rattrapage. Ensuite, l’abandon du papier est porteur d’une promesse de gain de temps en évitant les coûts de transaction entre les outils numériques et papier (ex : temps d’impression, temps de saisie...). Enfin, il apparaît mieux adapté aux nouveaux modes de travail plus nomades (en évitant le transport du papier) et en open space ou bureau flottant.

“L’autre chose que j’ai trouvée intéressante dans le zéro papier c’est que ça incite à avoir un bureau rangé ! Comme on est en open space, on a moins de place donc on est obligé de mieux ranger. Avec les signatures PDF on évite trois étapes : imprimer, aller dans le local à copieurs, et signer au bureau, puis retourner dans le local pour scanner.” (Céline)



Les démarches zéro-déchets à la maison

Pour en savoir plus: [ADEME, "Bien vivre en "zéro déchet", 2017](#)

Kit pour faire les courses sans sacs, sans emballages...



Privilégier l'achat d'occasion et/ou de qualité pour les vêtements, les meubles...



www.ademe.fr

Privilégier l'achat en vrac



**Réparer pour redonner vie (couture, bricolage...)
chaussettes reprisesées, sacs en anciens jeans**



Minimiser les produits d'hygiène et cosmétique



Fabriquer ses produits de nettoyage et d'hygiène



Le transfert de pratiques environnementales domicile/travail



Entre récupération et réduction du papier au travail

Poubelle au pied de l'imprimante pour récupérer les ratés d'impression



Poubelle bridée pour ne pas faire d'erreur



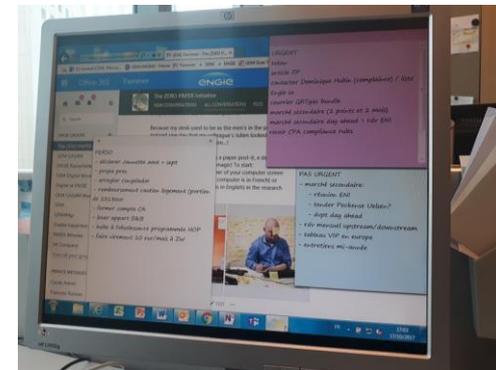
Réutilisation du papier "brouillon"



Un bureau "zéro papier"

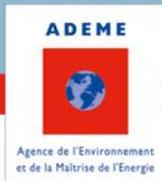


Le post-it électronique, un outil pour réduire l'utilisation de la version papier



Zones de stockage du papier et des journaux en vue de leur récupération par une association





Le travail de suppression des gobelets jetables

Organiser la pénurie de gobelets au niveau des fontaines à eau, rendre les gobelets payants dans les machines à café

Distribuer des tasses siglées, offrir des "cups", vendre des gobelets en bambou



Faciliter le lavage des tasses et des gobelets



Une alternative : la machine à consigner les gobelets à proximité du distributeur

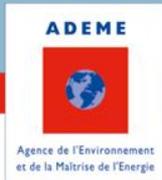


PARTIE 4

LES PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES AU PRISME DES TRANSFERTS

4.2 L'alimentation





Des pratiques alimentaires domestiques sous contraintes

Au-delà de la dimension environnementale, les pratiques alimentaires apparaissent comme un objet propice aux transferts entre domicile et travail. En effet, **les individus transportent avec eux leurs habitudes alimentaires personnelles au travail**, qu'il s'agisse de régimes basés sur des interdits religieux (ex : casher), de convictions militantes (ex : végétan), ou de précautions liées à la santé (ex : intolérance au gluten).

“L'alimentation, c'est comme l'éducation, c'est très lié à l'affect et à l'enfance et donc c'est un sujet sensible”. (Clémentine)

Dans l'échantillon étudié, **les transféreurs sont porteurs d'aspirations à une alimentation saine** ; ils sont aussi attentifs à la qualité gustative et à l'origine des aliments qui se traduisent au domicile par différentes pratiques :

- Un refus de l'approvisionnement alimentaire dans la grande distribution : les enquêtés privilégient les marchés locaux, les magasins bio, ou encore les AMAP. Ils valorisent le fait de préparer leurs plats eux-mêmes à partir d'aliments bruts plutôt que de faire appel à l'industrie. Sans être tous végétariens, ils sont plusieurs à tenter de diminuer leur consommation de viande.

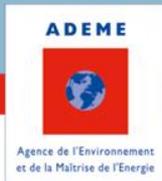
“J'essaie de faire attention aussi à tout ce que j'achète, je me fais chamberer “il n'y a que du AB sur ta table”. Je n'achète quasiment que du AB depuis quelques années”. (Brigitte)

- Pour autant, ils sont nombreux à pointer les contraintes qui ne leur permettent pas de réaliser totalement leurs aspirations : des contraintes liées à la localisation en centre-ville qui limite l'accès direct aux producteurs, ou l'espace pour disposer d'un potager, des contraintes de temps qui obligent à avoir recours aux plats préparés, des contraintes économiques autour du surcoût de l'alimentation bio par exemple, mais aussi des contraintes culturelles liées à l'éducation.

“On fait au mieux en jonglant avec toutes les obligations que l'on a. Par exemple, avec mes entraînements de sport le soir, je n'ai pas le temps de préparer des repas, donc j'achète des produits à emporter ce qui n'est pas très bon pour la santé ni pour l'environnement”. (Marie)

- Une partie de ceux qui vivent en maison individuelle avec jardin déclarent disposer d'un potager mais là encore cette pratique renvoie moins à la subsistance alimentaire qu'à une logique de plaisir ou d'éducation des enfants. Elle est fortement contrainte par le temps disponible, surtout quand le transféreur gère en parallèle un potager partagé au travail.

“On a un bout de potager à la maison et c'est surtout moi qui m'en occupe. Mon mari est super content de voir qu'on produit une partie de nos légumes mais il ne s'est pas encore investi sur le potager. Les enfants eux viennent bricoler”. (Chloé)



L'alimentation saine à la maison et ses contraintes

Le marché local



L'achat en vrac de produits bruts

Les préparations maison :
une "vraie" purée



Le circuit-court : aliments livrés à vélo

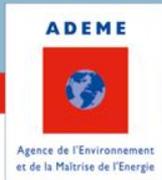


Un balcon pour l'ornement uniquement



Un potager domestique pas évident à entretenir





De la possibilité d'une alimentation durable au travail

Même si les organisations ne disposent pas de cantine, les transféreurs prennent des initiatives pour favoriser une alimentation durable des salariés. Elles reposent sur des pratiques de transfert alimentaire des aliments domicile / travail.

Ex : mettre à disposition un coin repas permet aux salariés de réchauffer leur "gamelle" plutôt que de faire appel à la restauration rapide.

Ex : organisation d'un point de retrait de paniers de légumes ou de pain bio destinées à la consommation au domicile.

Il y a des débats au sein des transféreurs entre les tenants de l'alimentation biologique (sans pesticides) et les tenants du circuit court (approvisionnements locaux) ce qui peut amener plusieurs initiatives concurrentes au sein de la même organisation.

"Le midi, il n'y a pas de cantine sur le site donc on a des food trucks. Moi je prends mon propre repas car je mange bio." (Frédéric)

"Il y a une livraison de paniers paysans qui est organisée par des salariés. Je n'ai pas voulu m'y associer car je suis assez stricte sur les produits bio. Par contre on a mis en place une distribution de pain bio qui est livré toutes les semaines." (Frédéric)

Quand les organisations disposent d'une cantine, les transféreurs cherchent à utiliser la force de frappe de l'entreprise pour développer l'alimentation durable au travail. Ex. : introduction d'un menu sans viande à la cantine, distribution quotidienne de fruits bio comme en-cas, passage de la cantine au bio...

- Au domicile, l'alimentation biologique représente un surcoût important pour une famille ce qui réduit considérablement le public qui y a accès ; les organisations peuvent jouer sur l'effet d'échelle, ce qui met l'alimentation durable à la portée d'un grand nombre de salariés.

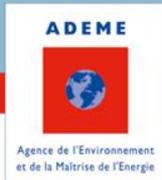
"On essaie d'acheter bio. C'est vrai qu'on est que deux maintenant donc économiquement, c'est plus facile." (Thomas)

"C'est moi qui ai poussé pour ça. C'est le premier restaurant bio de France en termes de volume d'activité avec plus de 150 000 repas/an." (Pierre)

- Alors que l'alimentation est souvent considérée comme un sujet privé (interdit religieux, régimes liés à des problèmes de santé...), on s'aperçoit que les entreprises trouvent un intérêt à prescrire des pratiques alimentaires à leurs salariés :

"On donne des conseils sur l'alimentation, par exemple, quoi prendre au petit-déjeuner parce que ce qu'on mange au petit-déjeuner, ça va impacter ta performance au travail." (Julia)

"Le café est gratuit maintenant". Il est dans une logique de bien-être des salariés au travail, c'est une habitude des boîtes de technologie qui ont toutes Google comme modèle." (Frédéric)



L'alimentation biologique au travail : de la cantine au café

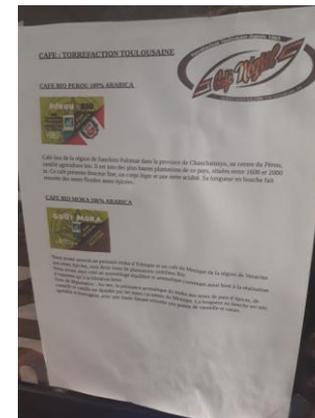
La plus grande cantine 100 % bio de France



Le contre-exemple des machines Nespresso



Affichage de la provenance du café



Un espace café "durable"



Proposition de thé commerce équitable





L'auto-production alimentaire nourrit les liens professionnels

L'enquête relève, à divers degrés, des pratiques agricoles au travail. Elles ont souvent pour origine un transfert synchronique quand le transféreur à lui-même un potager chez lui, soit diachronique quand le transféreur a été en contact avec ces pratiques dans son enfance.

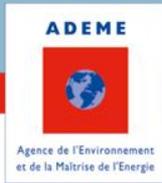
- des terrasses aménagées de manière informelle par un salarié qui apporte ses propres plants de tomates, ou par un groupe support qui missionne une association pour installer des bacs de culture et former les salariés sur la culture d'herbes aromatiques.
- des potagers : dans les établissements scolaires, gérés conjointement par les élèves et les enseignants, dans une entreprise où ils coexistent avec un verger et des ruches.
- l'élevage d'animaux que ce soit des ruches avec des abeilles, des moutons qui font office de tondeuse, des poules qui participent au traitement des déchets, et même des insectes à travers les hôtels à insectes.

La production effective issue de ces pratiques agricoles au travail reste faible mais les objectifs sont ailleurs :

- L'engagement des salariés sur ce type d'activité est très fluctuant, important au lancement et diminuant ensuite. Il reste difficile d'articuler les rythmes agricoles (ex : saisons) et professionnels (ex : déplacements). En réalité les salariés s'investissent moins sur la gestion quotidienne (ex : arrosage) que sur des projets plus ponctuels : aménagement, installation, fabrication de cabanes, de meubles...
- La pérennisation de ces espaces agricoles dans le tertiaire repose généralement sur une externalisation au moins partielle (ex : recours à une association pour s'occuper des ruches) et/ou une mécanisation (ex : installation d'un arrosage automatique).
- Pour ceux qui s'y investissent, la pratique de ces activités ouvrent des moments qui favorisent l'interconnaissance entre les salariés de différents services, le développement de relations de convivialité, la détente par rapport à un travail de bureau et intellectuel...

Les activités agricoles correspondent à des pratiques qui font exister le collectif par la circulation d'objets et l'instauration de rituels :

- La distribution de la production est une forme de rétribution qui va en priorité aux individus les plus investis puis à ceux qui apportent leur aide (ex : agents qui a aidé et reçoit une boîte d'oeuf). Mais la réglementation ne permet pas de la réutiliser à la cantine.
- Elles se prête à toute une série de dons contre-dons qui touchent plus largement les salariés. Ex : organisation d'une bourse aux graines où l'on peut en prendre pour chez soi, hébergement temporaire d'une mini-serre pour faire germer, distribution du surplus de production du potager, un pot de miel issu des ruches est distribué gratuitement aux salariés une fois par an.



Les différentes formes d'auto-production alimentaire au travail



Un potager dans un lycée professionnel

Un potager mandala dans une entreprise de distribution



Un potager en terrasse dans une université

Une terrasse avec des pots de culture dans une entreprise de nouvelle technologie





La fabrication des aménagements par les salariés

Les outils de jardinage
cachés derrière un bosquet



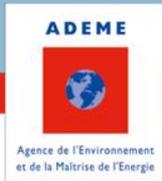
Une cabane de jardin et un
poulailler en attente de
fabrication



Une allée aménagée pour
éviter de marcher les pieds
dans la boue

Un hôtel à insectes
fabriqué par un groupe
support





Les animaux sur le lieu de travail : au delà de la biodiversité



Un hôtel à insectes qui permet de faire revenir les oiseaux

Les ruches dans une entreprise de la finance qui permettent d'offrir des pots de miel aux salariés chaque année



Un berger urbain et son troupeau de moutons qui permet de se passer de tondeuse

Le poulailler dans un collège pour sensibiliser les élèves au monde animal





La circulation entre domicile et travail : l'exemple des graines

Une grainothèque dans une bibliothèque municipale



Des capucines à la maison plantées avec des graines récupérées au travail



Un don de graines à l'issue d'un entretien



Une grainothèque dans un placard à la maison



PARTIE 4

LES PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES AU PRISME DES TRANSFERTS

4.3 L'énergie





Les économies d'énergie : des marges de manoeuvre très faibles au quotidien

Les transféreurs développent peu de pratiques d'économie d'énergie en comparaison des autres domaines de consommation

- Au travail, le sujet de l'énergie est perçu comme difficile à appréhender par les groupes supports : les systèmes sont contrôlés par les services supports, le lien avec les pratiques des salariés n'est pas évident, les données de consommation ne sont pas accessibles...
- Au domicile, beaucoup d'enquêtés sont dans des situations où ils n'ont pas le contrôle de l'énergie : logement collectif, location... et/ou pas d'intérêt économique à agir sur l'énergie : répartition à la surface, logement de fonction, avantage en nature...

“L'énergie ce n'est pas visible, alors que la manière dont les gens se déplacent, la quantité de déchets dans les poubelles ça se voit.” (Frédéric)

Si des pratiques économes sur l'électricité sont mentionnées pour le domicile, elles sont difficiles à diffuser au travail même si certains transféreurs les mettent en oeuvre de façon informelle :

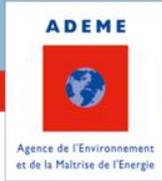
- Elles sont présentées comme découlant de la socialisation primaire, donc dépendantes de “l'éducation” et pas comme des consignes professionnelles qu'il s'agirait de respecter.
- L'adoption de ces pratiques économes peut entrer en contradiction avec les missions professionnelles, et leur intégration nécessite des évolutions dans l'organisation.

“On a deux amphithéâtres de 1000 places qui restent très fréquemment allumés. Quand je le constate il m'arrive de faire des remarques aux personnes chargées de l'accueil dans les amphithéâtres car elles doivent le faire. Mais le problème, c'est qu'elles sont censées rester à leur comptoir. Donc, des fois, je les remplace pour qu'elles puissent aller éteindre.” (Jacques)

Malgré des situations de surchauffe, la volonté d'abaissement de la consigne de température se heurte à deux obstacles majeurs :

- Des contraintes techniques quand les enquêtés n'ont pas le contrôle direct sur la température (ex : réseau de chaleur), quand les différences entre les zones ou les logements créent des inégalités de confort thermique (ex : orientation des bureaux, travaux dans les appartements).
- Des contraintes sociales car certains groupes font pression contre la baisse du chauffage : généralement les “frileux”, dans les immeubles plutôt les personnes âgées, au travail les syndicalistes alliés objectifs des directeurs. La négociation pour le retrait des radiateurs d'appoint des bureaux apparaît comme une opération particulièrement sensible que ne peut pas mener un transféreur.

“La directrice du site a loué d'énormes souffleurs de chaleur car il y avait des personnes frileuses qui menaçaient de faire grève.” (Nadia)



L'appropriation des nouveaux dispositifs d'incitation aux économies d'énergie

Les dispositifs passifs ne sont pas investis par les transféreurs et ne font que valider les habitudes déjà en place chez les salariés.

- Traditionnellement les services RSE incitent les salariés aux économies d'énergie en distribuant des guides d'éco-gestes et/ou en apposant des étiquettes au niveau des interrupteurs. Plusieurs sites installent en ce moment des systèmes de suivi énergétique qui ont l'ambition d'encourager les pratiques économes via l'affichage des consommations mises au jour et de permettre un meilleur pilotage des systèmes via une remontée de données au travers des capteurs. Mais ces systèmes connaissent des bugs ou sont trop complexes.

“Dans l'espace de coworking, il y a un écran qui diffuse le bilan des conso dix fois par jours et on voit. Parfois, il y a des bugs rigolos, il fait 250°C aujourd'hui.” (Clémentine)

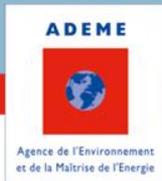
Les transféreurs investissent davantage les dispositifs dynamiques comme les concours d'économie d'énergie en réponse à des demandes hiérarchiques.

- Au travail, il s'agit notamment de CUBE 2020 mais d'autres dispositifs existent basés sur un principe de compétition interne. L'injonction de participation au concours issue de la direction est saisie par un agent déjà sensibilisé aux économies d'énergie chez lui. Le concours va fonctionner comme un prétexte pour communiquer sur les économies d'énergie alors que ce n'est pas l'enjeu principal pour une bibliothèque (centrée sur la qualité de l'accueil), proposer des changements d'habitudes aux salariés, demander des améliorations et réparations aux services techniques...

“C'était ce qu'on peut appeler une commande. On peut dire oui/non mais bon, là je n'avais pas du tout envie de dire non. Je trouvais que c'était un très bon projet, qui allait dans le sens de mes valeurs et mes envies.” (Brigitte)

- Au domicile, la participation au concours Familles à Energie Positive est notamment le fait d'individus qui fréquentent le concours dans le cadre de leur travail. Ainsi une Mairie incite ses agents à participer à titre privé, même s'ils n'habitent pas la commune ; un groupe de collègues se forme au sein de la Direction de l'Environnement. La dynamique des échanges de pratiques au sein du groupe de collègues peut alors se trouver freinée par la barrière de l'intimité de l'espace domestique. Les initiatives des transféreurs sont ensuite négociées au sein de la famille, ce qui provoque une forte perte en ligne quand ses membres n'ont pas été associés à la décision de participer.

“Tout le monde était intéressé pour participer à titre individuel, mais il n'y avait pas l'aspect convivial qu'il peut y avoir dans les équipes de famille. Chez moi, on ne peut pas dire que j'ai été très douée pour faire des économies d'énergie, mon ami n'a pas remis en cause ses pratiques.” (Caroline)



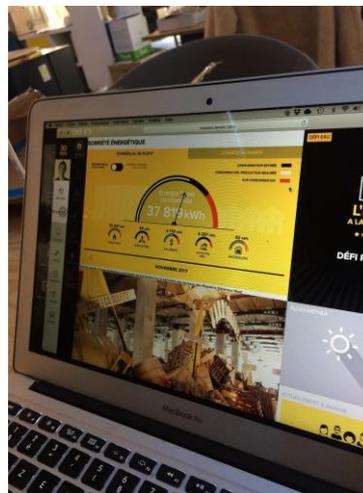
Evolution des dispositifs d'incitation aux pratiques économes au travail

Le stickers de rappel de l'extinction de la lumière



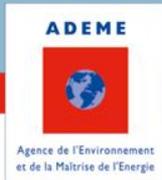
Un sticker utilisé et rendu inutile par l'installation d'un détecteur de présence

Tableau de bord des consommations du site accessible à tous les salariés du site



Capteurs par pièce et système de transmission : permettant de mesurer la qualité de l'air, la température...





Le concours d'économie d'énergie à la maison : Familles à Energie Positive

Couper les veilles nocturnes et/ou invisibles (machines à café, à laver...)

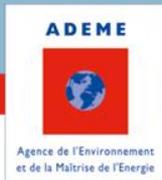


Eteindre la box : un sujet de conflit au sein du couple



Le poste de télétravail : une limite pour les économies d'énergie au domicile





Le concours d'économie d'énergie au travail : CUBE 2020

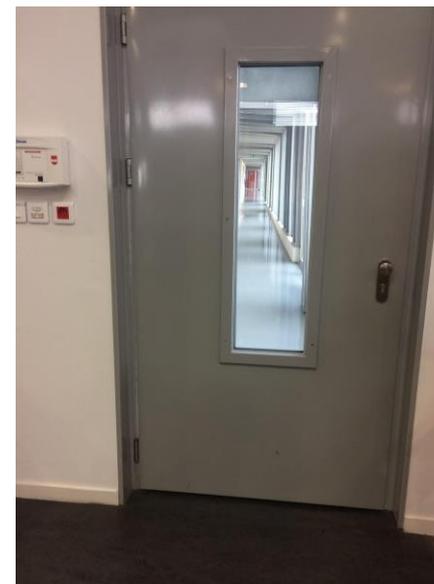
Une communication renouvelée sur les gestes d'économie d'énergie.

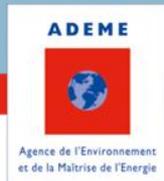


Des nouvelles habitudes : débrancher la machine à café en partant le soir.



Des adaptations du bâtiment : suppression du courant d'air froid sous la porte





L'efficacité énergétique du bâtiment : un transfert univoque

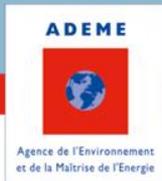
Sur les lieux de travail, le bâtiment et ses systèmes énergétiques apparaissent comme hermétiques aux initiatives des transféreurs.

- Le transfert de pratiques environnementales est un levier peu actif sur la performance énergétique du tertiaire. Si plusieurs enquêtés ont bien agi dans ce sens, il s'agissait avant tout de leurs responsabilités professionnelles. Ex. : un responsable des services généraux qui a influencé la direction pour déménager dans un bâtiment labellisé BREAM. Ex. : un responsable d'association de sensibilisation au bâtiment durable qui a eu pour première mission de piloter la rénovation énergétique exemplaire des bureaux.
- Les transféreurs qui ont cherché à s'investir dans les projets de nouveaux bâtiments ou de rénovation n'ont pas réussi à être intégrés au tour de table. Ces sujets semblent réservés aux experts techniques alors même que l'expertise d'usage, en tant que salarié, pourrait être recherchée afin de minimiser les contre-références à la livraison.

“Il y a un projet de bâtiment pour rassembler tous les salariés de l'entreprise, le permis de construire va être déposé très bientôt. J'ai essayé d'être associé aux choix de conception mais au départ on me l'a refusé car il y avait déjà trop d'interlocuteurs sur le dossier.” (Frédéric)

L'efficacité énergétique du logement apparaît comme un espace propice aux transferts de pratiques par les professionnels de l'énergie et du bâtiment ; on retrouve ici notamment les “leaders énergétiques” de copropriété.

- En maison, plusieurs enquêtés qui travaillent dans la promotion de la rénovation énergétique ont eux-mêmes réalisé une rénovation énergétique à partir de connaissances professionnelles : en auto-rénovation ou en sélectionnant des prestataires déjà connus.
- En copropriété : une enquêtée qui travaille dans une société de services énergétiques cherche à optimiser la consommation de chauffage de son immeuble via un Contrat de Performance Énergétique ; une enquêtée qui travaille dans une Mairie cherche à peser en faveur du vote des travaux en influençant son conjoint et sa belle-mère propriétaire.
- Dans les logements : un responsable des services généraux affirme avoir pris en compte de manière prioritaire l'étiquette énergie dans le choix de son appartement, un ingénieur de bureau d'études énergie pilote son chauffage avec un thermostat connecté.



Une maîtrise variable du système énergétique pour les individus

Imposé au travail

Une bibliothèque BBC "qui fait prison"



Plus ouvert à domicile

Le choix de son fournisseur d'énergie



Le thermostat que l'on peut régler



Un immeuble que l'on peut rénover

Le mode de chauffage que l'on peut choisir

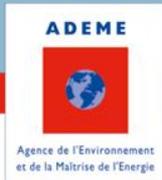


PARTIE 4

LES PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES AU PRISME DES TRANSFERTS

4.4 La mobilité





Un attachement persistant à la voiture individuelle

Les pratiques de mobilité sont de fait intercalées entre la sphère domestique et professionnelle via les trajets quotidiens (dit pendulaires) effectués par les salariés. La voiture individuelle reste le mode de transport majeur sur les sites enquêtés, y compris dans ceux qui ont mis en place, parfois de longue date, un plan de déplacement ou de “mobilité douce” encourageant les modes de transport alternatif.

Pour l'ensemble des salariés, la mobilité apparaît comme un domaine où il est difficile d'obtenir des changements de pratiques, et où le résultat des actions menées se heurte vite à un plafond. Les transféreurs ont, quant à eux, une attitude de déprise vis-à-vis de la voiture individuelle : ils sont nombreux à ne pas en posséder et à revendiquer ce choix ; et plusieurs expliquent ne pas avoir le choix, ce qui peut les conduire à des compromis comme l'achat d'une petite voiture. Sur ce domaine de la mobilité, on sent la prépondérance d'un “effet de système” comme si tout restait encore organisé pour favoriser l'usage de la voiture (prix, infrastructures...).

“Malgré tous les efforts qu'on fait, il y a toujours une frange incompressible de gens qui prennent la voiture et qui sont attachés à pouvoir se garer.” (Julia)

“Vivre en centre ville est un choix d'abord culturel. Je n'ai pas envie de devoir prendre ma voiture pour aller au cinéma ou voir un concert.” (Brigitte)

L'intensité d'utilisation de la voiture est dépendante de l'emplacement du lieu de travail par rapport au domicile. Quand les salariés ont accès à un logement de fonction, il n'y a pas de trajet donc pas de voiture. Les emplacements des sites professionnels en centre-ville ou en première couronne limite l'usage quotidien de la voiture car ils restent facilement accessibles en transport en commun ou en vélo. Inversement les emplacements en périphérie des Métropoles sont ceux qui favorisent logiquement l'usage quotidien de la voiture individuelle, alors que ce type d'implantation est justement la tendance actuelle des grandes organisations (parfois compensé par des possibilités de télétravail)

“Je vis en banlieue parisienne à 2 km j'ai la chance de venir à pied à mon travail. Je pense qu'à Paris on ne devrait pas avoir besoin de voiture.” (Nadia)

“C'est compliqué de venir en train ici car les horaires ne sont pas pratiques depuis Lille et il y a très peu de bus depuis la gare.” (Emma)

Des besoins de l'activité professionnelle et/ou domestique renforcent l'attachement à la voiture individuelle. Les rythmes professionnels incertains où les salariés ne savent pas à l'avance s'ils auront à se déplacer dans la journée, ou un poste qui suppose de naviguer entre deux sites... favorisent la voiture. Certains besoins personnels, avec notamment l'arrivée d'enfants, contraignent bien souvent à l'utilisation d'une voiture quotidienne pour l'accompagnement scolaire.

“Quand je peux, je viens en tram. Maissi j'ai une réunion ailleurs dans ce cas je prends ma voiture.” (Brigitte)

“Une semaine sur deux j'ai mon fils et donc je suis en horaires décalés : j'arrive tard et je pars tôt ; donc je prends ma voiture.” (François)



Entre attachement et déprise de l'automobile

L'omniprésence des scooters sur les sites enquêtés

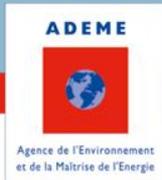


Une "petite voiture" pour un transféréur qui ne peut pas s'en passer



"Je n'ai jamais eu de voiture. Ma cabane à vélo chez moi avec un vélo supplémentaire pour un visiteur"





Le développement d'alternatives motorisées à la voiture individuelle

L'usage de voitures électriques reste encore largement en retrait, en revanche le vélo électrique se développe.

- La voiture électrique est généralement absente en raison du coût de l'infrastructure, et les transféreurs contestent son bien-fondé écologique. Quand elle est présente, elle est un privilège du PDG qui a son emplacement réservé, ou sous forme d'un petit parc de voitures de fonction accessibles à quelques cadres, ou d'emplacements avec bornes dans le parking du siège d'une grande entreprise.

“Je n'ai pas envie d'encourager l'électrique. Ce n'est pas si évident sur le bilan écologique, et moi je suis d'abord partisan du pas de voiture.” (Pierre)

- Plusieurs transféreurs lui préfèrent le vélo électrique pour leurs trajets quotidiens car il combine certains bénéfices de la voiture individuelle et du vélo (rapidité, sport, souplesse...) tout en évitant des contraintes (bouchon, douche...).

“J'ai voulu me mettre au vélo car ça réduit l'impact environnemental, mais aussi ça permet de faire du sport car sinon je n'ai pas le temps.” (François)

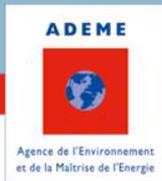
Plusieurs transféreurs prennent des initiatives pour favoriser la pratique du covoiturage chez leurs collègues :

- A l'échelle d'un service ou d'un bâtiment, il peut s'agir de former un groupe informel de quelques collègues qui partagent leur trajet en restant sur une organisation souple via SMS et sans partage de frais. Cela fonctionne très bien mais la diffusion reste alors limitée.
- Pour passer à l'échelle d'une entreprise ou d'un site, les transféreurs et les groupes supports organisent des événements conviviaux afin de susciter un intérêt et surtout de provoquer des rencontres entre des personnes habitant dans la même zone mais travaillant dans des services ou des bâtiments différents (semaine du covoiturage, apéro co-voiturage...).

Le groupe hésite entre deux modalités d'animation qui doivent permettre aux gens de se retrouver pour envisager un trajet en covoiturage : “ Soit on imprime une grande carte et on demande à chacun de placer un drapeau là où il vit, soit on mange debout aux quatre points cardinaux et on demande aux gens d'aller se placer en fonction de là où ils vivent.” (Frédéric)

- La reprise de ces démarches par les services RSE permet la mise en place d'une infrastructure pour soutenir le développement des pratiques de covoiturage. Il s'agit de la mise en place d'un outil digital comme un site web ou une application, voire de l'installation de places réservées ou d'un service d'autopartage sur le site même de l'entreprise. Mais la question reste posée de l'animation nécessaire à ce développement car il y a du turn over dans les équipes.

“On est aussi en train de rencontrer une start-up pour faire du covoiturage, on va choisir une appli.” (Julia)



Les alternatives motorisées

Une voiture de fonction en libre service

La pratique quotidienne du vélo électrique pour se rendre au travail



Des emplacements réservés au covoiturage sur le parking d'une entreprise

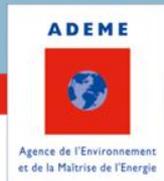


Emplacements pour les véhicules électriques des salariés



Le recours ponctuel à des voitures en libre service





Faire une place au vélo dans l'organisation

Le vélo apparaît comme le mode de déplacement alternatif privilégié par les transféreurs pour se rendre au travail et qu'ils cherchent à développer auprès des salariés. Certains enquêtés ont accès à un service municipal de vélos en libre service (Vélib'...), mais pour la plupart la pratique quotidienne du vélo suppose d'en posséder un, ce qui implique des contraintes que le transféreur cherche à soulager.

La pratique du vélo pose le problème de son stockage sur le lieu de travail : son développement suppose la création d'emplacements :

- Ils sont très souvent insuffisants et/ou inadaptés sur le lieu de travail, comme le montrent les pratiques de stationnement sauvage ou de stockage dans le bureau même. La demande d'accroche-vélos reste latente et l'enjeu pour le transféreur et le groupe support est de la révéler pour justifier l'investissement dans des emplacements : organisation d'une balade à vélo en bord de Seine dans une université, speed dating à l'Internet Vallée, ou encore création d'un Groupe Vélo dans un Conseil Départemental.

“Les étudiants ont fait une étude qui a montré que dans un rayon de 30 minutes il y avait un potentiel de 5000 personnes.” (Christine)

- La démarche d'équipement est différente si elle part d'un service RSE (commande) ou d'un groupe support dont les membres sont des experts d'usages. Ainsi au Conseil Départemental, le Groupe vélo refuse le modèle d'accroche-vélo “casse-roue” et écrit un cahier des charges pour l'atelier. Pour s'accommoder des contraintes budgétaires, on fait appel aux ressources internes ou aux associations.

“On avait fabriqué cette première version mais on va les refaire suite aux remarques du groupe vélo. Il trouvait que les barres étaient trop hautes.” (responsable de l'atelier du Conseil Départemental)

Les transféreurs cherchent aussi à mobiliser les moyens de l'organisation pour encourager les salariés à la pratique du vélo.

- La mise en place d'une indemnité kilométrique vélo n'a pas été constatée, même quand les salariés se groupent pour la demander. Certaines collectivités et une entreprise offrent une prime pour les salariés qui s'équipent d'un vélo électrique.

“Ils ont mis en place des primes aux collaborateurs qui achètent un vélo et s'engagent à venir à vélo au travail.” (Chloé)

- Plusieurs transféreurs organisent des ateliers de réparation car la maintenance du vélo apparaît comme une contrainte forte quand la pratique est quotidienne. Ils sont sur le lieu de travail dans un format événementiel voire un local pérenne.

“L'atelier vélo ici pour réparer soi-même son vélo est vraiment cool. J'ai retapé mon vélo comme ça.” (Bernard)

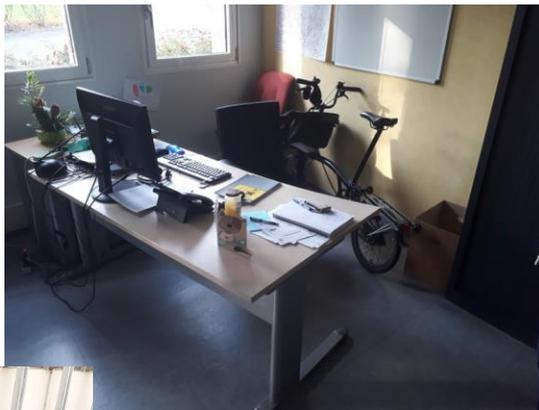
“J'ai organisé des ateliers de réparation de vélos avec une entreprise spécialisée qui se déplace avec une remorque. Le principe est celui de l'auto-réparation. On les a répétés deux jours de suite parce que souvent le premier jour : “c'est bête je n'ai pas mon vélo”. (Christine)



Les contraintes de stationnement du vélo

au travail

Vélo rangé
derrière sa chaise
de bureau



Stationnement sauvage à
proximité de l'entrée d'un
amphithéâtre



au domicile

Vélo stationné dans une
rue déjà encombrée



Vélo stationné dans une cave
avec accès difficile (escalier).
"5 minutes pour le récupérer"



A la recherche du bon emplacement vélo au travail

Dans les grandes villes, le vélo-libre service permet un stationnement extérieur



Modèle d'accroche vélo bon marché mais qui abîme le vélo



Stationnement de vélos fabriqué par l'atelier



Stationnement de vélos abritées

PARTIE 5

LES EFFETS SOCIAUX DU TRANSFERT

Quelle est la portée du phénomène de transfert de pratiques environnementales ?

Cette partie met en lumière les effets sociaux du transfert sur un plan individuel, organisationnel mais aussi culturel et sociétal.

Les effets sociaux du transfert peuvent être interrogé sur trois axes :

5.1.1 Les conséquences du transfert

5.1.2 Vers un nouveau rapport entre les sphères ?

5.1.3 Les effets dominos du transfert

PARTIE 5

LES EFFETS SOCIAUX DU TRANSFERT

5.1 Les conséquences du transfert

Le transfert a donc des conséquences directes tant sur le transféreur lui-même que sur l'organisation qui accueille le transfert.

5.1.1 Les conséquences sur le transféreur

5.1.2 Les conséquences sur l'organisation



Les conséquences sur le transféréur : son image professionnelle

Le transfert est une occasion pour le transféréur de renforcer son réseau et son identification au sein de l'entreprise. Cette identification peut avoir des conséquences informelles positives, mais aussi négatives, sur la carrière du transféréur.

- le transfert permet de renforcer les relations professionnelles du transféréur : il renforce les relations existantes en introduisant une nouvelle dimension ; il permet de rencontrer de nouveaux collaborateurs grâce au caractère transversal et collectif du transfert.

Ex : Chloé indique que son investissement lui aura permis de nouer de nouvelles relations, qui pourront lui être utiles dans son travail. Elle s'est aussi découvert, grâce à ça, des atomes crochus avec un de ses collègues de bureau, ce qui a facilité le travail au quotidien.

- Le transfert est une source d'identification supplémentaire qui permet de se démarquer, en particulier dans les grandes organisations où les relations sont relativement anonymes. Le transfert permet ainsi d'être mieux repéré.
 - Cette identification peut être perçue comme positive, avec un effet de connivence qui s'appuie sur un principe de don-contre don. Les collaborateurs identifient le transfert comme une forme de don de temps, de soi (engagement personnel, mise en jeu d'une part de son identité) qui implique à minima en contre-don une forme de reconnaissance.
 - Elle peut être perçue négativement, avec un risque de stigmatisation qui aurait un effet repoussoir. Certains transféréurs envisagent par exemple de ne pas indiquer dans leur CV qu'ils s'investissent sur ce type de projet pour éviter de "*faire peur*" à un futur employeur.

"Sur mon image d'entreprise, on va dire que ça me donne une étiquette de plus. Avant j'étais Madame transport de gaz, et maintenant je suis aussi Madame zéro papier. D'ailleurs, c'est amusant car quand j'arrive en réunion, les gens disent : "Lorraine, tu vois, on a fait un effort, on n'a pas mis de papier" alors que moi j'ai rien dit. C'est quelque chose qui se produit très fréquemment !" (Lorraine)

"L'attitude relativement discrète d'Agathe vis-à-vis de ses collègues s'explique aussi par sa personnalité. C'est quelqu'un de très très engagée sur les déchets, elle va vraiment très loin dans son quartier. Je pense qu'elle en a un peu marre du jugement de type "l'écolo de service", c'est lourd." (Mathilde)



Les conséquences sur le transféreur : son parcours

Le transfert est l'occasion de démontrer des compétences nouvelles et/ou de réaliser des apprentissages qui peuvent avoir **des bénéfices directs ou indirects sur la carrière.**

- Le transféreur met en avant des compétences spécifiques qui n'avaient pas été exploitées jusqu'ici dans ses fonctions professionnelles. Elles peuvent intéresser directement l'organisation dans des besoins métiers ou conduire à une revalorisation du transféreur.

Ex : Lorraine est identifiée sur les questions de digitalisation en lien avec son expertise zéro papier. Jacques, responsable de la sécurité d'une Université délivre des crédits universitaires pour les étudiants qui participent au potager, à l'image d'un professeur.

- Le transfert est l'occasion d'acquérir une expertise dans le domaine lié au transfert (par la pratique, les formations, l'intervention de prestataires extérieurs) et d'un apprentissage de compétences gestionnaires (gestion d'un budget, de prestataires, communication...)

“J'ai demandé une formation pour être apiculteur amateur, j'aimerais que ça rentre dans mon plan de formation.” (Jacques)

“Le fait de gérer le projet de terrasse végétalisée m'a appris à m'organiser : gérer un budget, à travailler avec les achats.” (Johanna)

- Le transfert donne accès à des acteurs inaccessibles dans le cadre professionnel, avec un impact possible sur la carrière. Ex. : grâce au lien noué via le potager par Jacques avec le président de l'université, ce dernier pensera à lui pour un avancement de carrière.

“J'ai été nommé technicien récemment, c'est le président de l'université qui l'a demandé en commission. On m'a raconté qu'il s'est levé pour le demander. Il me connaît bien car on lui donnait des cerises et mirabelles en été ; je n'avais jamais fait le lien mais ça a peut-être aidé.” (Jacques)

Le transfert offre de nouvelles perspectives d'évolution à travers les apprentissages et la socialisation qu'il engendre :

- dans le domaine professionnel : la reconversion dans le domaine du développement durable est envisagée par de nombreux transférés, en interne ou externe. Le transfert permet aussi d'assurer son avenir en se rendant indispensable pour l'organisation.

Ex. : Jacques espère pouvoir rester dans son logement de fonction de l'université à sa retraite pour s'occuper du potager.

- dans le domaine personnel : certains transférés envisagent parfois un changement global de leur mode de vie.

“Avec mon copain, on a un projet de déménagement. On veut aller s'installer à la campagne en quasi autonomie. Ce projet-là, c'est sûr que ça vient de l'éco-pépinière dans un sens. C'est en échangeant ici, en découvrant ce qui est fait, en rencontrant des gens.” (Clémentine)



Les conséquences sur l'organisation : la cohésion des équipes

Le transfert renforce les relations au sein de l'organisation du fait de sa dimension collective, transversale et personnelle.

- Le transfert est facteur de convivialité. Processus collectif et transversal, il permet de rencontrer de nouvelles personnes et de renforcer les relations existantes en favorisant de nouveaux types de relation : informel, horizontal, fondé sur le plaisir, le partage,...
- Plus particulièrement, le transfert comporte toujours une dimension personnelle qui ouvre au partage de problématiques domestiques sur le lieu de travail. Le partage de ses goûts, valeurs et pratiques domestiques occasionné par le transfert crée de nouvelles connivences.

Ex. : dans l'équipe que Brigitte manage, il y a peu d'échanges sur la vie personnelle de chacun. La participation à Cube 2020, occasion pour Brigitte de transférer des pratiques environnementales, est aussi vécue comme une opportunité de discuter de ses pratiques domestiques.

"Avec Cube 2020, ce qui est bien, c'est qu'on a pu évoquer des choses personnelles." (Brigitte)

- Le transfert conduit parfois à des rencontres en dehors du lieu de travail avec les collègues, car de nouvelles affinités se sont créées ou qu'elles ont une conséquence directe du transfert.

Ex. : Yann qui ne sort que ponctuellement avec ses collègues développe un lien plus personnel avec l'autre responsable projet des déchets. L'isolation de la maison de Marie est l'occasion d'une visite chez elle de ses collègues qui travaillent sur les sujets de bâtiments durables.

"J'ai une collègue avec ses enfants qui fait super gaffe à ce qu'elle achète et ça m'a confortée humainement "tiens, on est d'accord." (Brigitte)

"A la limite, le seul avec qui j'ai fait quelque chose d'un peu différent, c'est le chef de projet avec qui je travaille sur le tri. C'est vrai que ça nous a un peu rapprochés." (Yann)

"La semaine dernière mes collègues sont venus chez moi, pendant que l'entreprise était en train de mettre en place l'isolant. C'était la première fois que l'équipe venait chez moi." (Marie)

- Dans les organisations où les pratiques environnementales sont une priorité stratégique, les personnes les moins convaincues tendent à évoluer à leur contact, avec une harmonisation progressive des pratiques et convictions qui renforce la cohésion.

"Beaucoup ont changé en étant au contact d'autres gens. Plus que l'éco-pépinière en soi, ce sont les gens qu'on côtoie ici qui font la différence." (Pierre)



Les conséquences sur l'organisation : la réappropriation du lieu de travail

Le transfert crée un nouveau rapport au lieu de travail qui permet de s'approprier différemment son environnement et renforce le sentiment d'appartenance à l'organisation.

- Certains espaces inexploités sont occupés, réhabilités ou transformés (ex : espaces extérieurs, nettoyage de la mare du collègue).
- Le transfert est associé à une présence sur le site en dehors des horaires de travail : pour assurer la continuité pour certaines activités (ex : l'arrosage du potager, nourrir les poules le weekend ou pendant les vacances pour les établissements scolaires ; du fait de l'ouverture du lieu au public, avec la présence de collaborateurs sur le lieu comme "usagers" ; voire de personnes externes à l'organisation comme dans le cas du potager partagé de l'université entretenu par des résidents voisins).

"Il y a aussi des filles du groupe qui vivent vraiment tout près du collège et elles viennent le week-end pour nourrir les poules et leur donner un peu d'eau." (Samia)

- Ces formes nouvelles d'appropriation du lieu favorisent un attachement au lieu, les initiatives des salariés pour l'améliorer ainsi que l'adoption de pratiques plus respectueuses vis-à-vis de l'environnement matériel à l'instar de l'espace domestique.

"Même si je suis assistante, quand j'avais une poubelle pleine, ben je vidais la poubelle dans un sac pour la femme de ménage pour pas qu'elle se retrouve à récupérer les bouts de papier par terre, c'est une question de respect. C'est le respect de la personne ça pour moi." (Valérie)

"Notre groupe d'élèves, c'est sûr qu'ils sont sensibilisés et eux ne vont pas jeter par exemple dans la cour les papiers par terre. Et je pense que malgré tout, ils doivent un peu passer le message aux autres élèves. En ce moment, la cour est vraiment, propre comparé à avant, je ne sais pas si c'est notre projet ou juste qu'ils nettoient plus souvent mais ça fait plaisir." (Julien)

Au final, **un autre regard est posé sur le lieu de travail. Moins utilitaire, il est associé au sentiment du "chez soi"**. A l'origine dédié à une activité (travailler, étudier), il évolue alors vers un "lieu de vie" dans lequel on recherche un épanouissement et la construction de soi.

"Il y a beaucoup d'élèves qui s'investissent dans les actions développement durable qu'on met en place. Souvent, les élèves ont peu d'activité en dehors des cours et ça permet de faire des choses différentes. Ça fait du collège un lieu de vie et je trouve ça vraiment positif. On a également mis en place des ateliers pendant la pause méridienne, avec des ateliers théâtre, sculpture (avec moi), ... animés par différents professeurs." (Thomas)

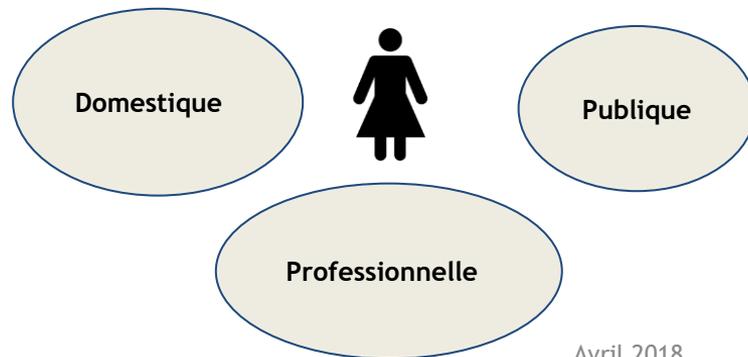
PARTIE 5

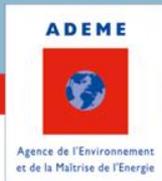
LES EFFETS SOCIAUX DU TRANSFERT

5.2 Vers un nouveau rapport entre les sphères ?

Quels sont les effets culturels du transfert ?

Les représentations du rapport entre les sphères évoluent à travers le transfert, avec une sphère professionnelle moins cloisonnée et qui se voit attribuer une nouvelle fonction politique. Cependant, des tensions demeurent entre les représentations traditionnelles et émergentes.





Les pratiques environnementales : le potentiel de la sphère professionnelle

Les représentations quant à la facilité de mise en oeuvre de pratiques environnementales tendent à favoriser la sphère domestique :

- Collectif plus restreint, choix des contraintes, espace de liberté, impact directement visible et mesurable, la majorité des transféreurs ont le sentiment qu'il est plus facile de mettre en place des pratiques environnementales dans la sphère domestique.
- La représentation de la sphère professionnelle est plus inégale et dépend souvent de l'expérience du transfert.

Les ressources et contraintes identifiées par les transféreurs dans les deux sphères révèlent le potentiel de la sphère professionnelle :

- Le collectif avec lequel il faut négocier est plus restreint dans la sphère domestique. Mais l'organisation peut plus facilement soulever les résistances du groupe et les contraintes financières et matérielles : elle peut faciliter voire imposé certaines pratiques au niveau collectif ; elle dispose de ressources et moyens plus importants.

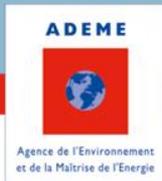
“Chez moi, c'est clairement plus facile pour mettre des choses en place que dans un bureau de 50 personnes. Regardez le temps que ça nous prend à 50 pour faire le tri des poubelles...” (Yann)

“Au sein de l'éco-pépinière, tout est fait pour que tu aies un impact moindre sur l'environnement. Finalement, tu n'as même pas trop à te poser la question. Tout est référencé, la nourriture est bio, tout.” (Bernard)

- Dans la sphère domestique, réglementer les pratiques reste plus délicat : le risque politique est important et cela vient interroger la question de la liberté individuelle et de la propriété privée. A l'inverse, les organisations sont habituées à répondre aux exigences réglementaires. En matière de pratiques environnementales il en existe déjà comme le tri des déchets au-delà d'une certaine taille. D'autres peuvent être un frein au changement comme celle sur les températures de chauffage minimales.

“On peut décider qu'en famille on va se chauffer à 18°C. C'est ce qu'on fait chez nous par exemple. Ici, le code du travail ne le permet pas. Il faut être à 19,5°C minimum. C'est humainement pas possible d'imposer ça à un niveau collectif alors qu'en famille, on se débrouille.” (Pierre)

- Les tendances du marché poussent les entreprises à l'adoption de pratiques environnementales que ce soit du côté des investisseurs, collaborateurs, ou consommateurs : fonction RSE, sensibilité des collaborateurs, communication interne et externe...



Un cloisonnement traditionnel des sphères remis en cause

La sphère professionnelle est traditionnellement séparée des autres sphères :

- La majorité des transféreurs a une représentation d'une sphère professionnelle réservée à l'exercice d'un métier, générant un revenu et séparée de la sphère domestique ou publique.
- Lorsqu'il existe une certaine porosité, elle va dans le sens du professionnel vers le personnel et se caractérise par des liens d'amitié noués avec des collègues. Des limites sont souvent posées : après son départ de la société, du même niveau hiérarchique...

“Je suis assez ouverte donc oui, j'ai des collègues avec qui je suis devenue amie, que je vois en dehors. Pour moi, je ne mets pas de barrière comme le font certains, genre “on se mélange pas”, moi ça ne me dérange pas. Après, je ne travaille pas forcément en direct avec eux.” (Julia)

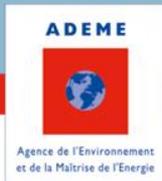
- La sphère professionnelle est ouverte sur la sphère domestique ou publique dans des conditions bien spécifiques : logement de fonction, personnalité publique qui mélange fonction professionnelle et engagement privé. Ex. : Pierre, cofondateur de l'éco-pépinière, a une personnalité publique sur laquelle repose en partie l'identité du site et du projet.

“Pour moi il n'y a pas de séparation dans ma vie entre le privé et le professionnel, les deux vont ensemble puisque j'habite sur mon lieu de travail. Je me plais beaucoup à la fac aussi bien sur le plan privé que sur le plan professionnel.” (Jacques)

“Tout est tellement mêlé pour moi que c'est difficile de dire ce qui a commencé ici ou chez moi. Les deux sont tellement liés et je suis tellement engagé dans différentes associations dans ma vie personnelle que c'est lié complètement.” (Pierre)

Le transfert remet en cause le cloisonnement traditionnel des sphères et conduit à une certaine porosité entre les sphères :

- A travers le transfert, la sphère professionnelle devient plus poreuse et ouverte à la sphère domestique puisqu'il s'agit justement d'importer des pratiques d'un espace à un autre.
- La porosité entre les sphères se traduit également au niveau de l'organisation à travers les politiques RSE et de Ressources Humaines, avec la question du bien-être au travail et de l'équilibre vie privée-vie professionnelle.



L'évolution des fonctions attribuées à la sphère professionnelle (1/2)

L'éthique et la politique sont traditionnellement exclues de la sphère professionnelle, avec un engagement des individus qui s'exprime plutôt dans la sphère publique.

- La sphère professionnelle est traditionnellement centrée sur sa fonction productive. Les individus ne la perçoivent généralement pas comme un lieu possible d'engagement sur le plan environnemental ; les engagements concernent principalement les conditions de travail.
- La sphère domestique est pour la majorité des transféreurs première quant à l'expérimentation de pratiques environnementales, quand bien même cette sensibilité environnementale se traduit par la suite par un métier dans le développement durable. La capacité d'influence de l'individu au sein de la sphère domestique est perçue comme étant restreinte à son foyer et son cercle amical.
- La sphère publique est perçue comme étant la sphère à investir pour faire évoluer les pratiques environnementales au niveau collectif, incluant la question des réglementations et campagnes à destination des organisations. Les partisans ont ainsi pour la plupart un investissement associatif ou politique qui est considéré comme central dans leur engagement comme dans l'exemple ci-dessous.

“Sur le plan des pratiques de développement durable, les trois sphères ne sont pas comparables car je n'attends pas la même chose de chacune d'entre elles :

- *Chez moi je pense que je suis frustré parce que je voudrais aller beaucoup plus loin mais mon compagnon ne veut pas.*
- *Au bureau je considère que chacun vit sa vie, j'ai une démarche individualiste. Je ramène mon trognon de pomme chez moi mais ça ne regarde personne et je ne demande pas aux autres de le faire.*
- *A la commune, j'ai envie de convaincre davantage, je pensais que ça serait une tribune. L'équipe municipale est sans étiquette mais s'ils en avaient une, elle ne serait pas verte, ils me font confiance. Par contre il n'y a pas les moyens pour toucher les citoyens donc je ne sais pas comment faire.” (Agathe)*
- Seules les organisations qui se réclament d'un engagement politique fort en faveur du développement durable, à l'image de l'éco-pépinière, sont considérées comme des espaces investis d'une dimension politique et éthique. Pour les autres organisations, ces pratiques ou politiques RSE sont souvent stratégiques, descendantes et assimilées par les transféreurs à du greenwashing et des objectifs de réduction des coûts, de communication, d'image ou encore de réglementation.



L'évolution des fonctions attribuées à la sphère professionnelle (2/2)

Le transfert dessine une évolution dans le rapport des individus à la sphère professionnelle, puisqu'elle devient un lieu d'investissement pour faire évoluer les pratiques collectives. Ainsi, **les transféreurs attribuent à la sphère professionnelle une fonction politique de chambre d'écho des pratiques environnementales :**

- La sphère professionnelle n'est plus exclusivement perçue comme un lieu de production. Elle devient également un lieu collectif de consommation en soi, considéré comme tel en dehors de toute finalité productive. A l'instar de la sphère publique, la sphère professionnelle devient alors un creuset de définition des normes collectives de consommation.

“Il faut qu'on réfléchisse à notre pratique et le projet de l'éco-pépinère a du sens pour ça. Il faut changer nos pratiques à nous, c'est pas la technologie ou l'Etat qui va nous sauver, c'est nous les acteurs.” (Bernard)

- Le collectif qu'il s'agit de faire évoluer (l'organisation) est certes plus restreint que celui de la sphère publique (la société) mais il paraît plus immédiatement accessible. Les transféreurs ont un sentiment de contrôle plus élevé sur la sphère professionnelle que sur la sphère publique.

“L'avantage du travail c'est qu'un patron peut décider pour tout le monde : “maintenant ils vont boire du café bio”. Les leviers d'action sur la sphère domestique sont plus au niveau des collectivités et de l'Etat. C'est le boulot que l'on fait en tant que militant mais le problème est qu'on a moins de prise direct que sur un patron. Quand on agit dans l'entreprise, on est plus proche des lieux de décision, même si le périmètre est plus petit.” (Frédéric)

- On peut faire l'hypothèse d'un effet de génération sur ce rapport nouveau à la sphère professionnelle qui serait surtout le fait de la génération Y (80 - 2000). En effet, ils constituent la majorité de notre échantillon de transféreurs, et les enquêtés de la génération des baby-boomers que nous avons pu interviewer semblent moins enclins à la porosité entre les sphères.



Les tensions entre les représentations traditionnelles et émergentes

Il existe des tensions entre la représentation traditionnelle de la sphère professionnelle et la nouvelle représentation dessinée par le transfert :

- Les transféreurs oscillent entre les deux représentations de la sphère professionnelle, avec des craintes et justifications associées à ces deux représentations.
- Le transfert est présenté par les transféreurs comme une action non partisane mais correspond bien à l'attribution d'une fonction politique à la sphère professionnelle. Le sujet de l'environnement devient alors "apolitique" au sens où il n'est pas associé à un militantisme ni à un parti politique mais est envisagé comme un bien commun et une responsabilité partagée. C'est le discours qui est avancé par la majorité des transféreurs pour justifier leur action.
- Cependant, la crainte du stigmat est très forte parmi les transféreurs et en particulier chez les profil "partisans". Ils craignent de se voir reprocher un positionnement militant non conforme à une identité professionnelle neutre.

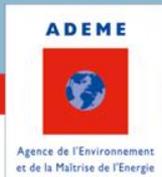
Ex : Julia, responsable RSE, qui affiche haut et fort ses valeurs dans son travail, craint l'étiquetage associé à un engagement militant

"J'ai un fort engagement citoyen et je n'ai pas envie de tout mélanger. Je suis fonctionnaire territoriale, j'ai des devoirs, je représente la mairie et je n'ai pas à donner mon opinion sur ce que fait la mairie par exemple sur la politique de la ville." (Brigitte)

"J'avais réfléchi à rentrer dans une association il y a 4 ans, et puis non. J'en n'ai pas envie d'avoir une étiquette, je suis pas trop ... Par exemple les trucs anti-gaspillage ou les trucs comme ça, où tu fais campagne etc.. je ne me vois pas trop là-dedans." (Julia)

- Cette crainte du stigmat est une limite importante à l'émergence de nouveaux transféreurs dans les organisations. Plus les individus sont engagés politiquement dans la sphère publique sur l'environnement, plus ils feront attention à s'inscrire dans un cadre formel pour prendre des initiatives et transférer.

"Cube a permis par exemple pour moi de pouvoir demander de nouvelles prises avec un bouton on-off pour pouvoir éteindre les machines quand on ne les utilise pas. a m'a permis de faire passer ça sans passer pour la nana avec ses valeurs d'écologie et développement durable." (Brigitte)



L'évolution du rôle des différentes sphères

Le rapport traditionnel entre les sphères

Des sphères professionnelles et domestiques cloisonnées

- une sphère professionnelle centrée sur sa fonction productive
- des pratiques imposées ou prescrites par le haut dans l'organisation

Une définition des normes collectives spécifique à la sphère publique

- La sphère professionnelle applique des normes réglementaires et sociales
- La sphère domestique est un espace de liberté et d'expérimentation de pratiques séparé de la sphère professionnelle

Influencer les normes collectives passe par la sphère publique

- les individus qui veulent faire évoluer les normes collectives s'engagent dans la sphère publique : association, engagement politique...
- la sphère professionnelle est une sphère apolitique, d'où l'éthique est absente.

Le nouveau rapport dessiné par le transfert

Des sphères professionnelles et domestiques plus poreuses

- la sphère professionnelle s'interroge sur ses consommations via la RSE et le transfert.
- certaines pratiques sociales peuvent partir d'initiatives individuelles (approche bottom-up)

Une définition des normes collectives qui peut s'élaborer dans plusieurs sphères

- la sphère professionnelle devient une sphère potentielle de remise en cause des normes sociales
- la sphère domestique peut être le point de départ d'une diffusion à d'autres sphères et au niveau collectif

Influencer les normes collectives passe par la sphère publique et par la sphère professionnelle :

- les individus peuvent s'engager dans la sphère publique et professionnelle pour faire bouger les normes au niveau collectif
- l'environnement est présenté comme apolitique. La sphère professionnelle intègre l'environnement.

PARTIE 5

LES EFFETS SOCIAUX DU TRANSFERT

5.3 Les effets dominos du transfert

Le phénomène de transfert est-il **un canal de généralisation des pratiques environnementales** dans le corps social ?

Le transfert a des effets dominos, avec des transferts induits et une fonction d'ouverture sur l'ensemble des domaines de consommation. Mais sa capacité à induire des changements majeurs se heurte à des limites intrinsèques en plus des limites propres aux sphères domestique et professionnelle.





Les transferts induits chez les pairs

Les transféreurs ont le sentiment que le transfert va au-delà d'une simple adoption de nouvelles pratiques par leurs pairs. Il conduit à des transferts induits, c'est-à-dire à **de nouveaux transferts chez les pairs qui s'inspirent du transfert initial** et dépassent la sphère professionnelle.

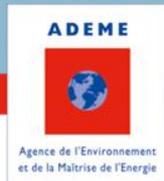
- Le transfert par des collaborateurs ou élèves est un objectif affiché par certains transféreurs mais est aussi présenté par d'autres comme une conséquence positive et inattendue du transfert. L'adoption de pratiques dans la sphère professionnelle reste le premier enjeu pour les transféreurs.
- L'objectivation de la réalité de ces transferts induits est cependant très difficile à faire. Les transféreurs rapportent ainsi des exemples spécifiques dont on ne peut mesurer la portée. Certains entretiens complémentaires viennent cependant corroborer leur perception.

“L'influence de nos actions sur les pratiques à domicile des salariés, elle n'est pas facile à mesurer, mais elle fait partie de mes objectifs. Quand je mets en place des machines à café bio, j'espère que ça les fait réfléchir et qu'ils vont acheter bio chez eux.” (Frédéric)
“On voulait d'abord faire un lieu de transition écologique qui fonctionnait. Déjà, qu'ici, ce soit cohérent mais on a finalement constaté que les gens transformaient leurs pratiques chez eux en étant ici. Ça ne faisait pas partie de l'enjeu mais c'est tant mieux.” (Pierre)

Ces transferts induits peuvent prendre plusieurs formes :

- la mise en place de nouvelles initiatives au travail par d'autres collaborateurs. Ex : une collaboratrice sollicitée par le transfert reproduit l'action dans son service.
- le transfert de pratiques dans la sphère domestique alors qu'elles visaient le professionnel. Ex : les gobelets en bambou proposés pour le bureau seront ramenés chez eux par de nombreux collaborateurs.
- le transfert dans la sphère domestique des pratiques connexes à celles qui font l'objet du transfert initial, à l'image de l'inspiré. Ex : selon Pierre, des membres de l'éco-pépinière ont radicalement changé leurs pratiques et sont mêmes devenus militants.

“C'est intéressant de voir que les agents qui travaillent avec moi commencent à mettre en place des choses. Par exemple ma collègue de la com' avec qui on a travaillé sur la sensibilisation, a mis en place une table de troc dans son service pour éviter le gaspillage.” (Mathilde)
“J'ai pas mal parlé avec ma manager de sa démarche zero déchet à la maison et ça m'intéresse vraiment l'idée de réduire mon volume de déchets.” (Céline)



Une ouverture sur l'ensemble des pratiques environnementales

La porosité qui existe entre les différents domaines de pratiques environnementales se reflète dans le transfert. Ce dernier offre une légitimité et crée une ouverture vers l'ensemble des pratiques environnementales :

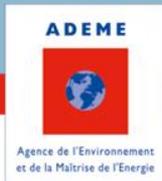
- Nous avons constaté que les transféreurs ont systématiquement des pratiques environnementales qui touchent à plusieurs domaines. Mais les transféreurs ont un biais de perception. Ils ont tendance à sous-estimer l'étendue de leurs pratiques environnementales, en partie car ils ont connaissance de l'étendue des pratiques possibles. Ex. : Lorraine dit se concentrer uniquement sur le zéro-déchet et agit pourtant sur ses déchets, son alimentation, son chauffage, son habillement...

“Chez moi j'essaie d'avoir un mode de vie durable : je limite mon chauffage à 19°C; je fais du compost, enfin chez mes parents car je ne peux pas chez moi, je fais des courses zéro déchet autant que possible, je n'utilise pas ma voiture si ce n'est pas nécessaire.” (Emma)

- L'adoption de pratiques environnementales est souvent incrémentale, avec un effet d'entraînement inter-domaines. Lorsque le transféreur a bien avancé sur un domaine et/ou rencontre des contraintes importantes pour poursuivre l'approfondissement dans ce domaine, il passe à un autre. Ex. : Clémentine, en passant au compost, est frappée par la question des emballages. Elle passe à l'achat en vrac et par conséquent au bio. Ex. : Lorraine organise des ateliers sur les économies d'énergie après avoir organisé des ateliers zéro déchets.
- Le transfert est considéré comme une validation des pratiques environnementales en général, que ce soit dans la sphère professionnelle ou domestique. Ceci semble vrai pour le transféreur mais aussi pour les collaborateurs. Ainsi, une initiative dans un domaine est perçue comme légitimant l'introduction de nouvelles pratiques dans les autres. Ex. : Cube 2020 favorise l'introduction de pots bios dans la bibliothèque. Thomas récompense les élèves qui ont gagné le concours de recyclage de bouchons par un petit-déjeuner bio.

“Quand on fait des pots comme ça, ça nous énervait de remplir la poubelle de déchets mais ça c'était avant Cube 2020. Maintenant on a acheté les sirops par exemple. Il y en a plein qui ont été sensibilisés chez mes collègues par exemple pour les pots, pour les déchets.” (Brigitte)

“Pour les gagnants du concours de bouchons on a mis en place avec la documentaliste une récompense qui consistait en un petit déjeuner bio qu'on a préparé avec le professeur de biologie. C'est une façon de leur montrer ce que pouvait être un petit-déjeuner bio. On a récupéré des produits du jardin, on a récupéré des viennoiseries fabriquées par un autre SEGPA.” (Thomas)



Les limites : une transformation difficile des pratiques dominantes

Le changement des pratiques domestiques ne peut pas avoir lieu dans tous les domaines, en même temps, au maximum :

- Le changement des pratiques est un processus qui prend du temps et demande des ressources. Il est donc dans la réalité limité par des contraintes temporelles, matérielles ou encore culturelles.
- En fonction des moments de vie, les opportunités et contraintes sont différentes : il sera possible d'agir ou non sur les différents domaines. Ex : Bernard, jeune stagiaire, ne souscrit pas au fournisseur d'énergie verte car c'est trop cher. De même, il a du mal à être constant sur l'alimentation bio (prix, temps). Il agit plutôt sur ses déchets et la mobilité durable. A l'inverse, la mobilité durable est plus compliquée pour des couples avec enfants. Pour d'autres, le moment de l'accession à la propriété est l'occasion d'investir sur l'énergie.

“A part la rénovation de ma maison, sur les déchets ou l'alimentation, je sais ce qu'il faudrait faire. Je fais la base mais clairement pas le maximum ! On fait au mieux avec toutes nos obligations.” (Marie)

“Je suis convaincue de l'utilité de réduire ses déchets organiques car ils sont pleins d'eau et c'est mauvais pour l'environnement. Je suis encore dans une phase où je prends des infos mais je ne suis pas encore passée à l'action. Je n'ai pas de temps à y consacrer en ce moment.” (Céline)

La transformation des pratiques dominantes dans la sphère professionnelle est limitée par le cadre amateur des transferts

- La diffusion des pratiques à l'ensemble des collaborateurs est dans les faits souvent limitée. Il existe toujours une part des personnes très résistantes voire hostiles au changement, avec des freins importants comme l'âge par exemple. Peut-être faudra-t-il attendre la prochaine génération pour que ces pratiques soient considérées comme la norme ?
- Le volontariat sur lequel s'appuie ces actions environnementales ne suffit pas à mobiliser les ressources suffisantes pour accompagner le changement de la majorité dans la durée. Une certaine dose de professionnalisation des transféreurs et de formalisation des transferts est-elle nécessaire pour accélérer le changement des pratiques au sein des organisations ?

“En participant au groupe green, je me suis rendu compte que c'est très facile de lancer un projet mais c'est dur ensuite de le faire vivre dans la pérennité. Tout le monde est sensible au développement durable mais il y a beaucoup moins de monde quand on propose de passer à l'action. Il y a tout un travail d'accompagnement à faire qui prend beaucoup de temps.” (Johanna)

CONCLUSIONS

Les grands enseignements de l'étude

Les apports pour l'expérimentation

Les pistes d'actions pour l'ADEME et les RSE



Les grands enseignements de l'étude (1/2)

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” (H. S. Becker, *Outsiders*, 1973) 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.

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 (déchets, 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.

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 envies des salariés, qui accompagne les initiatives pour les perfectionner et les démultiplier.



Les grands enseignements de l'étude (2/2)

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).

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 limité 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, les salariés ont plus tendance à adopter chez eux des pratiques environnementales issues de leur sphère professionnelle, quand celles-ci proviennent déjà de transferts, car l’identification est plus forte que dans les actions initiées par la RSE.

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 des attentes nouvelles à l’égard de la sphère professionnelle, probablement associées à la génération Y (80 - 2000). 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 les pratiques domestiques, de relations professionnelles enrichies et de lieux de travail qui apportent une qualité de vie.



Les apports pour la phase d'expérimentation

Après cette phase d'enquête exploratoire, **le projet de recherche Transphères prévoit une phase d'expérimentation dans les organisations à travers des "journée-tests" et d'évaluation des transferts de pratiques environnementales associés.** La présente étude sociologique apporte un certain nombre de contributions à l'expérimentation à venir qui sera conduite par des psychosociologues :

1. L'enquête sociologique repère des terrains d'expérimentation potentiels et fournit des points d'entrée à travers les enquêtés. Au-delà de la liste complète, nous avons sélectionné une liste de terrains à privilégier en fonction de la capacité de l'enquêté à porter une journée test, de la possibilité de recueillir des données auprès des usagers et de la saturation éventuelle du personnel sur les thématiques de développement durable.
2. Les échanges avec les sociologues ont fait évoluer la stratégie d'expérimentation qui prévoyait au départ l'organisation de "journées tests" ad'hoc à la recherche. Il semble plus acceptable de recenser les actions de sensibilisation au développement durable prévues dans les prochains mois et de s'appuyer dessus pour les enrichir et évaluer leur portée auprès des salariés.
3. Les résultats de l'enquête sociologique permettent de fournir une compréhension globale du phénomène de transfert dont on peut tenir compte pour configurer les expérimentations. En particulier, elle valide l'intérêt de "journées tests" en entreprise qui pourraient servir d'événements déclencheurs ou à mettre en avant les transferts déjà existants. Toutefois, l'étude alerte sur la nécessité de combiner différentes stratégies de changement pour générer un intérêt et l'adoption des pratiques, ce qui implique de ne pas tester une stratégie "toute chose égale par ailleurs"
4. Le terrain d'enquête fournit des données qui permettent de nourrir les modèles théoriques de la psychosociologie. Ainsi Delphine Labbouz-Henri a réalisé une analyse secondaire des entretiens sociologiques en les passant au tamis des catégories du modèle AEA pour Apprentissage, Expérience, Action (Abdellaoui & al., 2008) qui est pressenti pour servir de base à la définition des expérimentations et à leur évaluation. Ce travail a permis d'affiner les catégories générales de ce modèle de changement de comportement par rapport au sujet du transfert de pratiques entre sphère domestique et professionnelle.



Les pistes d'action générales (1/3)

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 ?

- Libérer la parole sur les pratiques environnementales : les transféreurs ont une attitude de retenue vis-à-vis de leur 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 mettent en valeur le fait d'être dans une démarche de changement et progression plutôt que sur un idéal des "bonnes pratiques", qui s'appuie sur des témoignages et des exemples concrets et incarnés.
- 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 "particulier"), deux unités plus pertinentes pour favoriser le transfert de pratiques.
- 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...)
- 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 liés 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 des actions menées et d'objectiver les efforts.



Les pistes d'action ADEME (2/3)

Des pistes à destination de l'ADEME et des collectivités locales :

- Appréhender la consommation au travail comme un domaine d'action à part entière de l'ADEME.
- Communiquer sur les “transfèreurs” afin de faire naître des vocations.
- Mettre en réseau les transfèreurs sur un même territoire car 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 leurs spécificités.
- Répertorier 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 leur 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 (voir diapo. suivante)
- L'ensemble de ces actions pourrait donner lieu à la création de centres de ressources régionaux.



Initiatives existantes sur lesquelles s'appuyer

Le dispositif “[TPE/PME Gagnantes à tous les coups](#)”, proposé par l'ADEME s'adresse aux organisations de moins de 250 salariés dans certains secteurs (industrie, hôtellerie, restauration). Il prévoit l'intervention d'**un expert technique et la définition d'un plan d'actions sur un an**, avec un modèle économique où la prestation est payée sur une partie des économies réalisées. Ce dispositif est exclusivement centré sur les bénéfices économiques et reste très peu impliquant pour les salariés.

Unis Cité organise dans la Métropole de Lyon des **ateliers gratuits sur les éco-gestes au bureau**, centrés sur les économies d'énergie. L'approche ludique est intéressante (jeu de piste, jeu de l'oie...) mais la focalisation sur le domaine de l'énergie peut poser problème car c'est là où les salariés ont le moins de marge de manoeuvre. ([Article](#))

Mon Atelier Ecofrugal Office propose **un kit pour auto-animer une série de cinq ateliers** sur le lieu de travail. La démarche a été créée pour l'habitat et a été ensuite déclinée dans le contexte du travail. Elle se base sur l'engagement d'un ambassadeur et d'un groupe de huit à quinze personnes qui vont se retrouver à plusieurs reprises sur une année. L'intérêt de cette approche est son faible coût mais elle nécessite une mobilisation sur place. ([Présentation](#))

En région AURA, avec le soutien de la DR ADEME, ACTEES propose des **ateliers thématiques basés sur l'intervention d'un expert** du domaine formé à une méthodologie basée sur l'éducation populaire et la théorie de l'engagement. Ils se déroulent en deux temps, ce qui permet aux participants de s'engager sur des actions puis de débriefer ensemble. Ils concernent davantage les pratiques domestiques mais s'effectuent sur le lieu de travail. ([Article](#))





Les pistes d'action RSE (3/3)

Des pistes 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 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 les organisations 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 supports : ce temps reste au final largement sous utilisé et enclenche un "contre-don" qui favorise l'efficacité au travail.



REMERCIEMENTS

Les auteurs de l'étude remercient chaleureusement les enquêtés ayant accepté d'être interviewés ainsi que les partenaires de ce projet de recherche ayant apporté leur contribution :

- Delphine Labbouz-Henri, psychosociologue indépendante
- Cédric Borel et Siham Ghalem-Tani de l'IFPEB
- Laurent Auzoult Chagnault de l'Université Paul Valéry, Montpellier 3
- Solange Martin, ADEME

POUR CITER CE RAPPORT

BRISEPIERRE Gaëtan, DESRUES Anne, 2018, *Le transfert de pratiques environnementales domicile/travail*, 184 pages.

Cet ouvrage est disponible en ligne www.ademe.fr/mediatheque

DROITS D'AUTEUR

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite selon le Code de la propriété intellectuelle (art. L 122-4) et constitue une contrefaçon réprimée par le Code pénal. Seules sont autorisées (art. 122-5) les copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé de copiste et non destinées à une utilisation collective, ainsi que les analyses et courtes citations justifiées par le caractère critique, pédagogique ou d'information de l'œuvre à laquelle elles sont incorporées, sous réserve, toutefois, du respect des dispositions des articles L 122-10 à L 122-12 du même Code, relatives à la reproduction par reprographie.

Gaëtan Brisepierre Sociologue

Mail : gbrisepierre@gmail.com

Web : <http://gbrisepierre.fr/>

Twitter : [@gbsocio](https://twitter.com/gbsocio)