

Décembre
2020

Étude TRANSPHERES

Enquête sur les transferts de comportements
en faveur de l'environnement entre le lieu
d'habitation et le lieu de travail



EXPERTISES

SYNTHESE

REMERCIEMENTS

- ADEME, Anaïs ROCCI, Direction Exécutive Prospective et Recherche,
- Harris Interactive, Delphine Martelli-Banégas, Marion Desreumaux, Guillaume D'Ademo
Direction du Département Corporate
- Gaëtan Brisepierre Sociologue (GBS) / Sociologue / Gaëtan Brisepierre,
- Laboratoire LAPPS, Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense / Psychosociologue /
Delphine Labbouz,
- Laboratoire EPSYLON – Université Paul Valéry, Montpellier 3. / Psychosociologue / Laurent
Auzoult,
- Action for Market Transformation (A4MT) / Coordination / Cédric Borel.

CITATION DE CETTE NOTE

Delphine Labbouz, Gaëtan Brisepierre, Laurent Auzoult, Cédric Borel, 2020, Note de l'étude Transphères : enquête sur les transferts de comportements en faveur de l'environnement entre le lieu d'habitation et le lieu de travail, 16 pages.

Cet ouvrage est disponible en ligne www.ademe.fr/mediatheque

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.

Ce document est diffusé par l'ADEME
20, avenue du Grésillé
BP 90406 | 49004 Angers Cedex 01

Numéro de contrat : 1710C0002

Enquête réalisée par Harris Interactive pour l'ADEME et A4MT en collaboration avec ses partenaires en sciences humaines cités ci-dessous, pour ce projet cofinancé par l'ADEME

Projet coordonné par : Cédric Borel, directeur d'A4MT

Coordination technique - ADEME : Anaïs ROCCI, Sociologue.
Direction/Service : Direction Exécutive Prospective et Recherche.

METHODOLOGIE

Enquête menée en ligne du 28 août au 14 septembre 2020.

Echantillon représentatif de 1012 salariés français. Construit selon la méthode des quotas sur la base des critères suivants : sexe, âge, csp, région, secteur d'activité et taille de l'entreprise

Les 10 enseignements clés de cette enquête

Cette enquête avait vocation à mesurer le poids des « transféreurs » dans la population des salariés et à comprendre ce phénomène. On entend par transfert **le fait pour un salarié d'avoir volontairement transféré un comportement en faveur de l'environnement de son domicile vers son lieu de travail ou inversement**. Il peut s'agir par exemple d'un salarié qui a commencé par réduire ses déchets à son domicile puis a décidé de le faire également sur son lieu de travail, ou d'un salarié qui faisait attention à éteindre son ordinateur ou l'imprimante au travail et qui a décidé d'éteindre également plus souvent ses appareils électroniques chez lui.

1. Le transfert est un phénomène de société qui concerne déjà presque tous les salariés mais à des degrés divers.

Sur la base de la définition donnée ci-dessus, **86% des salariés interrogés peuvent être considérés comme des « transféreurs »**. Mais seuls 4% sont des transféreurs avancés, quand 63% peuvent être considérés comme des transféreurs intermédiaires et 19% des transféreurs débutants¹.

2. Les transferts sont davantage orientés dans le sens du domicile vers le lieu de travail qu'inversement.

Actuellement, la majorité des salariés indique adopter des gestes en faveur de l'environnement davantage à leur domicile que sur leur lieu travail (55%). 36% indiquent faire autant au sein des deux espaces quand 6% font plus de gestes au travail que chez eux. On comprend donc aisément que les flux de transferts sont davantage orientés dans un sens que dans l'autre : **81% des répondants indiquent avoir déjà transféré un comportement en faveur de l'environnement de leur domicile vers leur lieu de travail, quand la réciproque (transfert du lieu de travail vers le domicile) est vraie pour 56% des répondants**.

3. Les transferts concernent surtout 3 types de comportements : ceux liés aux déchets, à l'énergie et à la réduction de l'empreinte numérique

Les comportements se prêtant aujourd'hui le mieux aux transferts sont ceux concernant **la réduction ou la valorisation des déchets** (62% des transferts à partir du domicile vers le lieu de travail, et 42% inversement), **ceux liés aux économies d'énergie** (62% et 37%) et enfin **ceux liés à la réduction de**

¹ Les transféreurs avancés sont ceux qui ont complètement transféré l'ensemble des comportements testés dans l'enquête. Les transféreurs intermédiaires sont ceux qui ont complètement transféré certains comportements et commencé à en transférer d'autres. Les transféreurs débutants ont seulement commencé à transférer un ou plusieurs comportements, mais jamais de manière systématique.

l'impact du numérique sur l'environnement (52% et 33%). Les comportements liés à l'alimentation, à la mobilité ou plus largement à la consommation sont aujourd'hui moins concernés.

4. La crise actuelle a pu favoriser l'adoption de comportements en faveur de l'environnement dans la sphère privée comme dans la sphère professionnelle, et certains de ces comportements pourraient d'inscrire dans la durée

La crise sanitaire, le confinement, et l'intrication encore plus forte de la vie privée et de la vie professionnelle que ce dernier a pu engendrer, ont pu favoriser l'adoption de comportements en faveur de l'environnement. Aujourd'hui, **une proportion non-négligeable des salariés indique qu'ils aimeraient conserver les habitudes prises** : par exemple le fait de consommer moins (63%) ou de consommer davantage via les circuits courts (57%), le fait d'éviter les plats à emporter pour la pause déjeuner et les déchets qu'ils génèrent (58%), la réduction des impressions pour le travail (48%), les déplacements professionnels à vélo ou à pied (23%) ou encore la réduction de ces mêmes déplacements grâce au développement du télétravail (36%).

5. Les principales motivations au transfert sont d'ordre identitaires : il s'agit avant tout pour les transféreurs d'être cohérent avec leurs valeurs personnelles

90% des transféreurs disent avoir procédé à des transferts pour être en cohérence avec leurs valeurs dans toutes les sphères de vie. D'ailleurs, plus de 8 transféreurs sur 10 disent avoir transféré ces comportements spontanément, sans y réfléchir (87% dans le sens domicile vers le travail et 81% dans l'autre sens). En outre, un tiers des salariés transféreurs dit se sentir mieux au travail depuis. Cet alignement en termes de valeurs constitue leur première motivation, devant le fait de vouloir aller plus loin dans leur engagement en faveur de leur environnement (86%) et la volonté d'améliorer leur environnement de travail ou cadre de vie (84%).

6. Les transféreurs tentent souvent de convaincre collègues et autres membres du foyer d'adopter également les comportements transférés

71 % ont des motivations plus « militantes » et espèrent **faire évoluer les pratiques de leur organisation et/ou de leur entourage à travers leurs transferts.** En effet, les transféreurs cherchent souvent à ce que leurs actions aient une portée collective. **Près d'un transféreur sur deux dit avoir cherché à convaincre des collègues (46%), un quart leur manager et un cinquième des membres de la direction.** Ils sont 35 % à avoir interpellé les responsables de leur entreprise sur des pratiques relevant du gaspillage, et 16 % font même partie d'un groupe de salarié investis sur le développement durable. De fait, 80% des transféreurs dans le sens du domicile vers le lieu de travail disent que les comportements qu'ils ont transférés se sont diffusés, soit à une échelle restreinte (53%), soit à plus grande échelle dans l'organisation (27%).

63% des transféreurs dans le sens du lieu de travail vers le domicile disent ne pas être seul au domicile à avoir adopté les comportements transférés. **61% ont cherché en effet à convaincre d'autres membres du foyer, 41% des amis et membres de l'entourage.**

7. Les transféreurs ont souvent rencontré des obstacles : contraintes matérielles et logistiques, difficulté à changer ses habitudes, absence de soutien de l'entreprise

Seuls 17% des transféreurs disent n'avoir rencontré aucune difficulté pour transférer des comportements en faveur de l'environnement de leur domicile vers leur lieu de travail. Les principaux obstacles évoqués pour ce sens du transfert sont **les difficultés matérielles et logistiques (39%)**. Relevons d'ailleurs que les non-transféreurs mentionnent comme première justification le fait de ne pas avoir la main sur le fonctionnement des équipements sur leur lieu de travail (44% : pas de poubelles de tri sélectif, chauffage ou climatisation ne pouvant être réglés, etc.).

Viennent ensuite **la difficulté à changer ses habitudes (29%) ainsi que l'attitude peu encourageante des collègues (28%), voire de l'entreprise (19%)**. En effet, 48% disent n'avoir reçu aucun soutien dans l'entreprise et lorsqu'ils font état d'appuis, c'est avant tout celui des collègues (31%), bien avant celui de la direction (14%) ou du manager (13%).

8. Le soutien de l'organisation est pourtant décisif

La posture de l'organisation et son engagement dans une politique environnementale semblent pourtant des éléments centraux pour favoriser les transferts. En effet, les transféreurs avancés ne semblent pas avoir eu besoin du soutien de l'entreprise mais ils sont sur-représentés dans les petites structures et dans les organisations de nature très participative, permettant aux salariés la prise d'initiative (36% indiquent être dans une organisation très participative contre 20% en moyenne). Quant à la grande majorité des transféreurs, ce sont des **transféreurs intermédiaires qui ont pour partie procédé à des transferts car leur organisation les y encourageait ou favorisait les transferts** (62% d'entre eux indiquent être dans une organisation engagée dans la promotion de tels comportements contre 54% en moyenne). A l'inverse, **les non-transféreurs indiquent évoluer dans des organisations peu avancées aujourd'hui dans la promotion de comportements en faveur de l'environnement et très peu participative**. Ainsi, l'organisation peut soit faciliter les transferts, soit au contraire les freiner.

9. Les principales attentes envers les organisations résident dans l'adaptation des infrastructures mais également dans l'adoption de décisions incitatives pour les salariés.

Le soutien de l'organisation étant décisif, **les répondants estiment pertinentes de nombreuses actions que pourraient mener les organisations afin de favoriser l'adoption de comportements en faveur de l'environnement** : en premier lieu le fait d'investir et de mettre en place des infrastructures qui les favorisent comme des poubelles de tri sélectif, des douches, un parking à vélos... (34% indiquent que leur entreprise le fait déjà ; 54% estiment que ce serait pertinent que leur entreprise le fasse), et en second lieu, ou le fait de prendre des décisions qui incitent les collaborateurs à adopter ce type de comportements, comme par exemple supprimer les gobelets en plastique (24% indiquent que leur entreprise le fait déjà ; 65% estiment que ce serait pertinent que leur entreprise le fasse).

10. La typologie de l'attitude des salariés par rapport aux transferts permet au final de dégager des profils divers et des logiques différentes

- **Les transféreurs « avancés » (4%)**, souvent les plus convaincus et les plus « militants », présentent plus que la moyenne un profil de jeunes urbains. Ils évoluent dans des organisations de nature participative, dans tous les secteurs et les tailles d'entreprise, avec toutefois une sur-représentation des petites structures. Ils présentent une identité environnementale forte², avec un sentiment de contrôle élevé³ et sont particulièrement à la recherche de sens.
- **Les transféreurs « intermédiaires » (63%)**, de par leur poids très important, présentent peu de spécificités en termes de profil. Par rapport aux transféreurs avancés, ils se distinguent surtout par le fait qu'ils évoluent dans une entreprise elle-même engagée dans la promotion de comportements en faveur de l'environnement.
- Quant aux **transféreurs « débutants » (19%)**, ils sont un peu plus âgés, plus ruraux et plus souvent membres des catégories populaires que la moyenne des répondants, avec peu de soutien de leur organisation sur les questions environnementales. Ils ont peu de possibilité de proposer sur leur lieu de travail des activités sans lien direct avec leurs missions.
- **Les transféreurs « en devenir » (8%)** sont sur-représentés dans la fonction publique et reçoivent moins de soutien de la part de leur organisation. Leur identité environnementale est moins affirmée et ils ont moins le sentiment qu'adopter des comportements en faveur de l'environnement est de leur ressort.
- **Les « non-transféreurs » (6%)** sont plus souvent des salariés de TPE dans le secteur du Commerce. Ils semblent eux-mêmes peu intéressés par les questions environnementales et ont un faible sentiment de contrôle sur l'adoption de comportements en faveur de l'environnement sur le lieu de travail. En outre, ils s'y sentent peu encouragés par leur organisation.

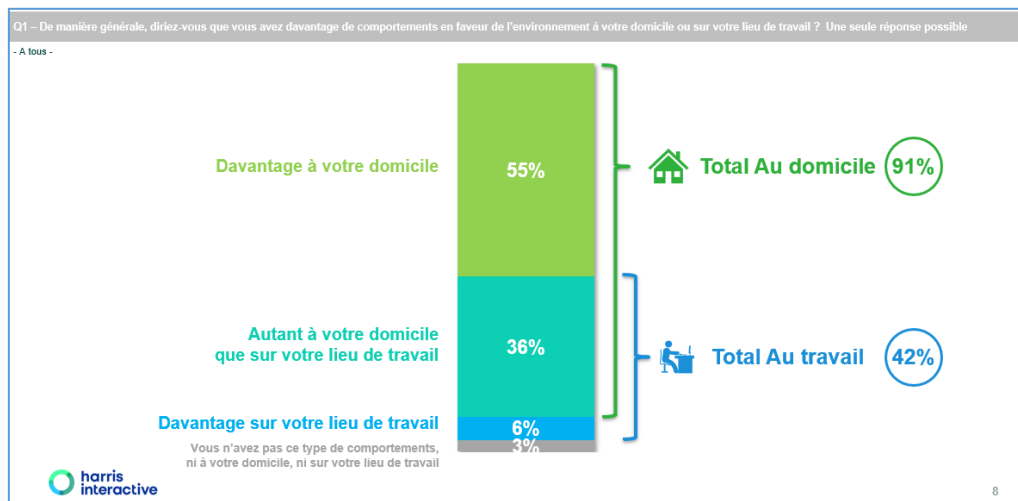
2 L'identité environnementale renvoie au fait que les valeurs environnementales sont importantes et centrales pour définir la personne d'un point de vue personnel et professionnel.

3 Le sentiment de contrôle personnel (ou « contrôle comportemental perçu ») renvoie au fait que l'individu se sent capable d'adopter le comportement favorable à l'environnement, sait comment faire, a les moyens de mettre en œuvre le comportement, trouve cela facile et n'a pas de doute sur l'efficacité de son geste.

1. Qui sont les transféreurs et quels comportements ont-ils transférés ?

1.1 Les comportements en faveur de l'environnement sont aujourd'hui surtout adoptés au domicile mais ont déjà pour certains largement pénétré la sphère professionnelle

55% des salariés indiquent aujourd'hui avoir adopté davantage de comportements en faveur de l'environnement à leur domicile plutôt que sur le lieu de travail, quand l'inverse ne concerne que 6% des répondants. Un peu plus d'un tiers des répondants (36%) indiquent quant à eux avoir le sentiment de faire autant pour l'environnement chez eux que sur leur lieu de travail.



Plus précisément, 2/3 des salariés interrogés indiquent faire plus chez eux pour l'environnement qu'au travail en matière de **consommation** (achats d'occasion, troc...) **et d'alimentation** (circuits courts, bio, potager...). Ces deux champs sont sans doute plus difficiles à appréhender dans le cadre du travail, les salariés ayant probablement moins de marges de manœuvre (absence de responsabilité directe pour les achats ou la restauration de l'entreprise par exemple). Les comportements ayant trait aux **économies d'énergie** (51%), ou à **la réduction et la valorisation des déchets** (48%) sont aussi plus fréquents dans la sphère privée, mais environ 4 répondants sur 10 indiquent déjà faire autant sur leur lieu de travail qu'à leur domicile. Il s'agit en effet sans doute de comportements sur lesquels il semble plus aisé d'agir sur le lieu de travail. Les comportements visant à **réduire la pollution digitale** sont davantage mis en œuvre au domicile par 38% des répondants, une proportion quasi-équivalente (36%) indiquant faire autant à ce sujet dans les 2 sphères de leur existence. Concernant **la mobilité**, 28% disent faire plus dans leur sphère privée et 29% autant dans leur sphère privée que dans leur sphère professionnelle.

1.2 Huit salariés sur dix déclarent avoir déjà transféré au moins un type de comportements en faveur de l'environnement de leur lieu de vie vers leur lieu de travail

Certains types de comportements semblent en effet plus faciles à transférer de chez soi vers le lieu de travail, et notamment ceux ayant trait à **la réduction et valorisation des déchets** (62% des répondants indiquent avoir déjà effectué ce transfert, dont 34% totalement) et ceux concernant **les économies d'énergie** (62%, dont 34%). Viennent ensuite **les comportements liés au numérique pour limiter la pollution digitale** (52%, dont 28%). En revanche, les trois autres types de comportements testés semblent se prêter aujourd'hui moins aux transferts vers le lieu de travail, que ce soit ceux liés à

l'alimentation (38%, dont 18%), ceux liés à la mobilité (34%, dont 19%) ou ceux liés à la consommation (24%, dont 13%).

Au global, **81% des répondants indiquent avoir déjà transféré au moins un type de comportements en faveur de l'environnement de leur domicile vers leur lieu de travail**. Dans ce sens de transfert :

- 3% peuvent être considérés comme des transféreurs avancés (c'est-à-dire qu'ils ont complètement transféré tous les types de comportements) ;
- 56% sont des transféreurs intermédiaires (ils ont complètement transféré certains comportements et ont commencé à en transférer d'autres) ;
- 22% sont des transféreurs débutants (ils ont juste commencé à transférer certains comportements, sans automatisme) ;
- 10% apparaissent comme potentiels transféreurs (c'est-à-dire qu'ils n'ont rien transféré pour le moment mais pourraient le faire à l'avenir) ;
- 9% sont des non-transféreurs (c'est-à-dire qu'ils ne souhaitent rien transférer).

1.3 Un peu plus d'1 salarié sur 2 déclare avoir déjà transféré au moins un type de comportements en faveur de l'environnement de leur lieu de travail vers leur domicile

Si l'on s'intéresse à l'autre sens de transfert, du lieu de travail vers le domicile, **les types de comportements les plus transférés sont les mêmes mais la proportion de transféreurs est plus faible** : les comportements liés à la réduction et la valorisation des déchets (42%, dont 20% totalement), ceux liés aux économies d'énergie (37%, dont 20%), et ceux liés à la réduction de la pollution digitale (33%, dont 17%). Les transferts liés aux autres types de comportements concernent moins d'un quart des répondants, et seulement un dixième de transféreurs « complets ».

Au global, ce sont 56% des salariés qui indiquent avoir déjà transféré au moins un type de comportements de son lieu de travail vers son domicile :

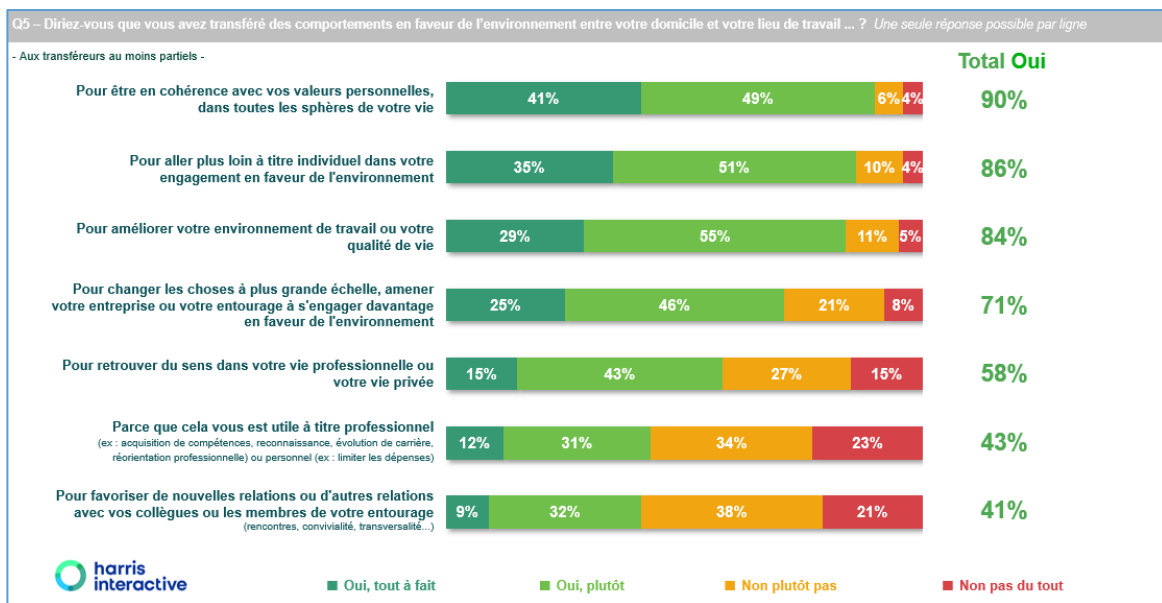
- 1% peuvent être considérés comme des transféreurs avancés ;
- 35% sont des transféreurs intermédiaires ;
- 20% sont des transféreurs débutants ;
- 12% apparaissent comme potentiels transféreurs ;
- 32% sont des non-transféreurs (soit parce qu'ils ne le souhaitent pas, soit parce que cela n'aurait pas de sens, ces personnes ayant déjà des pratiques environnementales fortes au domicile).

Notons que les personnes ayant transféré des comportements du lieu de travail vers le domicile appliquent avant tout à elles-mêmes ce qu'elles sont amenées à recommander dans le cadre de leur profession (89%), mais plus de la moitié (53%) disent avoir été sensibilisées à ces questions par le biais de leur organisation (53%).

2. Qu'est-ce qui motive les transferts ou l'absence de transfert ?

2.1 Les transféreurs ont de multiples motivations, au premier rang desquelles la cohérence identitaire

Les transféreurs font état de nombreuses motivations, mais **les principales sont la volonté d'être en cohérence avec ses valeurs personnelles dans toutes les sphères de l'existence (90%, dont 41% tout à fait) et le fait de vouloir pousser plus loin son engagement individuel en faveur de l'environnement (86%, dont 35% tout à fait)**. 58% sont même dans une quête de sens dans leur vie personnelle et professionnelle.



Si les premières motivations sont identitaires, les transféreurs cherchent aussi à **améliorer leur environnement** de travail ou leur cadre de vie (84%, dont 29%), dans une logique plus instrumentale, ou encore à **changer les choses à une plus grande échelle** en amenant leur entourage à également adopter ces comportements (71%, dont 25%), dans une logique plus militante / idéologique. 43% se disent également motivés par le fait que **cela leur est utile à titre professionnel** (56% chez les plus jeunes) et 41% par le fait que **cela favorise de nouvelles relations** avec leur entourage, plus conviviales (48% chez les managers).

2.2 Les transféreurs ont du mal à identifier un déclencheur en particulier, le déclic semblant plutôt venir d'un contexte social encourageant

Dans la majorité des cas (54%), les transféreurs ne font pas état de déclencheurs en particulier. Lorsqu'ils en identifient un, il s'agit le plus souvent d'une discussion avec un membre de l'entourage (17%), une prise de conscience suite au contexte sanitaire ou social (16%) ou suite au visionnage d'un film, une lecture ou encore une conférence (12%). Il s'agit donc plutôt de déclencheurs liés à un niveau collectif, surtout pour les salariés les plus jeunes, ce qui démontre l'importance de la sensibilisation sur ces sujets. Peu citent un événement personnel du type naissance, mise en couple ou séparation, déménagement...

2.3 La crise liée à l'épidémie de Covid-19 a d'ailleurs joué sur les comportements en faveur de l'environnement et pourrait avoir un impact plus durable

Notons que le contexte socio-économique et sanitaire peut en effet jouer. **A ce titre, la crise liée à l'épidémie de Covid-19 a pu influencer les comportements et engendré des changements que**

les répondants souhaitent durables. 63% des répondants disent avoir moins consommé et souhaitent poursuivre ainsi, 58% ont pris l'habitude de se faire à manger pour la pause déjeuner et veulent continuer pour réduire leurs déchets, 57% ont davantage favorisé les circuits courts et veulent en faire une habitude. De même, la réduction des impressions (48%), le télétravail (36%), les réunions à distance pour limiter les déplacements (36%) ou encore le fait de se rendre au travail grâce au vélo ou autre moyen de mobilité douce (23%) sont autant de changements que les répondants souhaitent voir perdurer.

3. Comment les transferts se mettent-ils en place ? Difficultés rencontrées et leviers

3.1 Des transferts jugés assez « naturels » et par conséquent plutôt aisés

Les transféreurs mentionnent le plus souvent que les transferts se sont effectués sans trop d'efforts et ont été faits spontanément (87% pour le sens domicile → travail, et 81% pour le sens travail → domicile). Par conséquent, ils estiment que ces transferts se sont faits facilement, même si seule une minorité considère que cela a été « très facile » (81% les ont jugés faciles pour le sens domicile → travail, dont 19% très faciles ; et 81% pour le sens travail → domicile, dont 24% très faciles). Les transféreurs intermédiaires, plus présents dans des organisations engagées dans la promotion des comportements en faveur de l'environnement sont les plus nombreux à avoir trouvé cela facile de transférer ce type de comportements sur leur lieu de travail (83% contre 73% pour les transféreurs débutants). A l'inverse, les fonctionnaires sont près d'un tiers (29%) à avoir trouvé cela difficile.

3.2 Mais des transferts pas exempts de difficultés

Même si les transféreurs évoquent des transferts plutôt naturels et aisés, cela n'est pas synonyme d'absence totale de difficultés. En effet, seuls 17% disent n'avoir rencontré aucune difficulté pour transférer des comportements en faveur de l'environnement de leur domicile vers leur lieu de travail. Le principal obstacle évoqué pour ce sens du transfert réside dans les difficultés matérielles et logistiques (39%), cité en premier lieu quelle que soit la taille de l'entreprise ou quel que soit son secteur d'activité. Cet obstacle prime sur la difficulté à changer ses habitudes (29%) mais aussi l'attitude peu encourageante des collègues (28%), voire de l'entreprise (19%). Notons également qu'un quart des répondants disent manquer de temps et avoir du mal à s'organiser pour adopter ces comportements en plus de leur charge de travail.



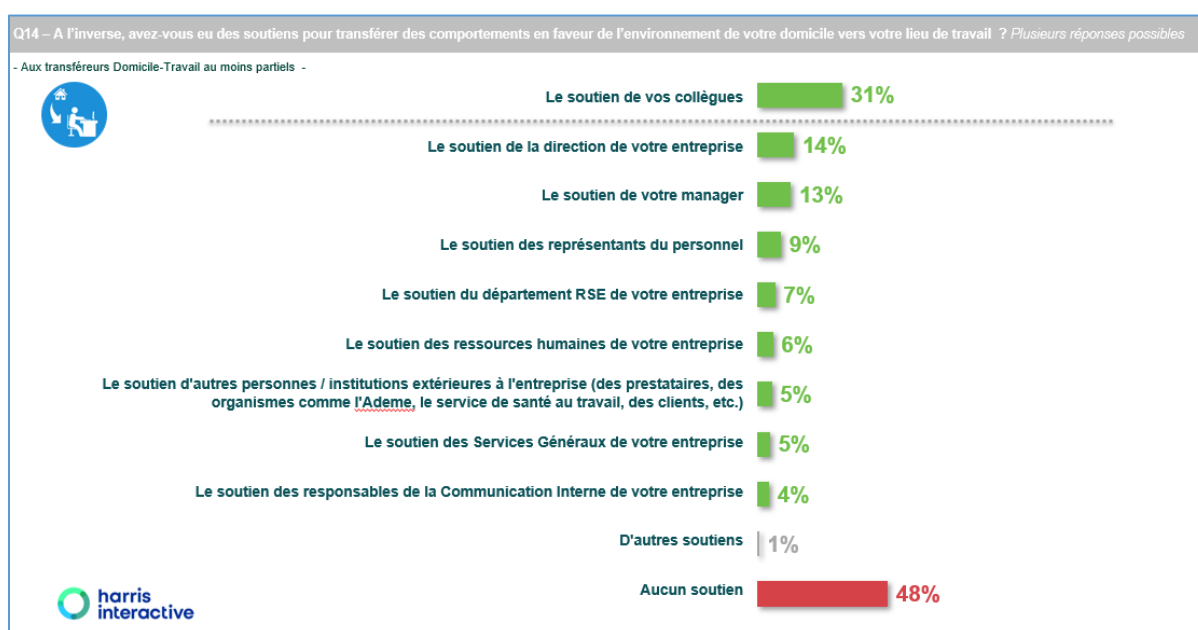
Dans le sens de transfert du lieu de travail vers le domicile, moins d'obstacles sont identifiés (36% disent n'en avoir rencontré aucun), et c'est la difficulté à changer ses habitudes qui est le plus pointée du doigt (28%), devant le manque de temps (22%) ou le manque de moyens financiers (18%). Seuls 16% évoquent des difficultés ou contraintes matérielles liées à leur logement (le fait d'être en immeuble collectif, de ne pas pouvoir régler le chauffage, de ne pas avoir de jardin...).

3.3 Les non-transfèreurs se justifient par un défaut de maîtrise des équipements

Si les transfèreurs notent comme première difficulté les contraintes matérielles et logistiques, il s'agit aussi de la principale justification des salariés n'ayant transféré aucun comportement en faveur de l'environnement sur leur lieu de travail. Avant même le manque de temps (23%), le manque de moyens (18%) ou l'absence de soutien dans l'entreprise (17%), les non-transfèreurs indiquent surtout ne pas avoir la main sur le fonctionnement des équipements sur leur lieu de travail, par exemple parce qu'il n'y a pas de tri sélectif ou qu'ils ne peuvent pas régler le chauffage, etc. (44%).

3.4 Des transferts qui ne rencontrent pas toujours de soutiens

Au-delà des difficultés matérielles, 48% des transfèreurs dans le sens du domicile vers le lieu de travail indiquent n'avoir reçu aucun soutien de l'entreprise. Ce score monte même à 55% parmi les transfèreurs avancés. Quand soutien il y a eu, c'était plutôt de la part des collègues (31%), plutôt que de la direction de l'entreprise (14%) ou du management (13%).



Moins d'un transfèreurs sur dix évoquent un soutien de la part des représentants du personnel, du département RSE, des ressources humaines, des services généraux ou de la communication interne. On voit donc qu'aujourd'hui, c'est plutôt la posture de l'entreprise (qui s'affiche plus ou moins engagée en faveur de l'environnement) qui est de nature à faciliter ou freiner les transferts, plutôt qu'une aide active de la part des différentes fonctions support de l'entreprise.

4. Quelle est la portée des transferts et leurs conséquences à un niveau individuel et collectif ?

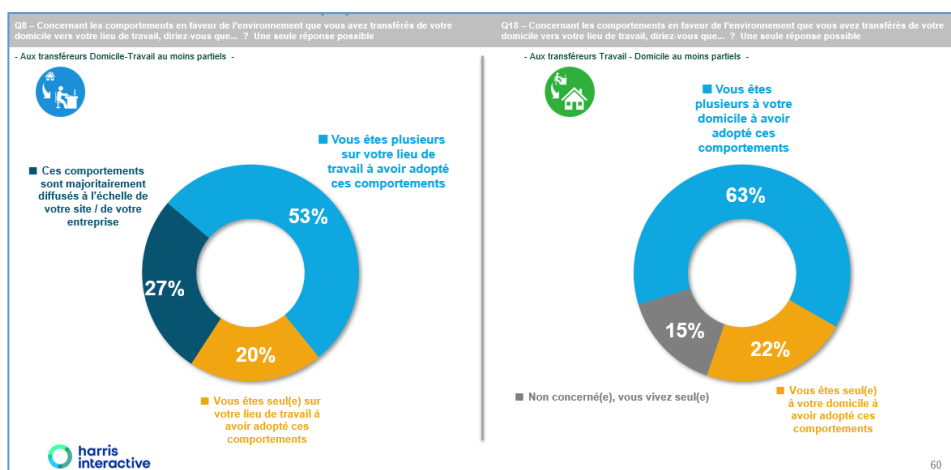
4.1 Des transferts ayant une portée collective

On l'a vu, les transfèreurs sont avant tout mus par le désir de pousser plus loin leur propre engagement en faveur de l'environnement. Mais ils sont **tout de même 7 sur 10 à se dire portés par une volonté de diffuser plus largement les comportements en faveur de l'environnement.**

Et en effet, **46% des transfèreurs du domicile vers le lieu de travail indiquent avoir cherché à convaincre des collègues, 25% le manager et 20% la direction** de favoriser la diffusion de ce type de comportements. 35% déclarent avoir interpellé des responsables de leur entreprise sur certaines pratiques comme le gaspillage, le tri des déchets, l'éclairage, etc., pour mettre en place de nouvelles pratiques dans l'entreprise. Plus rarement, ils indiquent avoir fait partie d'un groupe de salariés investis

sur le sujet du développement durable dans l'entreprise (16%), avoir participé à des événements professionnels pour promouvoir ce type de comportements (11%), voire même avoir contribué à les organiser (7%) ou encore avoir participé à l'élaboration de la politique RSE de leur entreprise (8%). Logiquement, ces proportions sont souvent plus fortes chez les transféreurs avancés, qui ont une posture plus militante (86% d'entre eux voulant changer les choses à une plus grande échelle).

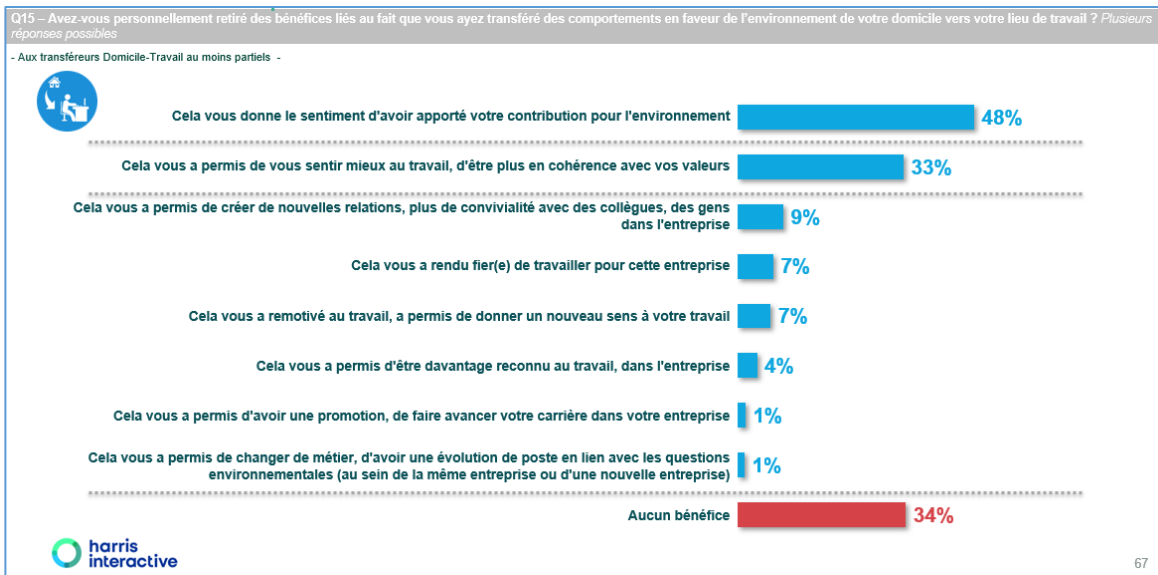
Au final, seuls 20% des transféreurs se disent eseuilés dans leur entreprise, **53% disent que d'autres personnes de leur entreprise adoptent aussi des comportements en faveur de l'environnement et 27% disent même qu'ils sont majoritairement diffusés dans l'entreprise**. Si les transféreurs avancés se montrent plus engagés dans leur entreprise pour susciter un changement à plus grande échelle, leurs efforts ne semblent pas toujours couronnés de succès puisqu'ils se disent plus souvent transféreurs isolés (34%). Cet isolement est aussi plus fréquent parmi les employés (25%), dans le BTP (33%), dans les TPE (29%) mais aussi dans les entreprises peu participatives (27%) et pas du tout engagée en faveur de l'environnement (49%).



Dans la sphère personnelle, **les transféreurs ont également la volonté de participer à la diffusion de ces comportements, en essayant de convaincre d'autres membres de leur foyer (61%), des amis ou membres de leur entourage / contacts sur les réseaux sociaux (41%), des voisins (20%),** des membres d'une association locale (14%) ou des membres d'une institution locale comme la mairie ou l'école (12%). Pour ce travail de conviction, ils se sont notamment renseignés pour approfondir leurs connaissances (41%), ont participé à des événements du type conférences, concours défi énergies, etc. (10%) ou en avoir organisé (5%).

4.2 Des bénéfices pour les transféreurs très liés aux motivations et à la recherche de cohérence et d'impact individuel

Les transféreurs identifient deux bénéfices majeurs du fait d'avoir transféré des comportements du domicile vers le lieu de travail qui sont tous les deux très liés aux motivations entrevues plus haut : **en premier lieu, le fait d'avoir le sentiment d'avoir apporté sa contribution à la protection de l'environnement (48%), et en second lieu, le fait de se sentir mieux au travail, d'être plus en cohérence avec leurs valeurs (33%)**. Les autres bénéfices listés sont beaucoup moins sélectionnés (moins de 10%), qu'il s'agisse des bénéfices relationnels, du sens, de la fierté ou encore de la reconnaissance qui peuvent en être retirés. Notons qu'un tiers des transféreurs dans le sens Domicile → Travail n'identifie même aucune retombée personnelle parmi celles listées.



Quant aux transféreurs dans le sens Travail → Domicile, ils mettent en avant les mêmes bénéfices majeurs : **le sentiment d'avoir contribué à son niveau (49%), et la volonté de cohérence dans la mise en œuvre de ses valeurs (42%)**. 28% citent aussi les économies financières réalisées et 23% le gain de confort.

4.3 Des bénéfices pour l'entreprise difficiles à appréhender

S'il est relativement aisé pour les transféreurs d'expliquer leurs motivations et d'identifier ce qu'ils retirent des transferts, ils ont plus de mal à identifier les bénéfices pour l'organisation. En effet, 34% ne parviennent pas à répondre à cette question. Parmi les autres, 21% ne voient aucun bénéfice pour l'entreprise. Ceux qui sont capables d'en distinguer mettent surtout en avant les économies financières (26%), élément le plus quantifiable et argument qui a sans doute le plus de poids. Les bénéfices en termes d'image (image corporate ou image employeur) sont moins mis en avant mais relevons qu'ils sont un peu plus cités par les transféreurs intermédiaires. De même, les bénéfices en termes d'engagement des collaborateurs ou de climat social sont peu restitués.

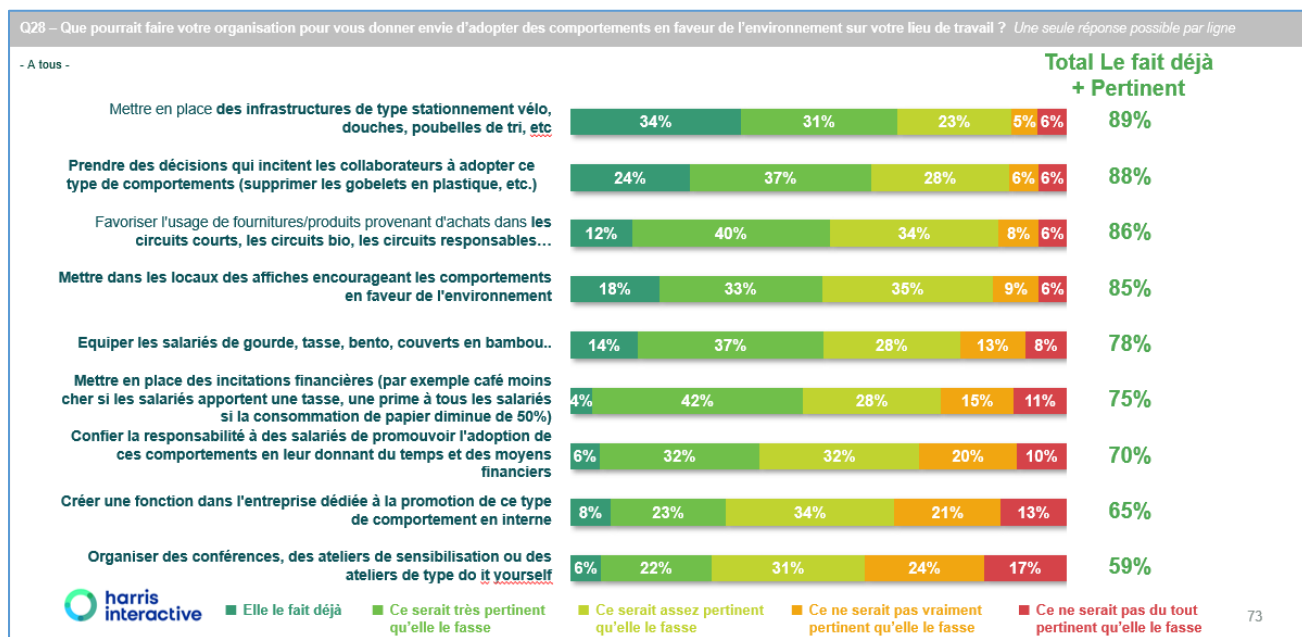
4.4 Peu d'inconvénients associés aux transferts

A l'inverse, les transféreurs mettent en avant peu de conséquences négatives. **79% disent même n'en avoir noté aucune.** 12% évoquent des frustrations ou déceptions liées au manque d'écoute de la part des collègues ou de l'entreprise et 7% des difficultés relationnelles, du type mésententes, moqueries, conflits. Relevons toutefois que les transféreurs avancés évoquent un peu plus les frustrations, sans doute liées à leur posture plus « prosélyte ».

5. Quelles sont les attentes envers les organisations pour faciliter et amplifier les transferts ?

On l'a vu, le soutien de l'organisation peut faire la différence, surtout pour un grand nombre de transféreurs qui ne sont pas au stade le plus avancé ou qui sont en devenir. Les actions qui apparaissent comme les plus pertinentes pour soutenir l'adoption de comportements en faveur de l'environnement visent d'abord à pallier les contraintes matérielles ou logistiques qui sont les premières difficultés rencontrées : il s'agit ainsi de **mettre en place des infrastructures facilitant ses comportements** comme par exemple des poubelles de tri sélectif, un parking vélos, des douches... (89%, avec 34% qui déclarent que leur entreprise le fait déjà).

Viennent ensuite **des décisions qui incitent les collaborateurs à adopter les comportements vertueux, comme la plus emblématique qui est la suppression des gobelets en plastique à la machine à café** (88%, avec 24% pour lesquels l'entreprise le fait déjà). Sont aussi jugées pertinentes par au moins ¾ des répondants le fléchage de la politique d'achat pour les fournitures / consommables vers les circuits courts et responsables (86%, avec 12% d'entreprises le faisant déjà), les affichages incitatifs dans les locaux (85%, avec 18% d'entreprises le faisant déjà), l'équipement des salariés en gourde / tasse / bento... (78%, avec 14% d'entreprises le faisant déjà) ou encore la mise en place d'incitations financières, par exemple sous la forme d'une prime à tous les salariés en cas d'économie d'énergie ou de papier (75%, avec 4% d'entreprises le faisant déjà).



D'autres actions sont approuvées, bien que jugées un peu moins pertinentes, comme le fait d'investir des salariés de la mission de promouvoir ce type de comportements (70%) ou même de créer une fonction dédiée dans l'entreprise (65%), ce qui apparaît surtout faisable dans les plus grandes entreprises. 6 sur 10 trouveraient pertinent que leur entreprise organise des conférences ou ateliers de sensibilisation sur ces questions, cette action étant là aussi davantage plébiscitée par les salariés des grandes entreprises.

Relevons que transversalement, **les différents types d'actions sont souvent déjà plus mis en place dans les grandes entreprises comportant au moins 250 salariés** et dans les entreprises des transféreurs intermédiaires, ce qui démontre leur importance pour une massification et un approfondissement des transferts.

L'ADEME EN BREF

À l'ADEME - l'Agence de la transition écologique - nous sommes résolument engagés dans la lutte contre le réchauffement climatique et la dégradation des ressources.

Sur tous les fronts, nous mobilisons les citoyens, les acteurs économiques et les territoires, leur donnons les moyens de progresser vers une société économe en ressources, plus sobre en carbone, plus juste et harmonieuse.

Dans tous les domaines - énergie, air, économie circulaire, alimentation, déchets, sols, etc., nous conseillons, facilitons et aidons au financement de nombreux projets, de la recherche jusqu'au partage des solutions.

À tous les niveaux, nous mettons nos capacités d'expertise et de prospective au service des politiques publiques.

L'ADEME est un établissement public sous la tutelle du ministère de la Transition écologique et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

LES COLLECTIONS DE L'ADEME



FAITS ET CHIFFRES

L'ADEME référent : Elle fournit des analyses objectives à partir d'indicateurs chiffrés régulièrement mis à jour.



CLÉS POUR AGIR

L'ADEME facilitateur : Elle élabore des guides pratiques pour aider les acteurs à mettre en œuvre leurs projets de façon méthodique et/ou en conformité avec la réglementation.



ILS L'ONT FAIT

L'ADEME catalyseur : Les acteurs témoignent de leurs expériences et partagent leur savoir-faire.



EXPERTISES

L'ADEME expert : Elle rend compte des résultats de recherches, études et réalisations collectives menées sous son regard.



HORIZONS

L'ADEME tournée vers l'avenir : Elle propose une vision prospective et réaliste des enjeux de la transition énergétique et écologique, pour un futur désirable à construire ensemble.



ETUDE TRANSPHÈRES

Enquête sur les transferts de comportements en faveur de l'environnement entre le lieu d'habitation et le lieu de travail

A retenir

La grande majorité des salariés interrogés (86%) se considère comme « transféreur » de comportements en faveur de l'environnement entre leur domicile et leur travail (ou vice versa). Il existe cependant une pluralité de profils de transférés en fonction du degré d'avancement des transferts mis en pratique. La majorité des transférés (63%) l'est à un degré intermédiaire, c'est-à-dire qu'ils ont déjà transféré plusieurs comportements en faveur de l'environnement entre leurs sphères de vie.

Le transfert de comportements en faveur de l'environnement est un phénomène éminemment collectif qui pourrait être davantage soutenu par les organisations. Elles jouent en effet un rôle décisif pour permettre aux transférés d'agir et ainsi accélérer leur propre transition écologique.

