

Étude TRANSPHERES : enquête sur les transferts de comportements en faveur de l'environnement entre le lieu d'habitation et le lieu de travail

Enquête Harris Interactive pour



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

Merci de noter que toute diffusion de ces résultats doit être accompagnée d'éléments techniques tels que : la méthode d'enquête, les dates de réalisation, le nom de l'institut – Harris Interactive –, la taille de l'échantillon.

Les 10 enseignements clefs 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 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.

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.

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 s'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 leur 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 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 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 oeuvre le comportement, trouve cela facile et n'a pas de doute sur l'efficacité de son geste.