**Les transferts de pratiques écologiques entre domicile et travail : un phénomène de société !**

**Gestion des déchets, économies d’énergie ou réduction de la pollution numérique … les salariés français agissent ! Une récente enquête menée par Harris Interactive pour l’ADEME et A4MT révèle qu’une écrasante majorité des salariés français (86%) se considère comme “transféreur”, c’est-à-dire qu’ils ont volontairement transféré un comportement en faveur de l’environnement de leur domicile vers leur travail ou inversement. Cette enquête à l’échelle nationale confirme un phénomène d’ampleur mis en évidence par une équipe de chercheurs pluridisciplinaire dans le cadre d’une recherche pilotée par A4MT[[1]](#footnote-1).**

**Les salariés français sont des transféreurs !**

86%. C’est la proportion des salariés interrogés qui se déclarent “transféreurs”. Des transferts de gestes en faveur de l’environnement qui ont davantage lieu du domicile vers le travail[[2]](#footnote-2).

**“Transféreur” : un terme pour diverses réalités**

Le degré de transfert reste cependant très différencié selon les individus en fonction de plusieurs facteurs individuels ou liés à l’organisation.

La typologie de transféreurs montre qu’une grande majorité (63%) a un profil “intermédiaire” c’est-à-dire qu’ils ont déjà complètement transféré certaines pratiques et commencent à en transférer d’autres.

**Les degrés d’avancement des transferts** (voir annexe)

Source: sondage Harris Interactive pour l’ADEME et A4MT, rapport de résultats, septembre 2020

**Zoom sur les transféreurs “intermédiaires”**

La protection de l’environnement fait partie des valeurs centrales définissant les transféreurs intermédiaires[[3]](#footnote-3). Mais s’ils se sentent tout à fait légitimes au domicile, la majorité d’entre eux considère que la mise en oeuvre de comportements écologiques au travail n’est pas de leur ressort et indique avoir procédé à des transferts car leur organisation les facilitait[[4]](#footnote-4). Une nuance qui révèle l’importance que revêt l’engagement des entreprises pour repérer et accompagner les transféreurs en herbe...

**Entreprises au centre de l’échiquier**

La révélation et l’accompagnement des transféreurs (ou transferts) dépendent en grande partie des entreprises. La taille de l’organisation, le secteur d’activité ou encore l’engagement de l’entreprise dans une politique environnementale sont autant de facteurs influençant les transferts et leur intensité. Au-delà de la hiérarchie, la mobilisation des responsables et des fonctions clés dans l’entreprise sur les thématiques environnementales et sociales, susceptibles d’écouter et d’accompagner les idées et les besoins des salariés, reste trop faible[[5]](#footnote-5). Les marges de manœuvre sont grandes : lancement d’initiatives collectives, investissements en équipements, écoute et soutien des idées des salariés transféreurs,....

Entreprises, repérer les transféreurs et ouvrir le dialogue, c’est permettre aux transféreurs de faire leur “coming out environnemental” plutôt que d’être stigmatisés et ainsi favoriser l’éclosion de nouveaux projets dans et pour vos organisations. !

**Transféreurs, demandez du changement !**

Vous êtes nombreux à avoir été soutenus, révélés ou à vous être retrouvés grâce à des organisations pionnières dont Mon Atelier Ecofrugal, Atelier Bleu – CPIE Côte Provençale[[6]](#footnote-6), Riposte Verte, la démarche Bureaux à Énergie Positive[[7]](#footnote-7), l’éco-syndicat Printemps écologique, le Réseau FEVE ou encore Energic. Dans le sillage de l’action menée par l’[ADEME](https://agirpourlatransition.ademe.fr/particuliers/au-bureau/bons-gestes), ces organisations accélèrent le développement des transferts et ainsi facilitent la transition environnementale et le bien-être au travail. Comment ? En créant des moments de rencontre entre transféreurs intra ou inter-entreprises, en fédérant des communautés, en proposant des animations en milieu professionnel, en partageant les meilleures pratiques sur l’accompagnement des transféreurs, …

Transféreurs, demandez à développer vos envies et créez du projet dans et avec vos organisations.

**Les transféreurs : et après ?**

La révélation des transféreurs témoigne d’une vaste prise de conscience écologique. Mais si l’existence des transferts est une excellente nouvelle, les transféreurs sont-ils les précurseurs d’un virage plus global de la société ? Sont-ils vraiment le signe d’un virage individuel et collectif à même de révolutionner nos pratiques de production et de consommation ? Jusqu’ici, leur potentiel transformateur reste encore largement sous-exploité. Saurons-nous emboîter le pas aux transféreurs et aller beaucoup plus loin, individuellement comme collectivement, pour mettre au diapason nos envies avec les ressources dont nous disposons ? Affaire à suivre …

**Vous souhaitez en savoir plus ? Participez à l’évènement de restitution du sondage Transphères Harris Interactive, le jeudi 17 décembre 2020 de 10h à 11h30. Inscriptions** [**ici**](https://register.gotowebinar.com/register/4947825825533539855)**.**

*Contact projet : Marine Girard –* *marine.girard@a4mt.com*

*Contact presse : Alicia Engel –* *alicia.engel@ifpeb.fr*

*Pour en savoir plus consultez :*

* *Le site de l’ADEME :* [*https://www.ademe.fr/transpheres-transferts-pratiques-environnementales-entre-spheres-professionnelles-personnelles*](https://www.ademe.fr/transpheres-transferts-pratiques-environnementales-entre-spheres-professionnelles-personnelles)
* *Le site de l’IFPEB :* [*https://www.ifpeb.fr/2020/07/19/transfereurs-super-heros-super-heroines-developpement-durable-travail-a-maison/*](https://www.ifpeb.fr/2020/07/19/transfereurs-super-heros-super-heroines-developpement-durable-travail-a-maison/)
* Article the Conversation : Qui sont les transféreurs ? Ces praticiens de l’écologie au travail [*https://theconversation.com/qui-sont-les-transfereurs-ces-praticiens-de-lecologie-au-travail-11192*](https://theconversation.com/qui-sont-les-transfereurs-ces-praticiens-de-lecologie-au-travail-111927)
* *Petit manuel de l’entreprise : comment agir pour climat*, Pascale Baussant
* *Etre écolo au bureau, s’inspirer de la permaculture en entreprise*, Anthony Gachet

**DOSSIER DE PRESSE**

***Témoignages de transféreurs***

*TRANSPHERES a été initié en 2018 et a fait parler de lui depuis. Ce projet de recherche-action qui étudie les transferts de pratiques environnementales entre domicile et travail a sensibilisé le monde professionnel lors de la publication d’une étude sociologique à ce sujet. Les témoignages, deux ans plus tard, de trois femmes ayant été reçues en entretien par Delphine Labbouz, psycho-sociologue en charge de l’étude.*

**« *Dans l’open space, j’étais la seule à avoir ma gourde et ma tasse » - Marie-Chapouthier,*** *Responsable de programmation et optimisation chez TF1 Publicité*

Le parcours de transféreuse de Marie était tout tracé : sensibilisée par l’éducation de sa mère dès son plus jeune âge, elle n’a jamais remis en cause les actions « durables » qu’elle menait. Agissant d’abord de manière individuelle, c’est en rentrant dans la vie professionnelle qu’elle s’est découverte une âme de transféreuse et qu’elle a eu envie d’agir collectivement.

Depuis qu’elle est étudiante, Marie réduit la quantité de produits transformés dans son alimentation et achète la plupart de ses vêtements en friperie. Au départ, la motivation était la nécessité de faire des économies dans son budget étudiant, mais elle a ensuite conservé ces habitudes.

*« Au début, bien qu’engagée, je n’ai pas cherché à prêcher la bonne parole dans le monde professionnel. Si cela intéressait, j’en parlais, mais cela s’arrêtait là. Tout cela était assez mal perçu il y a encore quelques années.*

*On voit qu’il y a véritablement eu un « switch » dans les consciences. Aujourd’hui, on est plus dans l’échange : il y a des ateliers au travail où l’on partage nos pratiques éco-responsables. Et il y a maintenant une certaine facilité, parce que les gens y croient déjà.*

*Un seul exemple : autrefois dans l’open space, j’étais la seule à avoir ma propre gourde réutilisable, et aujourd’hui tout le monde en a ! Ce changement est aussi lié au fait que la direction a encouragé ce type de bonne pratique. Au cours des ateliers, de nouvelles idées ont émergé. Par exemple, optimiser la gestion de nos mails. On se rend compte à travers ces moments d’échange, qu’il y a d’autres domaines d’action qui n’étaient pas envisagés avant. »*

***« Dans la vie, comme au travail, on peut faire les choses autrement » - Rita Abramovici TF1, Responsable syndicale chez TF1***

Rita Abramovici qualifie sa conscience écologique d’ancienne et de collective : dans les années 1970, elle était militante aux Amis de la Terre, luttant pour des sociétés soutenables. Aujourd’hui, ses actions de transféreuse accomplie ont été enrichies par les multiples expériences (et expérimentations) qu’elle a pu faire dans ce domaine.

Dans sa vie personnelle, Rita a stoppé la consommation de produits transformés depuis longtemps. Depuis quelques années, elle s’est mise aussi au compost. Elle possède une voiture, mais ce sera sans doute sa dernière, car elle est convaincue que l’avenir des mobilités réside dans l’usage des transports en commun.

Dans la sphère professionnelle, Rita s’engage dans les activités mises en place par le pôle RSE de son entreprise pour encourager les bonnes pratiques. Elle participe notamment aux ateliers *Eco-frugal* : *« C’était une bonne idée que de partager des pratiques pour les distiller dans l’entreprise. On a eu pas mal de jeunes qui sont à la recherche d’actions concrètes. Ils ne sont plus, comme a pu l’être notre génération, dans une logique politique de l’écologie. Eux, sont vraiment dans un engagement concret. Cela est parfois trop drastique, comme le fait de décider de ne jamais prendre l’avion, mais ils le font à fond* ! »

Même si ces ateliers n’ont pas pu se transformer en association, Rita salue toutefois les avancées qu’ils ont engendrées : « *Désormais, lors des entretiens annuels, on peut se positionner pour participer à des actions organisées par la direction RSE. »*

Rita constate un changement dans les mentalités : « *On voit que les choses ont évolué. Il y a 5 ans, lorsque je racontais que je faisais mes conserves et que je n’allais jamais au supermarché, on me prenait pour une illuminée ! Aujourd’hui, même si les gens n’ont pas encore transformé leur mode de vie, il y a une évolution des mentalités, et on me questionne de plus en plus sur ce que je fais. »*

Mais selon elle, le changement est encore trop lent dans les entreprises. « *On attend encore un soutien massif des entreprises à l’usage du vélo électrique ou du covoiturage. Les directions devraient essayer de récompenser ces efforts ».*

« *Je pense que si l’on veut que les choses bougent, il ne faut pas chercher à mettre en place des actions punitives, mais plutôt encourager les actions vertueuses au quotidien. Il s’agit plutôt de démontrer, dans la vie, comme au travail, que l’on peut faire les choses autrement et qu’on n’est pas hors norme parce qu’on a un comportement durable. »*

***« Au quotidien, il y a une incompréhension de l’urgence climatique » Thanuja Pandikorala Assistante de Direction chez BNP Paribas Real Estate***

C’est à l’occasion de la COP21 que Thanuja Pandikorala, a pris conscience qu’il était temps d’agir. Alors jeune maman, c’est en pensant à l’avenir et à la planète qu’elle laisserait à ses enfants qu’elle est devenue la super *working-mum transféreuse* qu’elle incarne aujourd’hui.

Elle commence son engagement par s’inscrire en AMAP et consommer un maximum en vrac. Lorsqu’elle a déménagé dans une maison avec jardin, elle s’est mise à cultiver son propre potager, visant en partie l’autonomie alimentaire. Elle a réalisé des travaux de rénovation et a changé de fournisseur d’énergie pour un producteur français d’énergies renouvelables.

Thanuja est convaincue que la conscience de l’urgence climatique est une question générationnelle et d’éducation. Par son engagement, elle transmet aussi ces valeurs à ces enfants : *« Cela affute leurs goûts. Ils ont conscience du temps que cela prend de faire pousser des légumes et de l’importance de payer un prix raisonnable pour les producteurs ».*

Au travail cependant, Thanuja modère son engagement. *« Bien sûr, j’aimerais partager ces pratiques au travail, mais j’essaie de ne pas trop en parler. Lorsque l’on cherche trop à changer les choses, on peut se heurter à de la résistance. Tant que l’impact du changement climatique n’est pas visible sur la vie quotidienne, il est difficile de faire comprendre l’urgence. Ma solution : je choisis les personnes avec qui je me sens libre de parler de mon engagement. »*

Un point encourageant : Thanuja témoigne d’une véritable évolution au niveau de l’entreprise : *« Le département RSE fait beaucoup de choses ces dernières années. Une charte a été signée, il y a de nouvelles initiatives notamment pour les achats. Par ailleurs, avant le confinement, on nous encourageait déjà à moins se déplacer, mais celui-ci a accéléré l’appropriation des systèmes de visio-conférences par les employés et l’entreprise avait aussi augmenté le nombre des véhicules hybrides dans la flotte du Groupe. Toutefois, il faut du temps pour que ces changements soient mis en place et que les employés se les approprient. »*

Ces témoignages montrent que les individus, comme les organisations, évoluent voire réinventent le sens de leurs missions professionnelles en réponse à l’émergence d’un questionnement profond sur le sens et l’utilité sociale et écologique du travail. Les chiffres le confirment, 90% des salariés disent avoir transféré des gestes écologiques pour être en cohérence avec leurs valeurs dans toutes leurs sphères de vie, souvent même, sans y réfléchir, majoritairement du domicile vers le travail[[8]](#footnote-8).

**Des transferts aux degrés d’avancement variés**

Pourtant, si le phénomène est répandu et constitue un important levier pour accélérer la transition écologique des organisations comme des foyers, les degrés d’avancement restent très différenciés selon les individus en fonction d’un certain nombre de facteurs facilitant ou freinant le transfert de pratiques. Ainsi on observe que seuls 4% sont des transféreurs avancés - sur-représentés dans de petites organisations de nature très participative - quand 63% peuvent être considérés comme des transféreurs intermédiaires et 19% des transféreurs débutants (voir annexe). Des indications précieuses pour accompagner à la fois salariés et organisations dans la construction d’un monde du travail aligné avec les attentes des salariés et les besoins de protection de l’environnement.

**3 éléments jouent un rôle clé dans le transfert**

L’identité environnementale, c’est-à-dire que le respect de l'environnement est une valeur importante et centrale pour la personne et un élément clé pour la matérialisation des transferts. Les individus transféreurs ont aussi un sentiment de contrôle élevé. Ils se sentent capables d'agir, ont l’impression d’en avoir les moyens et trouvent cela facile. Enfin, la similarité perçue entre le domicile et le travail en termes de comportements, de conditions matérielles, etc. est un paramètre important pour susciter des transferts.

**Les entreprises ont tout à y gagner ...**

L’engagement des entreprises dans une politique environnementale est clé. Quel que soit leur secteur ou leur taille, les entreprises ont tout intérêt à se saisir du sujet. En effet un tiers des salariés ayant *transféré* dit se sentir mieux au travail, quand plus de 80% indiquent leur volonté d’aller plus loin dans leur engagement en faveur de leur environnement[[9]](#footnote-9) et pour l’amélioration de leur environnement de travail ou cadre de vie[[10]](#footnote-10). En particulier, la crise actuelle a pu favoriser l’adoption de comportements écologiques, dont certains pourraient s’inscrire dans la durée : consommer moins, via des circuits-courts, adopter une mobilité douce ou encore réduire ses déplacements grâce au télétravail, etc[[11]](#footnote-11).

**… et leur soutien est clé**

Dans ce processus, le soutien de l’organisation est décisif. Alors que seuls 17% des salariés transféreurs disent n’avoir rencontré aucune difficulté en transférant des comportements écologiques du domicile au travail, les organisations pourraient mettre en œuvre de nombreuses actions facilitatrices pour accompagner voire susciter les transferts. Les principaux leviers à disposition des entreprises reposent sur les investissements en équipements (dispositifs de tri sélectif, douches, parking à vélos par exemple) mais le soutien et les encouragements de la hiérarchie compte tout autant - quand on sait que l'on retrouve plus souvent les transféreurs intermédiaires dans des organisations qui encouragent déjà les pratiques environnementales[[12]](#footnote-12). Les non-transféreurs mentionnent quant à eux en premier lieu l’absence de pouvoir d’action sur le fonctionnement des équipements.

**Les salariés ont aussi du pouvoir**

Les salariés ont eux aussi tout intérêt à se saisir du sujet : se sentir mieux, créer des moments de partage avec ses collègues, s’engager dans des actions nouvelles voire opérer une reconversion professionnelle … et plus l’action est collective, plus elle a de potentiel transformateur. Les transféreurs l’ont bien compris : près d’un sur deux dit avoir cherché à convaincre des collègues, un quart leur manager et un cinquième des membres de la direction[[13]](#footnote-13). Au-delà de la hiérarchie, la mobilisation des responsables est encore faible : moins d’un transféreur sur dix évoque un soutien de la part des représentants du personnel, du département RSE, des ressources humaines, des services généraux ou de la communication interne. Des acteurs d’importance pour mobiliser les salariés et les dirigeants, transféreurs ou non, à changer leurs pratiques quotidiennes.

**Vous souhaitez en savoir plus ? Participez à l’évènement Transphères, le jeudi 17 décembre 2020 de 10h à 11h30. Inscriptions** [**ici**](https://register.gotowebinar.com/register/4947825825533539855)**.**

ANNEXE

* **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 forte[[14]](#footnote-14), avec un sentiment de contrôle élevé[[15]](#footnote-15)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 que c’est de leur ressort d’adopter des comportements en faveur de l’environnement.
* **Les « non-transféreurs » (6%)** sont plus souvent des salariés de TPE dans le secteur 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 leur lieu de travail. En outre, ils s’y sentent peu encouragés par leur organisation.

**Pour en savoir plus**

**Série d’articles sur les transféreurs :**

* Libération : *Ces salariés qui se mobilisent pour diffuser leurs pratiques écolos au burueau* [*https://www.liberation.fr/planete/2019/07/15/ces-salaries-qui-se-mobilisent-pour-diffuser-leurs-pratiques-ecolos-au-bureau\_1739658*](https://www.liberation.fr/planete/2019/07/15/ces-salaries-qui-se-mobilisent-pour-diffuser-leurs-pratiques-ecolos-au-bureau_1739658)
* Le Monde : Comment devenir un influenceur écolo au bureau ? [*https://www.wedemain.fr/inventer/comment-devenir-un-influenceur-ecolo-au-bureau\_a4310-html/*](https://www.wedemain.fr/inventer/comment-devenir-un-influenceur-ecolo-au-bureau_a4310-html/)
* Welcome to the Jungle :[*https://gbrisepierre.fr/article-presse/welcome-to-the-jungle-mars-2020/*](https://gbrisepierre.fr/article-presse/welcome-to-the-jungle-mars-2020/)
* SLATE /KORII :

*https://gbrisepierre.fr/article-presse/https-gbrisepierre-fr-article-sur-les-transfereurs-dans-slate-korii-juillet-2019/*

1. Les transferts ont été mis en évidence par les sociologues Gaëtan Brisepierre et Anne Desrues, et les psychosociologues Delphine Labbouz et Laurent Auzoult-Chagnault. Leur étude a permis de qualifier les déterminants, les freins et les leviers individuels et collectifs des transferts. Retrouvez tous les résultats [ici](https://www.ifpeb.fr/2020/07/19/transfereurs-super-heros-super-heroines-developpement-durable-travail-a-maison/). [↑](#footnote-ref-1)
2. 55% des répondants indiquent avoir transféré davantage du domicile vers le travail. L’inverse est vrai pour seulement 6% des répondants. 36% indiquent par ailleurs avoir transféré autant dans un sens que dans l’autre. [↑](#footnote-ref-2)
3. On dit qu’ils possèdent une identité environnementale forte, c’est-à-dire que les valeurs environnementales sont importantes et centrales pour définir la personne d’un point de vue personnel et professionnel. [↑](#footnote-ref-3)
4. 62% d’entre eux indiquent être dans une organisation engagée dans la promotion de tels comportements (contre 54% en moyenne). [↑](#footnote-ref-4)
5. Moins d’un transféreur sur dix évoque un soutien de la part des représentants du personnel, du département RSE, des ressources humaines, des services généraux ou de la communication interne. [↑](#footnote-ref-5)
6. Le territoire de l’Atelier Bleu comprend Marseille, Aubagne, La Ciotat et ses environs. [↑](#footnote-ref-6)
7. A ce jour, cette initiative de l’ALEC de la Métropole de Lyon est uniquement présente en région lyonnaise. [↑](#footnote-ref-7)
8. 81% des répondants indiquent avoir déjà effectué un transfert de leur domicile vers leur lieu de travail contre 56% pour le sens inverse. En effet, le domicile est le lieu privilégié pour la mise en œuvre de pratiques écologiques (55 %), moins souvent à égalité avec le lieu de travail (36 %). Seuls 6 % des salariés ont davantage de pratiques écologiques sur leur lieu de travail. [↑](#footnote-ref-8)
9. 86% [↑](#footnote-ref-9)
10. 84% [↑](#footnote-ref-10)
11. 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%). [↑](#footnote-ref-11)
12. 62% d’entre eux indiquent être dans une organisation engagée dans la promotion de tels comportements (contre 54% en moyenne). [↑](#footnote-ref-12)
13. 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 salariés investis sur le développement durable. [↑](#footnote-ref-13)
14. 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. [↑](#footnote-ref-14)
15. 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. [↑](#footnote-ref-15)