

01



TRANSFERT ET TRANSFÉREURS DANS VOTRE ENTREPRISE : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Les transféreurs sont des individus qui cherchent à changer leur environnement de travail en y important leurs pratiques écologiques, et en les diffusant à leurs collègues, sans que cela fasse partie de leurs missions professionnelles. Les transféreurs importent également les bonnes pratiques développées dans le milieu professionnel au sein de leur foyer. En somme, les transferts s'effectuent du domicile vers le travail, et vice versa.

Votre organisation gagne à écouter et prendre en compte les initiatives des transféreurs en matière de développement durable, et en leur donnant les moyens de faire évoluer leur environnement de travail pour développer ces pratiques écologiques auprès d'une majorité de salariés.

(voir fiche n°3)



QUEL CHEMINEMENT DES TRANSFÉREURS ?

Votre transféreur a déjà son réseau ou est en train de le construire ! Grâce à des événements RSE, concours ou autres hackathons, il diffuse des pratiques écologiques à une plus grande échelle.

Créature grégaire, le transféreur a également **tendance à former des groupes, cercles ou clubs** avec d'autres volontaires sensibilisés au développement durable, pour tenter de mettre en place différentes actions : potager, mise en place du tri des déchets, covoiturage...

Peut-être ne les aviez-vous pas remarqués, car **leur impact est encore trop limité sans légitimité hiérarchique** et sans moyens pour faire rayonner leurs initiatives !

La fiche n°3 vous guidera plus précisément pour les soutenir.

PAROLES DE TRANSFÉREURS

« C'est très bien de faire changer les choses chez soi, mais on peut aussi agir sur son lieu de travail. » (F, 23 ans)



AU FAIT, POURQUOI LES TRANSFÉREURS... TRANSFÈRENT-ILS ?

ILS SONT MILITANTS

Les transféreurs veulent participer à la transition écologique et militent pour que le développement durable s'impose concrètement dans la sphère professionnelle.

ILS AIMENT LA CONVIVIALITÉ

C'est l'opportunité pour eux de développer des relations nouvelles, d'avoir une ambiance de travail plus chaleureuse.

ILS VEULENT PROGRESSER

Le statut de transféreur, permettant la valorisation de multiples compétences, pourrait favoriser leur carrière.

L'ÉCLAIRAGE DES SPÉCIALISTES LAURENT AUZOULT GAËTAN BRISEPIERRE DELPHINE LABBOUZ

Le transfert de pratiques environnementales entre domicile et travail permet à l'individu d'agir de façon consistante. **On parle de « consistance comportementale trans-situationnelle[1] »** : une logique identitaire est présente chez l'ensemble des transféreurs, dans laquelle le transfert est une stratégie d'alignement pour réduire la dissonance cognitive entre les valeurs et les pratiques environnementales, au domicile et au travail.

Lorsque l'individu agit de façon éco-responsable dans différents domaines, par exemple le tri des déchets, les économies d'énergie et la mobilité durable, on parle de « **cohérence comportementale** » : les différents comportements des individus sont cohérents avec leurs valeurs environnementales.



LES FREINS AUX TRANSFERTS

Les transféreurs font face à de nombreuses épreuves pour enfin déployer leur potentiel au sein des organisations. La bonne nouvelle ? Cela n'est pas irréversible et vous pouvez agir pour leur épanouissement. Souvent, les transféreurs se sentent freinés par...

UN MANQUE DE MOYENS, D'INFRASTRUCTURES, DE DISPONIBILITÉ

Par exemple, il est difficile pour un transféreur ou une transféreuse d'instiguer seul le tri au sein d'une structure !

UNE DIFFICULTÉ À TROUVER DES CONSENSUS EN INTERNE

L'hétérogénéité des salariés et le manque d'adhésion des collègues freinent les transferts.

« J'avais fait remonter l'idée des tasses pour remplacer les gobelets jetables mais c'est très controversé. Il y a les gens qui sont pour et ceux qui sont contre. » (F, 35 ans)

DES CONFLITS LIÉS AU CONFORT THERMIQUE

Il y a des différences de températures, de ressentis et de besoins individuels dans l'open-space. L'atteinte au confort est un sujet qui peut déchaîner les réticences et les comportements réfractaires.

LE POIDS DES HABITUDES

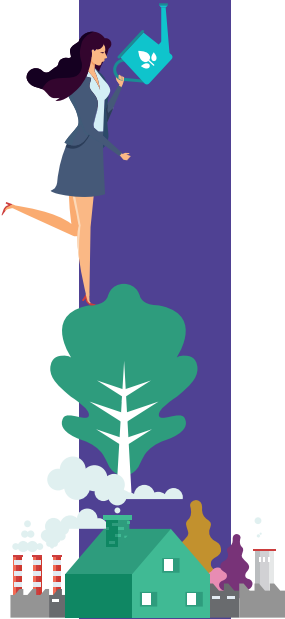
Il est difficile de changer des habitudes bien ancrées, de faire renoncer au confort de la voiture individuelle, ou à la facilité de prendre des gobelets en plastique. Ce sont de nouveaux mécanismes à apprendre !

« C'est difficile d'instaurer le réflexe d'utiliser un mug au lieu de gobelets jetables car ils ont l'habitude de le faire depuis longtemps. » (F, 41 ans).

LA PEUR DE NE PAS ÊTRE LÉGITIME

Le transféreur peut ne pas vouloir être intrusif et perçu comme culpabilisant par ses collègues, d'autant plus s'il n'est pas appuyé dans sa démarche par la direction.

[1] Auzoult, L., & Labbouz, D. (2019) Les déterminants de la consistance des comportements pro-environnementaux entre le domicile et le travail : le contrôle comportemental et la similarité perçue des situations. L'Année Psychologique, 119(4), 495-513



02

TRANSFÉRER, DU PLAISIR ET DES BÉNÉFICES POUR TOUT LE MONDE !



DES BÉNÉFICES POUR VOTRE RSE ET L'EXEMPLARITÉ DE VOTRE ORGANISATION

Vous obtiendrez une multitude de bénéfices à reconnaître le phénomène de transferts en interne, et à l'encourager !

FAVORISER LES TRANSFERTS POUR...

AMÉLIORER VOTRE ATTRACTIVITÉ sur le marché du travail en favorisant le recrutement des jeunes et fidéliser les salariés déjà recrutés. Exemples : Manifeste pour un Réveil Écologique* – les élèves ingénieurs qui ne veulent pas travailler dans des entreprises polluantes – Marches pour le Climat des lycées.

* <https://pour-un-reveil-ecologique.org/fr/>

RENFORCER LA COHÉSION DE VOS ÉQUIPES car le transfert est transverse (implique les salariés de différentes entités et services), et permet de développer des liens sur des sujets hors travail (comme le sport par exemple).

« C'est l'occasion de rencontrer d'autres personnes, d'échanger »
(F, 35 ans)

AMÉLIORER LA SATISFACTION vis-à-vis du lieu de travail qui est réapproprié comme un lieu de vie : grâce aux transferts, on y exprime ses valeurs, sa personnalité et ses envies.

METTRE EN AVANT L'EXEMPLARITÉ de votre structure et communiquer sur les actions concrètes mises en œuvre pour augmenter leur visibilité.

« Quand on demande aux employés d'être plus écoresponsables, d'imprimer moins de papier, etc. C'est bien de montrer qu'au niveau de la gestion de l'énergie et de l'entreprise en général, il y a aussi des actions mises en place. »
(F, 26 ans)

OBTENIR DES CHANGEMENTS DE COMPORTEMENTS DURABLES et réduire l'impact environnemental de vos activités (économies d'eau, d'énergie, de papier, etc.)

LES BÉNÉFICES POUR VOS SALARIÉS

FAVORISER LES TRANSFERTS POUR...

PERMETTRE À VOS SALARIÉS D'ACQUÉRIR DE NOUVELLES CONNAISSANCES

et nouveaux **savoir-faire** : éco-conduite, indemnités kilométriques, activité physique et santé, produits d'entretien, etc.

« Il y a plein de gens qui ne connaissent pas les indemnités kilométriques vélo donc c'est l'occasion de diffuser l'information, par le bouche à oreille. » (F, 35 ans)

« J'ai appris plein de choses, par exemple l'abandon des produits jetables. » (F, 59 ans)

REDONNER DU SENS AU TRAVAIL

en permettant à vos salariés d'aligner leurs pratiques professionnelles et leurs valeurs.

« Aujourd'hui, je fais un job alimentaire. Je veux aller vers un métier qui a du sens » (F, 43 ans)

« On se rend compte qu'on n'est pas seul à partager ces valeurs environnementales. » (F, 44 ans)

OFFRIR À VOS SALARIÉS UN ESPACE D'ÉCHANGES

intéressants, enrichissants et leur donner envie de s'exprimer, de partager les bonnes pratiques, réfléchir et se poser les bonnes questions.

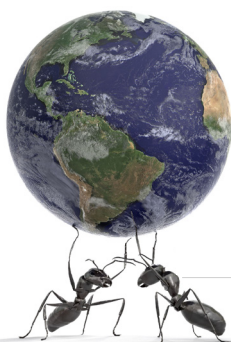


FAVORISER L'ÉCOUTE, LE SOUTIEN, la communication et l'intégration au sein de vos équipes.

« Quand on s'intéresse à ces sujets-là, parfois on se sent très seul. » (F, 44 ans)

« Quand on est dans une démarche comme celle-là, on a toujours le sentiment d'œuvrer en marge, donc là, de savoir que c'est accompagné au sein de la société, pour une démarche louable et vertueuse, je trouve ça vraiment très bien. » (F, 60 ans)

POUR LUI-MÊME



Le transfert est une action qui demande un fort engagement pour le transféreur qui y investit du temps en plus de son travail, et une certaine prise de risque vis-à-vis de sa carrière. Mais il peut aussi en tirer des bénéfices :

TRANSFÉRER POUR...

ACCROÎTRE

sa motivation au travail en alignant ses pratiques professionnelles avec ses valeurs.

DÉVELOPPER

de nouvelles compétences de gestion de projet (ex : mettre en place un potager collectif...) et de management (animation du groupe, faire adhérer ses collègues).

PERMETTRE

l'acquisition autant de compétences spécialisées que des si précieuses "connaissances non-techniques" valorisées sur le marché du travail.

AMÉLIORER

son image professionnelle vis-à-vis de ses collègues et du management, être reconnu pour ses actions environnementales en plus de son travail.

SORTONS DU CADRE INTERNE, TOUTE LA SOCIÉTÉ BÉNÉFICIE DES ACTIONS DES TRANSFÉREURS ET LA PLANÈTE LES REMERCIE.

03



COMMENT DÉTECTER ET VALORISER LES TRANSFÉREURS, CES PÉPITES VERTES DE VOTRE ORGANISATION ?

Pour que vos super-héros et super-héroïnes du transfert se réalisent, il faut que leur environnement de travail ne soit pas criblé de freins qui empêchent le transfert.

(fiche n°1)



PAS DE SUPER-HÉROS TRANSFÉREURS, SANS UNE SUPER-DIRECTION !

Vos transféreurs sont les super-héros du développement durable ; cela dit, nous avons vu qu'ils ne pouvaient pas pleinement se réaliser sans l'appui de...supers-directions ! Vous aussi, vous avez le pouvoir de créer des dynamiques en interne et de valoriser par la suite ces initiatives.

LES INDICES POUR REPÉRER LES PÉPITES VERTES PARMI VOS COLLABORATEURS

Les transféreurs ne s'affichent pas au grand jour dans l'organisation car ils peuvent avoir peur d'une stigmatisation de la part de leurs collègues. Pour autant, les transféreurs sont déjà connus par leur entourage professionnel comme étant des personnes sensibles à l'environnement.

ILS ONT UNE « PERSONNALITÉ COMMUNICANTE »

Les transféreurs sont des personnes qui ont une capacité à aller vers l'autre et à convaincre.

IL ONT PLUSIEURS PRATIQUES ÉCORESPONSABLES VISIBLES AU TRAVAIL

Ils possèdent une gourde, viennent en vélo, apportent leurs propres couverts à la cantine...

IL ONT VÉCU RÉCEMMENT UN CHANGEMENT DANS LEUR VIE PERSONNELLE

Naissance, divorce, départ des enfants...

ILS SONT MEMBRES D'ASSOCIATIONS ÉCOLOGIQUES DANS LEUR VIE PERSONNELLE

Zero Waste France, mouvement des Colibris etc.

ILS ONT UN MÉTIER SÉDENTAIRE

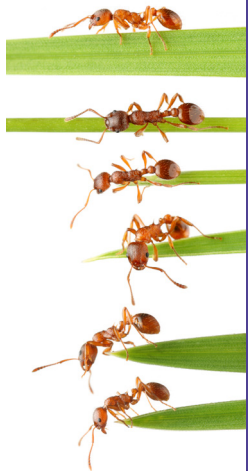
Plus de transféreurs sont présents parmi les métiers sédentaires plutôt que chez les grands nomades.

ILS ONT UNE FONCTION SUPPORT DANS L'ENTREPRISE

Les transféreurs sont davantage présents parmi les fonctions supports que dans les métiers opérationnels soumis à la pression des objectifs.

ILS ONT GRANDI À LA CAMPAGNE

Et ont souvent des parents qui ont déjà la fibre durable !



OFFRIR À VOS TRANSFÉREURS L'OPPORTUNITÉ DE BRILLER ET DE SE DÉVOILER

Des transféreurs en puissance sont déjà présents dans votre organisations, mais pour émerger et se révéler, ils ont besoin d'un événement déclencheur que vous devez instiguer. Il s'agit de leur donner une occasion de diffuser leurs bonnes pratiques, l'événement fournissant aussi une légitimité vis-à-vis de leurs collègues et managers.

Ces événements existent en partie dans les organisations (le concours d'économies d'énergie du tertiaire CUBE 2020, la semaine du développement durable, concours d'innovation...). Pourquoi ne pas créer un nouvel événement spécifiquement pour recruter les transféreurs ?

EN PROPOSANT UN « FORUM D'INNOVATION »

pour encourager la prise d'initiatives individuelles et permettre aux salariés de s'exprimer. Les espaces de rencontres non-virtuelles offrent un plus fort impact que les canaux numériques (intranet, mails...). Les événements offrent la possibilité d'obtenir la participation active de chaque salarié en réalisant des actions concrètes et pas uniquement théoriques. Les rencontres et ateliers doivent être répétés pour raviver la dynamique et les engagements !

« On est dans une entreprise où on a la possibilité de s'exprimer sur pas mal de sujets. » (F, 35 ans)

EN LANÇANT UN « APPEL À VOLONTAIRES »

pour devenir « ambassadeur de la maîtrise de l'énergie » ou « relais vert ».



AGIR POUR FAIRE GERMER LES GRAINES DE TRANSFÉREURS EN INTERNE

UN MODE DE MANAGEMENT FAVORABLE

qui favorise déjà l'initiative individuelle des salariés mais aussi leur bien-être et qui reflète une bonne qualité de vie au travail.

« Ici, les gens se sentent plutôt bien. On n'est pas à plaindre. » (F, 35 ans)

UN DISCOURS EXPLICITE DU DIRECTEUR

sur le soutien aux pratiques écologiques au travail : il est essentiel de donner un cadre hiérarchique et une légitimité aux transféreurs pour leur permettre d'agir. Il faut également leur donner de la reconnaissance, valoriser leurs pratiques et leur faire confiance.

DES POLITIQUES INTERNES

de lutte contre la surconsommation, que ce soit pour des raisons budgétaires ou de cohérence écologique : diffusez en interne les retours d'expériences et témoignages de vos collaborateurs éco-responsables, exploitez le poids des normes sociales et du conformisme !

« S'il y a une petite pression sociale, ça force à faire attention. » (F, 35 ans)

UN LIEU DE TRAVAIL ORGANISÉ

pour favoriser les pratiques écologiques (poubelles de tri, local vélo...) pour que ceux qui agissent déjà chez eux puissent s'y retrouver, mais également pour faire émerger les comportements vertueux, tous les moyens et infrastructures doivent être présents !

AUTORISER LES ACTIVITÉS « HORS TRAVAIL »

sur le temps du déjeuner ou en fin de journée, ex : club des salariés supporter, livraison AMAP au travail... De cette manière, vous facilitez l'engagement durable de vos salariés !

UNE CHARTE D'ENGAGEMENT

qui permet à vos salariés d'exposer publiquement quelles actions éco-responsables ils vont mener, quand et comment, facilite le changement de comportements.

AUGMENTER LE SENTIMENT DE CONTRÔLE PERSONNEL

réduire les incertitudes en donnant des informations précises et des recommandations concrètes pour que chaque salarié se sente capable d'agir de façon pro-environnementale.

04¹



TRANSFERTS DE RÉUSSITES !

Vous avez maintenant appliqué tous les éléments présents dans les fiches précédentes, et vous remarquez les premiers résultats positifs de cette dynamique impulsée en interne... Il est temps de donner de la visibilité à ces retours d'expériences positifs et les exploiter.



COMMENT FAIRE FRUCTIFIER LES ACTIONS ENTREPRISES EN INTERNE ?

DES CHIFFRES

Vos actions auront toujours plus d'impact et de poids si elles sont objectivées et avec des retours chiffrés !

DES BELLES HISTOIRES

Impliquez vos agents de communication interne, si ce n'est pas déjà fait. Laissez-les s'emparer du sujet, faites vivre vos retours d'expérience positifs en interne dans vos différentes antennes. Le service RSE de votre organisation peut ajouter les réalisations au rapport développement durable.

DE LA COOPÉRATION

Dans le cadre d'un concours, pensez à récompenser l'ensemble de vos salariés mais également, les porteurs des initiatives fortes qui ont été prises. Communiquez largement sur les résultats obtenus tous ensemble, la compétition amicale avec d'autres structures peut stimuler vos troupes !

SUSCITEZ DES VOCATIONS

Grâce aux actions couronnées de succès de vos transféreurs, invitez vos salariés à se questionner sur leur identité environnementale, aux actions à mener pour s'aligner avec leurs valeurs tout en mettant l'emphase sur les bénéfices autant collectifs qu'individuels.

UN ATOUT POUR VOTRE CULTURE D'ENTREPRISE ET AU-DELÀ !

Ces bilans positifs de transferts ne peuvent que se faire ressentir autant en interne qu'en externe.

METTEZ EN AVANT LES RETOURS D'EXPÉRIENCES ET LES BONS RÉSULTATS

Ils favorisent l'image de l'entreprise au-delà de l'interne. Vous pouvez objectiver ces éléments en obtenant un label — *great place to work* par exemple, ou la création d'un label prenant en compte la considération des employés par la direction.

SAISISSEZ LA PRESSE

Toutes les entreprises et organisations gagnent à faire de même — toute la société en fait ! Organisez des retours d'expérience, des remontées de résultats dans vos communiqués de presse, faites parler les transféreurs qui ne demandent qu'à diffuser leurs valeurs.



LE TRANSFÉREUR, MEILLEUR EMPLOYÉ ENVIRONNEMENTAL DE L'ANNÉE ?

Le prix du Super-héros climatique revient à Gérard pour avoir éteint son ordinateur tous les soirs.



VALORISER ET SOUTENIR LES TRANSFÉREURS ET LES GROUPES SUPPORTS

Il ne s'agit pas uniquement de valoriser les actions...il faut valoriser les individus et groupes derrière ces actions ! Le levier majeur est sans doute de donner une reconnaissance officielle aux transféreurs, de donner une existence au rôle qu'il joue. En fonction des organisations cette reconnaissance peut prendre des formes différentes :

SYMBOLIQUE

Par exemple les salariés « formés aux gestes qui sauvent » sont identifiés par un macaron sur leur porte de bureau.

MATÉRIELLE

À la manière des représentants syndicaux qui bénéficient d'une décharge de leur temps de travail afin de mener ces missions (ainsi que d'un local, d'un budget...)

RASSEMBLEZ-LES !

Un autre levier de valorisation des transféreurs est de les regrouper et de créer une animation collective afin qu'ils se soutiennent mutuellement dans leur action, s'échangent des stratégies et des outils...

Il peut s'agir d'un club de transféreurs en interne d'une organisation regroupant par exemple des personnes issues de différents sites.

Les transféreurs se sentent aussi fortement valorisés par la participation à des événements extérieurs organisés par les collectivités, ou les associations, et dans lesquels ils « représentent » l'entreprise.



DONNEZ-LEUR DES MOYENS !

Si l'on souhaite approfondir les transferts et en faire un vrai levier de transformation des organisations, il semble indispensable que vous accordiez des moyens aux transféreurs c'est-à-dire :

DU TEMPS

pour l'animation d'un groupe

UN BUDGET

pour mener des actions et projets de proximité.

DU POUVOIR

c'est-à-dire une légitimité officielle qui permet de formuler des demandes à d'autres directions (Services Généraux, RH et com interne, prestataires du sites...) voire une place dans des réunions en tant que représentant des « salariés ».

