

# Projet SOCIOCUBE

Enseignements psychosociaux issus  
de l'étude quantitative sur la 1<sup>ère</sup> édition  
du concours d'économie d'énergie  
CUBE 2020

Journée d'échanges « La sobriété énergétique  
dans les bâtiments publics », IFORE  
13 novembre 2017

**Delphine LABBOUZ**, docteure en psychologie sociale  
et environnementale

# Introduction

---

## ➤ Pourquoi s'intéresser aux éco-gestes ?

- Constat partagé : rôle clé des comportements dans le succès des programmes environnementaux
- 10 à 20 % d'économies d'énergie sont possibles par la modification des comportements des occupants dans le tertiaire
- Solutions de maîtrise de l'énergie = progrès techniques et changements de comportements

## ➤ Le cas particulier du tertiaire

- 46% de la population active travaille en bureaux
- Il existe moins de recherches et d'interventions dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée
- Les occupants sont des salariés qui n'ont pas d'intérêt financier à économiser l'énergie et peu de retours sur les consommations

# Introduction

---

## ➤ **Les comportements éco-responsables au travail**

- Ils ne font pas partie des missions des salariés (« extra-rôle »)
- Ce sont des comportements individuels, volontaires, qui ne peuvent pas être exigés de la part des supérieurs

=> Comment comprendre ce qui influence ces comportements ?

=> Quelles sont les motivations et les freins individuels ?

=> Quel est le rôle du contexte social et organisationnel ?

## ➤ **Les apports de la psychologie sociale**

« La psychologie sociale essaye de comprendre et d'expliquer comment les pensées, sentiments et comportements des individus sont influencés par la présence des autres. » (Allport, 1954)

# I. Retour d'expérience SOCIOCUBE

## ➤ **Enquête quantitative**

- Questionnaire : recueil de données quantitatives
- Outil standardisé : items, échelles de mesure, pré-test
- Analyses statistiques des résultats pour étudier les relations qui existent entre différentes dimensions (exemple : corrélations)

## ➤ **Étude des conditions de mobilisation**

- Quelles sont les motivations des correspondants, des entreprises et des collaborateurs pour participer au concours ?
- Quels sont les freins à la mobilisation ?
- Quels sont les facteurs individuels, sociaux et organisationnels qui influencent les comportements ?

# I. Retour d'expérience SOCIOCUBE

## ➤ **Les motivations des entreprises**

- 1) Cohérence avec la démarche de développement durable
- 2) Exemplarité en matière d'économies d'énergie
- 3) Enjeux d'image et de réputation
- 4) Dynamique nationale

## ➤ **Les motivations des collaborateurs**

- 1) Réduire les consommations d'énergie du bâtiment
- 2) Protéger l'environnement
- 3) Mettre en pratique au bureau les éco-gestes réalisés au domicile
- 4) Apprendre de nouveaux gestes pour économiser l'énergie

# I. Retour d'expérience SOCIOCUBE

## ➤ Les motivations des correspondants

- Motivations liées à l'entreprise :
  - 1) Le concours est intégré dans les fonctions du poste
  - 2) Permet de s'impliquer davantage dans l'entreprise
  - 3) Permet de donner un nouveau souffle aux actions en cours
- Motivations individuelles :
  - 1) Intérêt personnel pour le développement durable et l'efficacité énergétique
  - 2) Envie d'accroître ses connaissances personnelles
  - 3) Conviction que le concours est utile et pertinent

## ➤ Les motivations internes ont le plus de poids

- L'action est réalisée car elle est plaisante ou intéressante, elle correspond aux valeurs et objectifs personnels

## II. Comprendre les comportements

- **Décalage entre les discours et les actes**
  
- **Freins à la mobilisation dans le concours CUBE 2020**
  - Manque de communication interne, circuits informels
  - Manque de temps, de moyens humains, de budget
  - Problème de légitimité et de compétences pour les animations
  - Manque d'implication collective
  - Manque de soutien de la hiérarchie : les dirigeants doivent être exemplaires, agir de façon cohérente, encourager et valoriser les comportements des salariés, pour éviter une démobilisation

## II. Comprendre les comportements

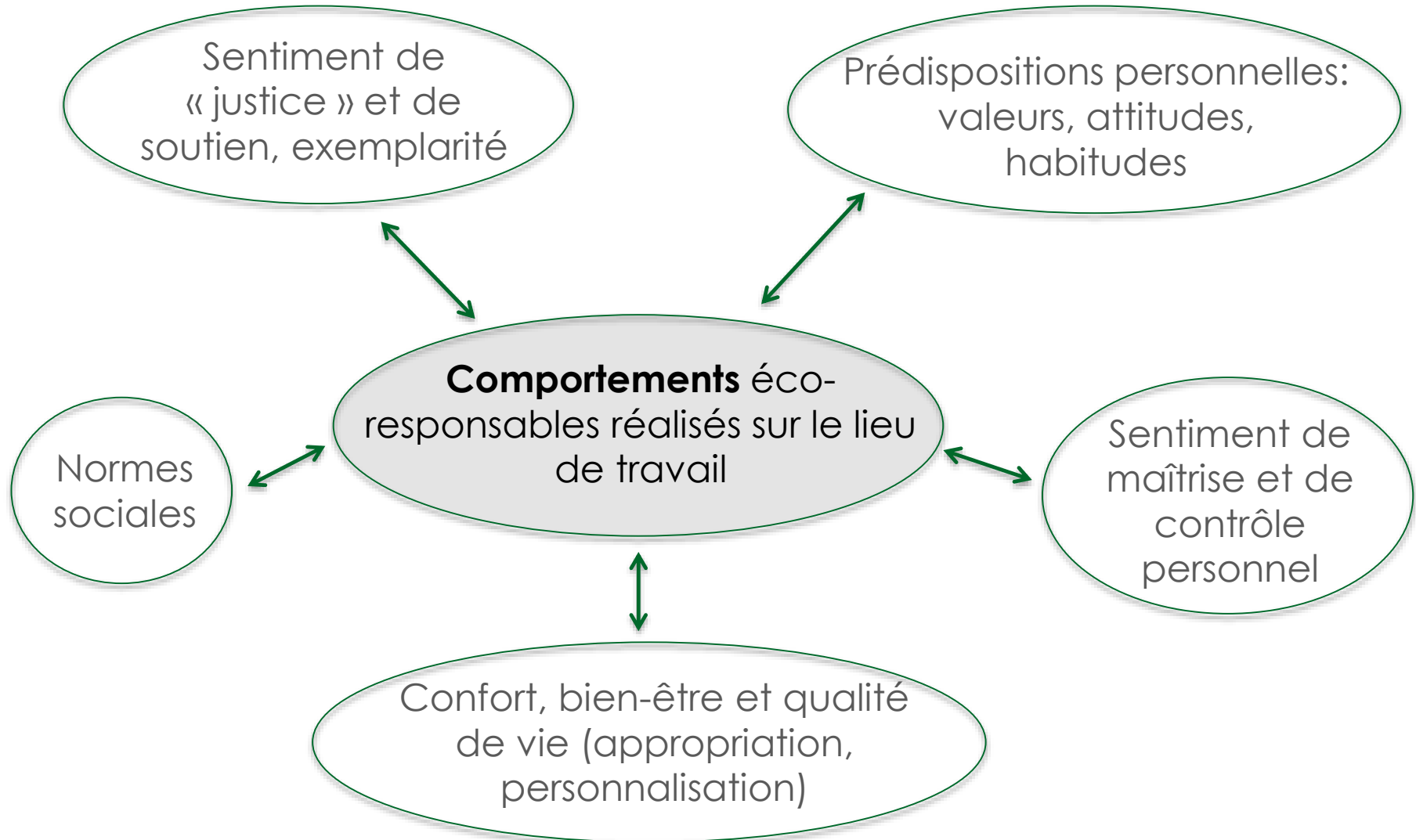
### ➤ Résultats sur les facteurs qui influencent les comportements

- **Facteurs individuels** : attitudes, motivations internes, sentiment de contrôle et habitudes environnementales
  - **Contexte de travail** : ambiance, relations sociales, politique environnementale, type de management
  - **Justice organisationnelle** (Colquitt et al., 2005 ; Cropanzano et al., 2007)
    - Distributive : équité perçue des rétributions
    - Procédurale : équité perçue des procédures de prise de décision (pouvoir donner son avis par exemple)
    - Interactionnelle : équité perçue des traitements interpersonnels (respect, politesse, considération)
- ⇒ Le poids du contexte de travail est souvent sous-estimé



## II. Comprendre les comportements

---



# Conclusion

---

## ➤ **Quelle utilité de l'approche psychosociale ?**

- Comprendre les comportements pour adapter les plans d'actions
- Augmenter la rentabilité et l'efficacité des interventions
- Améliorer de façon qualitative les actions envers les usagers pour obtenir leur satisfaction
- Comprendre le contexte et les freins potentiels
- Identifier les leviers psychosociaux pour accompagner les changements de comportements

## ➤ **Recommandations**

- Partir des préoccupations individuelles
- Répondre aux besoins et attentes des occupants
- Co-construire pour créer l'engagement, démarche ascendante

# Contact

---

## ➤ N'hésitez pas à me contacter :

Delphine LABBOUZ, Docteure en Psychologie Sociale et Environnementale, Indépendante

- Courriel : [d.labbouz.henry@gmail.com](mailto:d.labbouz.henry@gmail.com)
- Site internet : [dlabbouzhenry.wix.com/psychosociologue](http://dlabbouzhenry.wix.com/psychosociologue)
- LinkedIn : [linkedin.com/pub/delphine-labbouz-henry/80/727/212](https://www.linkedin.com/pub/delphine-labbouz-henry/80/727/212)

