

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, l'appui de super-directions encourage leurs actions ! 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

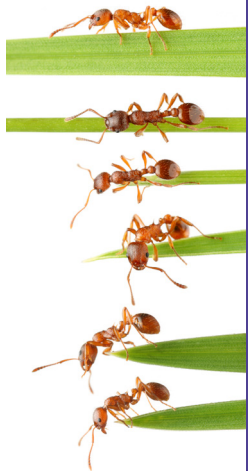
Plus de transféreurs sont présents parmi les métiers sédentaires plutôt que chez les grands nomades.

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 REÇU UNE ÉDUCATION À LA FRUGALITÉ

Ils peuvent avoir grandi à la campagne, sont d'origine modeste ou leurs parents avaient déjà la fibre environnementale.



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

Des transféreurs en puissance sont déjà présents dans votre organisation, 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 sur les changements pour un environnement de travail plus durable. 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

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 : 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.