

Une étude



pour



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

Rapport de résultats

Septembre 2020

Delphine Martelli-Banégas, Directrice du Département Corporate
Marion Desreumaux, Directrice de clientèle au Département Corporate
Guillaume D'Adamo, Chargé d'études sénior au Département Corporate

Sommaire

➤ Méthodologie d'enquête

03

➤ Résultats détaillés

05

Partie 1 : Qui sont les transféreurs et quels comportements ont-ils transférés?

06

Partie 2 : Qu'est-ce qui motive les transferts ou l'absence de transfert ?

39

Partie 3 : Comment se mettent en place les transferts ? Difficultés rencontrées et leviers

49

Partie 4 : Quelle est la portée des transferts et leurs conséquences à un niveau individuel ou collectif ?

58

Partie 5 : Quelle sont les attentes envers les organisations pour faciliter et amplifier les transferts ?

72

Méthodologie d'enquête



Fiche technique de l'enquête



Echantillon

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



Recueil

Recueil réalisé en ligne

Envoi d'un email intégrant un lien URL renvoyant vers le questionnaire



Dates

Du 28/08 au 14/09/2020

Résultats détaillés





**Qui sont les transféreurs et
quels comportements ont-ils
transférés?**





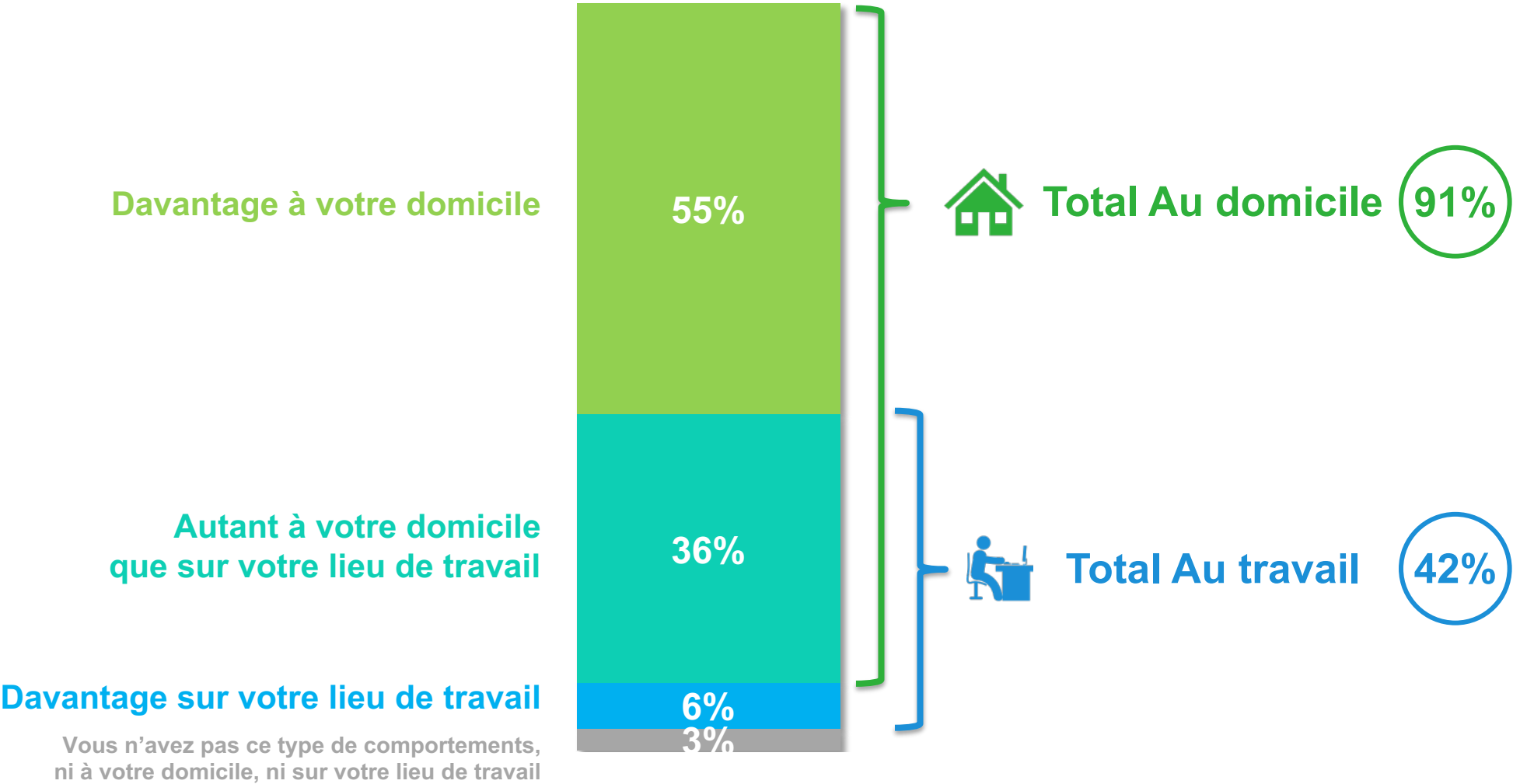
Les comportements en faveur de l'environnement au domicile et sur le lieu de travail



La quasi-totalité des salariés français indiquent avoir des comportements en faveur de l'environnement. Dans plus de la moitié des cas, ces comportements sont principalement mis en œuvre au domicile. Un peu plus d'un tiers indiquent faire autant en faveur de l'environnement au travail qu'au domicile.

Q1 – De manière générale, diriez-vous que vous avez davantage de comportements en faveur de l'environnement à votre domicile ou sur votre lieu de travail ? Une seule réponse possible

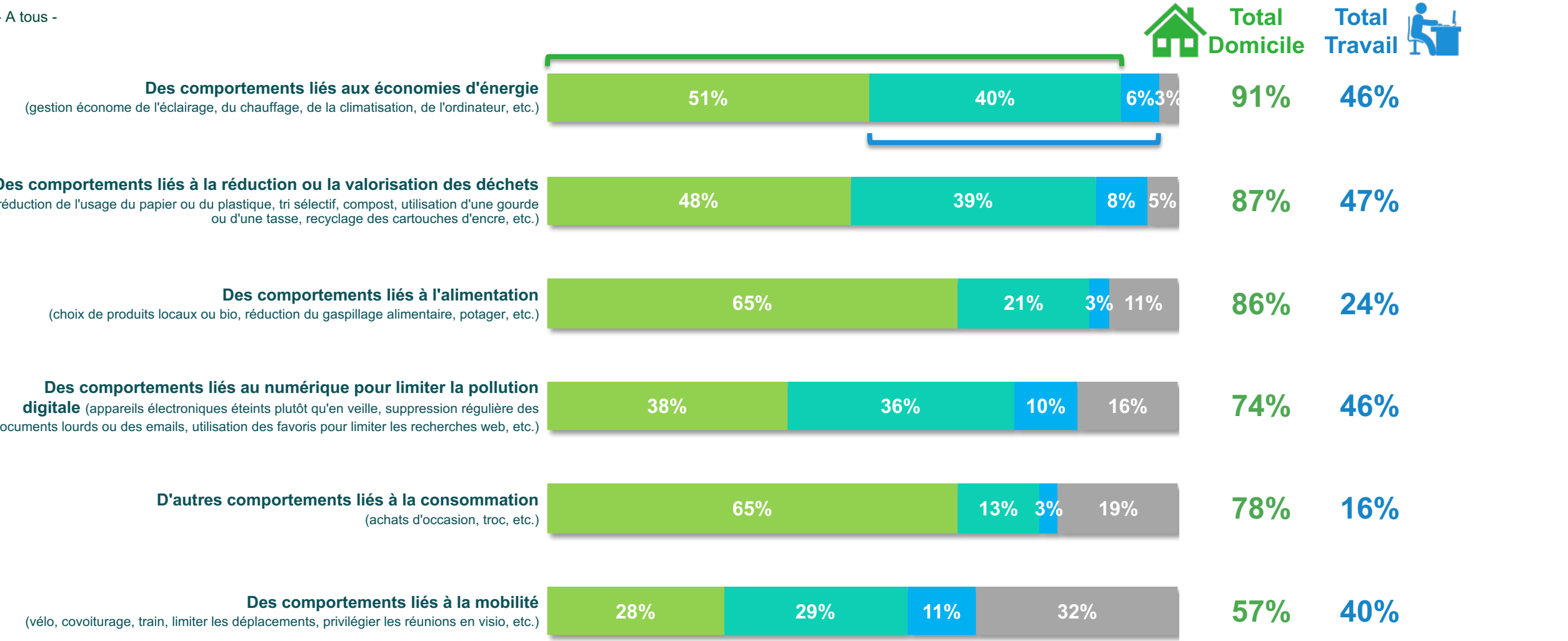
- A tous -



Plus précisément, les comportements les plus limités aujourd’hui à la sphère personnelle sont les comportements liés à la consommation et à l’alimentation. Tandis que les comportements liés aux économies d’énergie, à la limitation de la pollution digitale ou encore ceux liés à la réduction ou valorisation des déchets semblent déjà avoir commencé à investir également la sphère professionnelle.

Q2 – Je vais vous lister un certain nombre de comportements en faveur de l’environnement, pouvez-vous me dire si vous les adoptez et si vous avez le sentiment de les mettre en œuvre davantage chez vous ou sur votre lieu de travail ? Une seule réponse possible par ligne

- A tous -





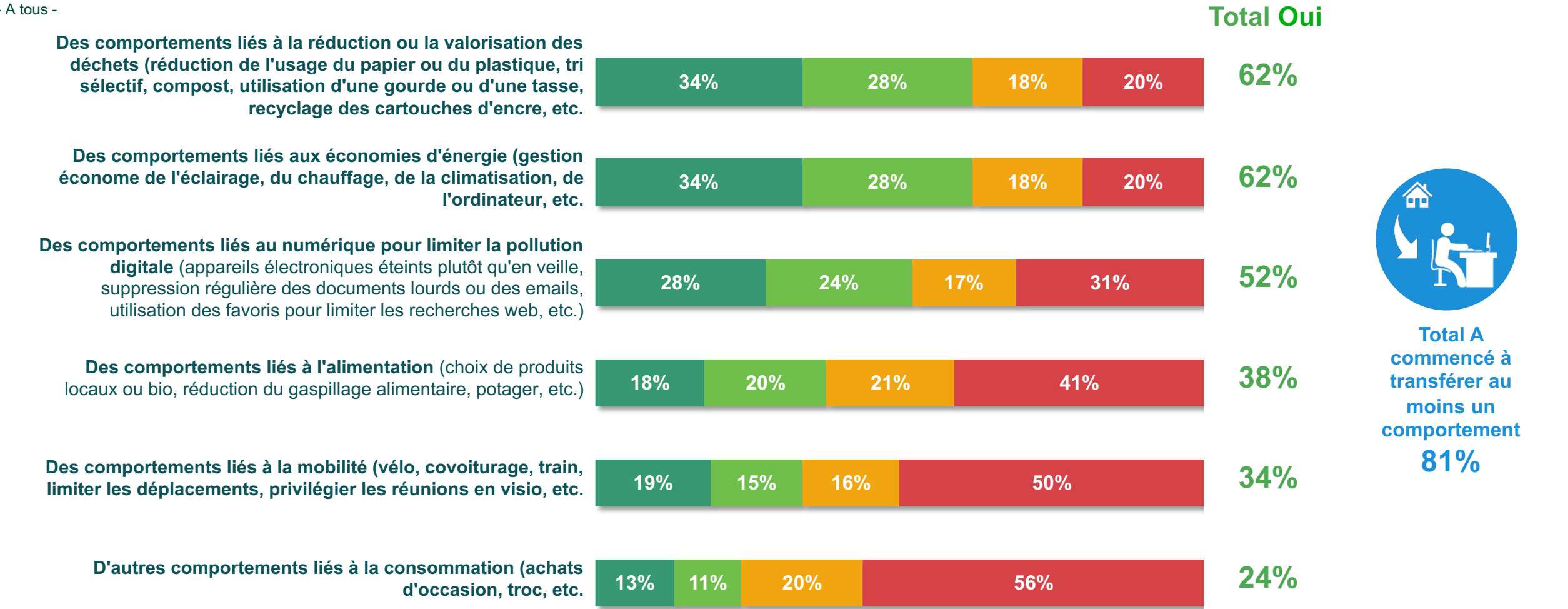
Transferts des comportements du domicile vers le lieu de travail



En effet, les comportements les plus susceptibles d’avoir été transférés du domicile vers le lieu de travail sont ceux ayant trait à la gestion des déchets, de l’énergie et de la pollution digitale. Plus d’1 répondant sur 2 dit avoir au moins initié un transfert en ce sens, et entre 1/4 et 1/3 s’y tenir la plupart du temps. Les transferts sont plus limités et à un stade moins avancé pour les autres comportements testés.

Q3 – Avez-vous mis en place des comportements en faveur de l’environnement sur votre lieu de travail que vous aviez d’abord mis en place à votre domicile ? Une seule réponse possible par ligne

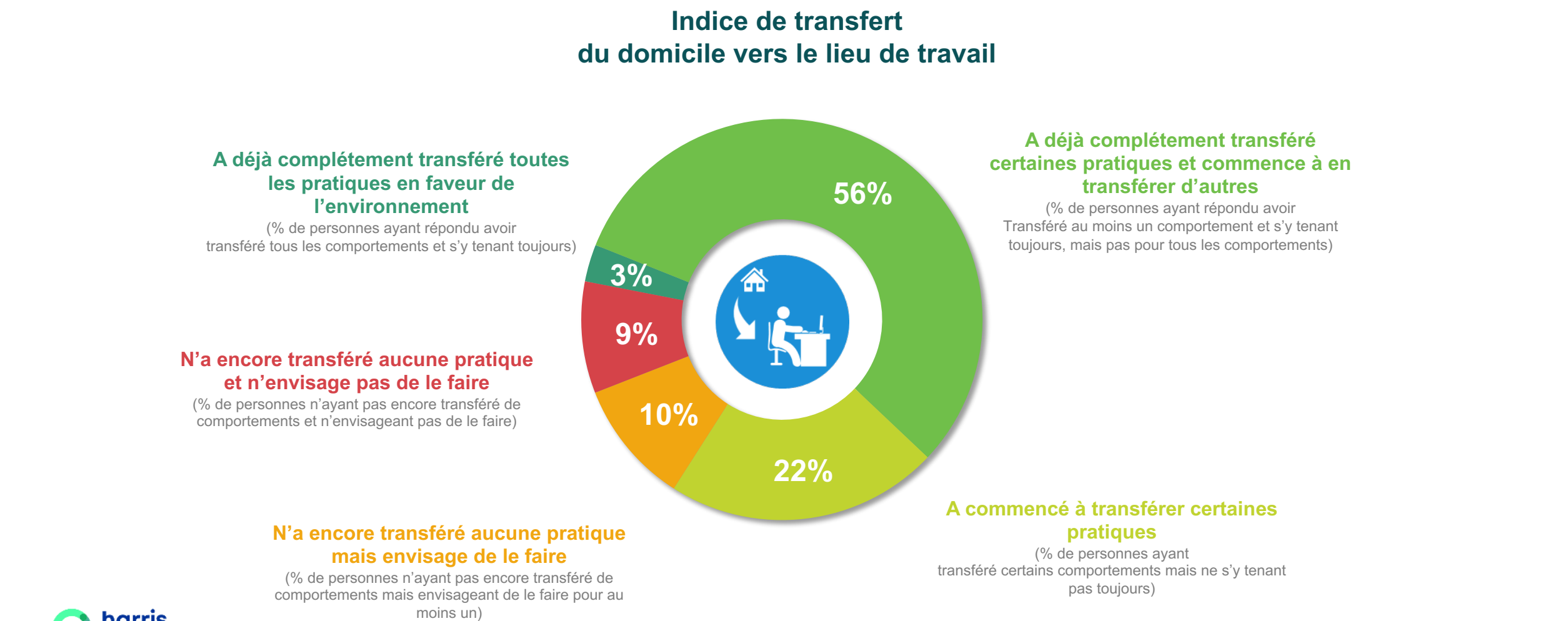
- A tous -



Total A
commencé à
transférer au
moins un
comportement
81%

Une majorité des salariés a déjà complètement transféré certaines pratiques et commence à en transférer d'autres (56%) du domicile vers le travail.
Seulement 2 salariés sur 10 n'ont pas encore transféré de comportements du domicile vers le lieu de travail, dont 10% qui envisage de le faire pour au moins un comportement.

Q3 – Avez-vous mis en place des comportements en faveur de l'environnement sur votre lieu de travail que vous aviez d'abord mis en place à votre domicile ? Une seule réponse possible par ligne



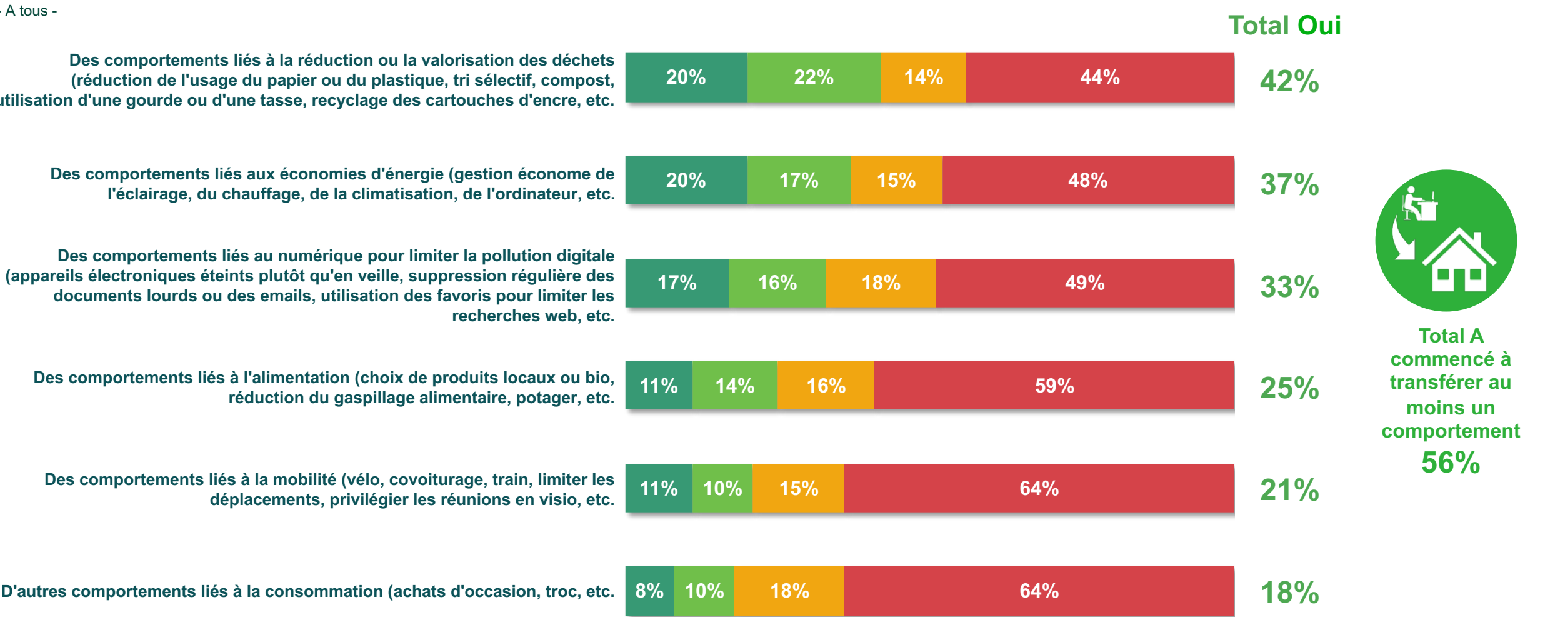


Transferts des comportements du lieu de travail vers le domicile



Les transferts des comportements écologiques du lieu de travail vers le domicile sont moins répandus mais existent néanmoins, principalement là encore sur la gestion des déchets, de l'énergie et de la pollution digitale.

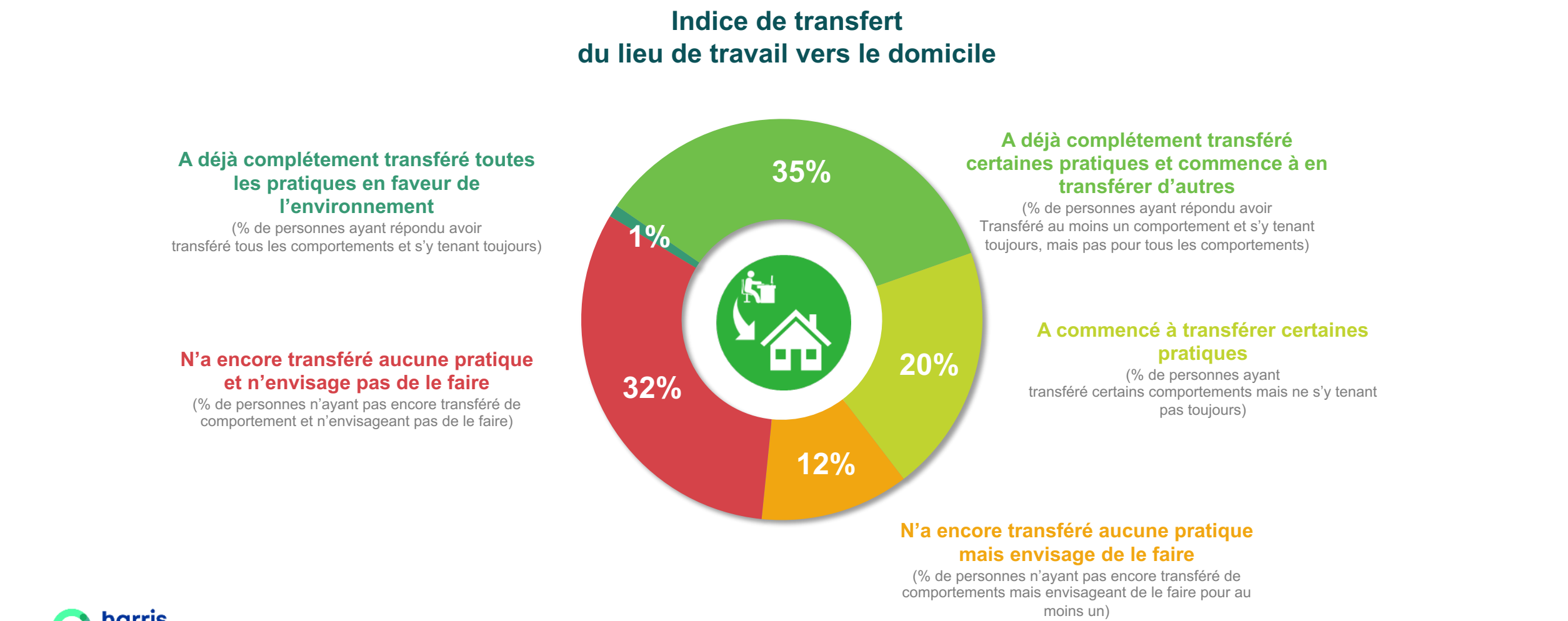
Q4 – A l'inverse, avez-vous mis en place des comportements en faveur de l'environnement à votre domicile que vous aviez d'abord mis en place sur votre lieu de travail ? Une seule réponse possible par ligne



Total A commencé à transférer au moins un comportement
56%

Un tiers des répondants n'a transféré aucun comportement du lieu de travail vers le domicile et n'envisage pas de le faire tandis qu'un autre tiers a déjà complètement transféré certaines pratiques et commence à en transférer d'autres. 20% ont commencé à transférer certaines pratiques et 12% envisagent de le faire.

Q4 – A l'inverse, avez-vous mis en place des comportements en faveur de l'environnement à votre domicile que vous aviez d'abord mis en place sur votre lieu de travail ? Une seule réponse possible par ligne





Profils des transféreurs



Au final, une très grande majorité des salariés français peuvent être considérés comme des transféreurs, mais à des stades d'avancement très différents : 4% seulement sont des transféreurs très avancés, 63% sont à un stade intermédiaire et 19% sont des transféreurs débutants. 14% sont des non-transféreurs mais parmi eux, certains sont prêts à le devenir.



Les transféreurs avancés

(% ayant déjà complètement transféré toutes les pratiques en faveur de l'environnement dans un sens ou dans l'autre)



Les transféreurs intermédiaires

(% ayant déjà complètement transféré certaines pratiques et commence à en transférer d'autres dans un sens ou dans l'autre)



Les transféreurs débutants

(% ayant commencé à transférer certaines pratiques dans un sens ou dans l'autre)



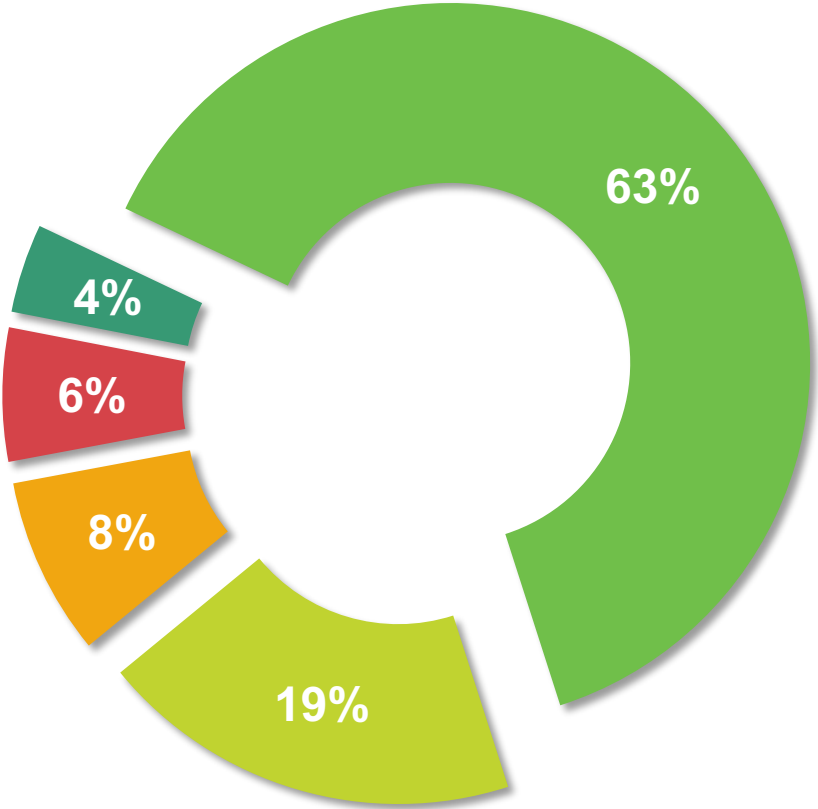
Les transféreurs en devenir

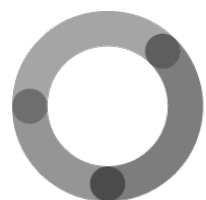
(% ayant encore transféré aucune pratique mais envisage de le faire dans un sens ou dans l'autre)



Les non-transféreurs

(% ayant transféré aucune pratique et n'envisageant pas de le faire ni dans un sens ni dans l'autre)





Les transféreurs avancés





Les transféreurs avancés sont le plus souvent des jeunes urbains évoluant dans des fonctions opérationnelles ou supports, dans des organisations de type participatives

Les transféreurs avancés : 4% – 1/2

Qui sont-ils ?



Un peu plus souvent des femmes (56% vs 49%)



Une majorité de moins de 40 ans (56% vs 45%), le plus souvent sans enfant (59% vs 50%)



Vivent au sein d'une grande agglomération > 200 000 habitants (72% vs 47%), le plus souvent en appartement (70% vs 45%), mais avec un balcon / une terrasse (68% vs 47%)



Pas de CSP particulière, mais une plus grande proportion de salariés dans des fonctions opérationnelles (60% vs 41%) ou supports (24% vs 14%)

A quoi ressemble leur cadre de travail ?



Sur-représentation des petites structures de 10 à 19 salariés (27% vs 10%)



Pas de secteur d'activité particulier



Organisation pas plus souvent en lien avec l'écologie ou pas plus engagée dans la promotion des comportements en faveur de l'environnement



Organisation en revanche plus souvent décrite comme très participative (36% 20%)

Les transféreurs avancés mettent en avant leur forte identité environnementale et leur sentiment de maîtrise, mais regrettent parfois le manque de soutien au sein de l'organisation



Les transféreurs avancés : 4% – 2/2

Similarité Lieu de travail / Lieu de vie
=

On ne note pas de particularité dans leur environnement de travail et ils ne sont pas plus susceptibles que les autres de juger leur lieu de vie et leur lieu de travail similaires

Identité environnementale
++

Le respect de l'environnement est une valeur très importante dans la manière dont ils se définissent (68% vs 36%) et valorisée dans leur entourage (75% vs 66%)

Parmi leurs motivations à devenir transféreur, on note surtout la volonté d'être cohérent avec ses valeurs (100% vs 90%) mais aussi la volonté de retrouver du sens (82% vs 58%)

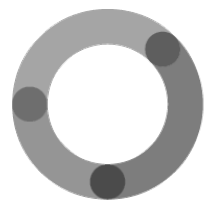
Sentiment de contrôle
++

L'adoption de comportements écologiques est tout à fait de leur ressort :
dans sphère privée (70% vs 55%)
dans sphère pro (24% vs 12%)

Ils ont d'ailleurs plus souvent fait partie d'un groupe de salariés en charge des sujets RSE (33% vs 16%), voire participé à l'élaboration de la politique RSE de leur entreprise (19% vs 8%)

Autres particularités

Des transféreurs avancés souvent plus prosélytes, ayant davantage cherché à convaincre notamment leur manager (39% vs 25%) et la direction de leur entreprise (35% vs 20%), et voulant changer les choses à une échelle collective (86% vs 71%). Toutefois, ils se disent plus souvent seuls à avoir adopté les comportements transférés sur leur lieu de travail (34% vs 20%) et davantage frustrés par rapport au manque d'écoute et de soutien (28% vs 12%), et confrontés à l'attitude décourageante des collègues (47% vs 28%) ou de l'entreprise (36% vs 19%). En revanche, ils sont moins isolés à la maison (81% disent que d'autres membres de leur foyer ont adopté les comportements transférés vs 63% en moyenne).



Les transféreurs intermédiaires





Les transféreurs intermédiaires, nombreux, ne présentent pas de profil très spécifique, mais peuvent compter sur une organisation plus engagée sur ces questions et plus en soutien

Les transféreurs intermédiaires : 63% – 1/2

Qui sont-ils ?



Autant des hommes que des femmes



Un peu plus souvent des jeunes de 25-29 ans
(17% vs 14%)



Peu de spécificité sur leur cadre de vie, une légère sur-représentation des locataires (43% vs 41%)



Une légère sur-représentation des CSP+ (42% vs 39%), et des fonctions en relation avec la clientèle (55% vs 52%)

A quoi ressemble leur cadre de travail ?



Sur-représentation des structures comptant de 20 à 99 salariés (29% vs 26%)



Légère sur-représentation des entreprises du secteur de l'industrie et de la construction (21% vs 19%)



Organisation plus souvent engagée dans la promotion des comportements en faveur de l'environnement (62% vs 54%), et qui a déjà davantage mis en place différentes actions pour promouvoir ces comportements. Ces transféreurs mentionnent un peu plus de soutien de la direction, du manager, des services généraux ou de la communication interne



Organisation moyennement participative (58% vs 53%)

Même si cela est moins marqué que pour les transféreurs avancés, ils affichent une identité environnementale forte, avec surtout des pratiques dans la sphère personnelle. En effet, ils se sentent moins en contrôle sur ces sujets dans la sphère professionnelle.



Les transféreurs intermédiaires : 63% – 2/2



Similarité Lieu de travail / Lieu de vie
=

Ils ne sont pas plus susceptibles que les autres de juger leur lieu de vie et leur lieu de travail similaires. A noter qu'ils travaillent un peu plus souvent en open space (29% vs 26%)



Identité environnementale
+

Le respect de l'environnement est une valeur très importante dans la manière dont ils se définissent (43% vs 36%) et valorisée dans leur entourage (70% vs 66%) mais aussi dans leur sphère professionnelle (53% vs 47%)

Ils agissent davantage dans la sphère personnelle, surtout à travers leur consommation (69% vs 65%) et leur alimentation (70% vs 65%)

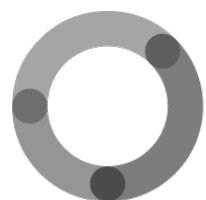


Sentiment de contrôle
+ / -

L'adoption de comportements écologiques est tout à fait de leur ressort dans la sphère privée (62% vs 55%) Mais pas vraiment de leur ressort dans leur sphère professionnelle (53% vs 49%)

Autres particularités

Les transféreurs intermédiaires font état de moins de difficultés que les transféreurs avancés. Quand ils font état de difficultés, c'est moins souvent un manque de soutien et plus souvent des difficultés logistiques / matérielles. Ils voient des bénéfices pour eux en termes d'amélioration de l'environnement de travail (87% vs 84%) et apprécient d'avoir le sentiment d'avoir contribué pour l'environnement (53% vs 48%). Ils voient un peu plus les bénéfices pour leur organisation en termes d'image, corporate ou employeur (13% vs 11% dans les deux cas).



Les transféreurs débutants



Les transféreurs débutants : 19% – 1/2

Qui sont-ils ?

-  Autant des hommes que des femmes
-  Un peu plus souvent des personnes âgées de 40 à 44 ans (21% vs 13%), en couple avec enfants (46% vs 37%)
-  Plus souvent des propriétaires (60% vs 55%), davantage en zone rurale (27% vs 21%)
-  Davantage de CSP – (68% vs 61%), qui travaillent le plus souvent en bureau (55% vs 49%), notamment individuel (36% vs 32%), ou en usine (17% vs 12%)

A quoi ressemble leur cadre de travail ?

-  Pas de spécificité sur la taille d'entreprise
-  Pas de spécificité sur le secteur d'entreprise
-  Organisation pas très engagée dans la promotion des comportements en faveur de l'environnement (56% vs 46%) et qui a moins mis en place les différents types d'actions
-  Organisation peu ou pas du tout participative (35% vs 27%)

Les transféreurs débutants : 19% – 2/2

Similarité Lieu de travail / Lieu de vie
+

Ils sont un peu plus susceptibles que les autres de juger leur lieu de vie et leur lieu de travail similaires (32% vs 25%). A noter qu'ils sont un peu plus souvent en bureau individuel ou en usine.

Identité environnementale
=

Le respect de l'environnement est une valeur assez importante dans la manière dont ils se définissent (60% vs 51%), plutôt que très importante.

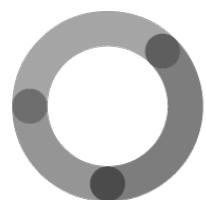
Ils agissent surtout au sein de leur domicile (63% vs 55%).

Sentiment de contrôle
=

Ils ont davantage le sentiment que l'adoption de comportements écologiques est plutôt de leur ressort dans la sphère privée (55% vs 36%)
Et plutôt (28% vs 22%) ou pas vraiment (45% vs 49%) dans leur sphère professionnelle.

Autres particularités

Les transféreurs débutants disent un peu plus que cela leur a demandé des efforts conscients pour transférer des comportements écologiques du domicile vers le lieu de travail (20% vs 13%) ou du lieu de travail vers le domicile (26% vs 19%). Ils arguent plus d'un manque de temps (33% vs 26%) ou d'un manque de connaissance (20% vs 14%) pour justifier les comportements non transférés. Ils cherchent moins à convaincre d'autres d'adopter les mêmes comportements qu'eux, que ce soit au sein de leur entourage familial et amical ou dans leur entourage professionnel. Ils voient moins les bénéfices à un niveau personnel (45% n'en voient aucun contre 34% en moyenne).



Les transféreurs en devenir





Les transféreurs en devenir sont souvent des employés, célibataires et sans enfants, qui évoluent dans un environnement de travail peu favorable aux pratiques environnementales

Les transféreurs en devenir : 8% – 1/2

Qui sont-ils ?



Autant des hommes que des femmes



Un peu plus souvent des personnes âgées de 31 à 39 ans (29% vs 19%), ou de 50 à 54 ans (22% vs 12%), qui sont seules sans enfant (40% vs 26%)



Plus souvent des propriétaires (61% vs 55%), avec un espace extérieur (89% vs 83%)



Davantage de fonctionnaires (31% vs 19%) et d'employés (58% vs 48%), qui évoluent dans des établissements (28% vs 18%)

A quoi ressemble leur cadre de travail ?



Davantage de TPE (35% vs 23%)



Pas de spécificité sur le secteur d'entreprise



Organisation pas très engagée dans la promotion des comportements en faveur de l'environnement (64% vs 46%) et qui a moins mis en place les différents types d'actions



Pas ou peu de possibilité de proposer sur son lieu de travail des activités sans lien direct avec ses missions (22% v 38%)

Les transféreurs en devenir sont moins susceptibles de juger similaire leur espace de vie et leur lieu de travail, de mettre en avant leur identité environnementale ou leur maîtrise sur ces questions. Ils semblent attendre que l'entreprise évolue pour évoluer eux-mêmes.



Les transféreurs en devenir : 8% – 2/2



Similarité Lieu de travail / Lieu de vie

-

Ils déclarent moins souvent que leur lieu de vie et leur lieu de travail présentent des similarités (13% vs 25%) et évoluent plus souvent en établissement (scolaire, hospitalier, etc.).



Identité environnementale

-

Ils déclarent moins que le respect de l'environnement est une valeur importante dans la manière dont ils se définissent (74% vs 87%).

Ils indiquent aussi moins souvent qu'adopter des comportements pro-environnementaux est valorisant dans leur sphère professionnelle (37% vs 47%).



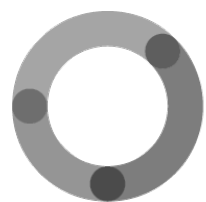
Sentiment de contrôle

-

Ils indiquent davantage que la moyenne qu'il n'est pas de leur ressort d'adopter des comportements en faveur de l'environnement que ce soit dans la vie personnelle (15% vs 9%) mais surtout professionnelle (76% vs 66%).

Autres particularités

Les transféreurs en devenir indiquent plus souvent ne pas agir par manque de temps (33% vs 23%) dans le cadre professionnel, ou parce qu'ils n'en voient pas l'intérêt (22% vs 7%) dans la vie personnelle. Ils attendent que l'entreprise fasse sa part avant eux-mêmes d'agir, et jugent assez pertinents les différents types d'actions proposés que pourraient faire les entreprises pour faciliter l'adoption de comportements en faveur de l'environnement.



Les non-transfèreurs





Les non-transfèreurs sont plus souvent des salariés de TPE, évoluant par exemple dans le commerce, et déclarant que leur entreprise n'est pas avancée sur ces questions

Les non-transfèreurs : 6% – 1/2

Qui sont-ils ?



Un peu plus souvent des femmes (57% vs 49%)



Profils moins jeunes (seulement 10% de 15-30 ans vs 26%).



Déclarent plus souvent ne pas avoir d'espace extérieur dans leur logement (26% vs 17%)



Davantage de CSP – (73% vs 61%), exerçant dans le privé (79% vs 67%)

A quoi ressemble leur cadre de travail ?



Davantage de TPE (38% vs 23%)



Sur-représentation du secteur commerce (22% vs 13%) et donc de salariés qui évoluent en magasin (19% vs 10%)



Organisation pas très engagée dans la promotion des comportements en faveur de l'environnement (66% vs 46%) et qui a moins mis en place les différents types d'actions



Organisation peu ou pas du tout participative (53% vs 27%)

Les non-transféreurs : 6% – 2/2

Similarité Lieu de travail / Lieu de vie
--

55% déclarent que leur lieu de vie et leur lieu de travail sont très différents (vs 38%) et évoluent plus souvent en magasin.

Identité environnementale
--

Ils déclarent plus souvent que le respect de l'environnement n'est pas une valeur importante dans la manière dont ils se définissent (22% vs 13%).

Ils trouvent plus souvent que l'adoption de comportements en faveur de l'environnement n'est ni valorisant ni dévalorisant dans leur sphère personnelle (59% vs 32%) et professionnelle (85% vs 48%).

Sentiment de contrôle
--

Ils indiquent davantage que la moyenne qu'il n'est pas de leur ressort d'adopter des comportements en faveur de l'environnement que ce soit dans la vie personnelle (18% vs 9%) mais surtout que ce n'est pas du tout de leur ressort dans la sphère professionnelle (57% vs 17%).

Autres particularités

Les non-transféreurs disent davantage ne pas voir l'utilité de le faire (26% vs 18%) et jugent souvent moins pertinent que l'entreprise agisse pour faciliter les comportements en faveur de l'environnement.



Profil des transféreurs selon l'organisation



Profil des transféreurs selon l'organisation – Domicile > Travail



Indice de transfert du domicile vers le lieu de travail

TOTAL		Moins de 10 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Secteur : Industrie et BTP	Secteur : Commerce, transports, restauration	Secteur : Services	Entreprises privées	Entreprises publiques	Fonction publique
A déjà complètement transféré toutes les pratiques en faveur de l'environnement	3%	1%	10%	1%	4%	4%	2%	4%	3%	3%	4%	1%	4%
A déjà complètement transféré certaines pratiques et commence à en transférer d'autres	56%	54%	56%	55%	58%	59%	57%	61%	49%	58%	56%	56%	56%
A commencé à transférer certaines pratiques	22%	18%	20%	29%	18%	29%	21%	24%	23%	21%	22%	29%	19%
N'a encore transféré aucune pratique mais envisage de le faire	10%	13%	6%	9%	9%	3%	12%	7%	8%	11%	8%	9%	13%
N'a encore transféré aucune pratique et n'envisage pas de le faire	9%	14%	8%	6%	11%	5%	8%	4%	17%	7%	10%	5%	8%

Profil des transféreurs selon l'organisation – Travail > Domicile



Indice de transfert du lieu de travail vers le domicile

TOTAL		Moins de 10 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Secteur : Industrie et BTP	Secteur : Commerce, transports, restauration	Secteur : Services	Entreprises privées	Entreprises publiques	Fonction publique
A déjà complètement transféré toutes les pratiques en faveur de l'environnement	1%	2%	1%	1%	0%	2%	1%	0%	2%	2%	1%	1%	1%
A déjà complètement transféré certaines pratiques et commence à en transférer d'autres	35%	31%	39%	33%	38%	41%	33%	46%	36%	31%	37%	35%	24%
A commencé à transférer certaines pratiques	20%	19%	18%	24%	23%	15%	20%	17%	20%	21%	20%	27%	17%
N'a encore transféré aucune pratique mais envisage de le faire	12%	12%	20%	11%	10%	9%	12%	14%	11%	12%	11%	11%	18%
N'a encore transféré aucune pratique et n'envisage pas de le faire	32%	36%	22%	31%	29%	33%	34%	23%	31%	34%	31%	26%	40%

Profil des transféreurs selon l'organisation



Indice de transfert

	TOTAL	Moins de 10 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Secteur : Industrie et BTP	Secteur : Commerce, transports, restauration	Secteur : Services	Entreprises privées	Entreprises publiques	Fo pu
Les transféreurs avancés	4%	3%	11%	2%	4%	6%	4%	4%	5%	4%	5%	2%	
Les transféreurs intermédiaires	63%	56%	61%	69%	70%	63%	63%	69%	59%	63%	63%	64%	5
Les transféreurs débutants	19%	19%	17%	19%	15%	23%	18%	18%	19%	19%	18%	22%	1
Les transféreurs en devenir	8%	12%	9%	5%	6%	4%	9%	6%	7%	9%	7%	8%	1
Les non-transféreurs	6%	10%	2%	5%	5%	4%	6%	3%	10%	5%	7%	4%	



**Exemples de comportements en
faveur de l'environnement ayant été
transférés**



La majorité des exemples donnés par les répondants portent sur les habitudes de tri et la réduction des déchets, notamment plastiques.

- Aux transféreurs-

« J'ai réussi à faire adopter une timbale pour chaque collègue à la pause café et maintenant c'est bien rentré dans les mœurs. Plus un seul gobelet en plastique dans la poubelle après les pauses thé ou café. »

« Éteindre complètement mon ordinateur de bureau et ne pas juste le laisser en veille. »



« Arrêter de laisser l'eau couler inutilement au travail. Pour l'imprimante utiliser les feuilles recto-verso, inciter le personnel à venir au travail en vélo plusieurs fois par semaine, manger à la cafétéria de préférence les produits de chez nous, etc. »

« J'éteins la lumière
lorsque je sors de
mon bureau. »

« Poubelles de tri sur mon lieu de travail. »

« Installation de ruches sur le toit de l'entreprise avec mes abeilles et jardin solidaire. »

« 'Dans mon open space j'ai demandé à ce qu'on retire une partie des néons au dessus de mon bureau pour baisser la consommation électrique et je demande à ce qu'on n'allume pas la climatisation. »

« Tout simplement la pratique du covoiturage pour le trajet travail que j'essaie d'appliquer aux trajets privés. »

« Au niveau du tri sélectif, on fait très attention au travail et c'est devenu une habitude à la maison. »

« J'ai cessé d'utiliser des gobelets en carton, que j'utilisais lors de pique-nique. »

« Avoir une boîte à la maison pour y déposer les piles usagées. Nous faisons la même chose au travail avec les stylos et cartouches d'encre. »

« J'ai commencé à séparer les ordures et à utiliser moins d'électricité. j'ai aussi commencé à acheter des produits bio et à éviter d'utiliser les plastiques en général. »

«Mon entreprise a mis en place des gourdes et des mugs. Aujourd'hui je n'achète plus de bouteille d'eau et je n'achète plus de verres en plastique.»

« Comment mieux
gérer mon
frigoridaire »

« Je n'utilise plus de plastique, cela a commencé sur mon lieu de travail où nous avons été obligé de supprimer le plastique, une bonne mesure que j'ai décidé d'appliquer également à mon domicile. »





Qu'est-ce qui motive les transferts ou l'absence de transfert ?





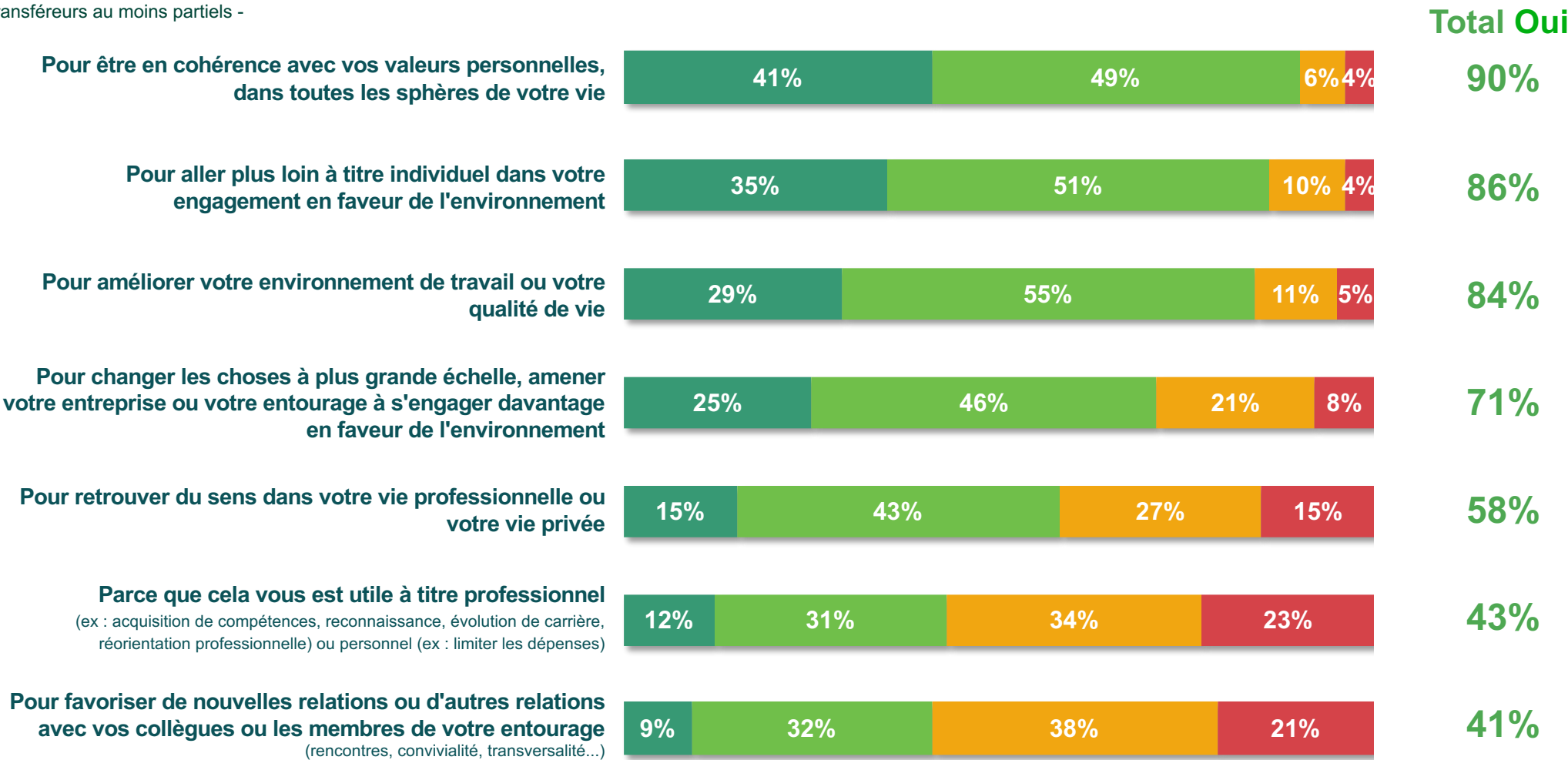
Les motivations des transféreurs



Les transféreurs se disent avant tout motivés par le souhait d’une plus grande cohérence dans l’expression de leurs valeurs, leur volonté d’aller plus loin pour l’environnement et le souci d’améliorer leur qualité de vie. Notons que plus de 7 transféreurs sur 10 mentionnent leur volonté, à travers leurs transferts, d’influer plus largement sur leur entourage familial et professionnel.

Q5 – Diriez-vous que vous avez transféré des comportements en faveur de l’environnement entre votre domicile et votre lieu de travail ... ? Une seule réponse possible par ligne

- Aux transféreurs au moins partiels -



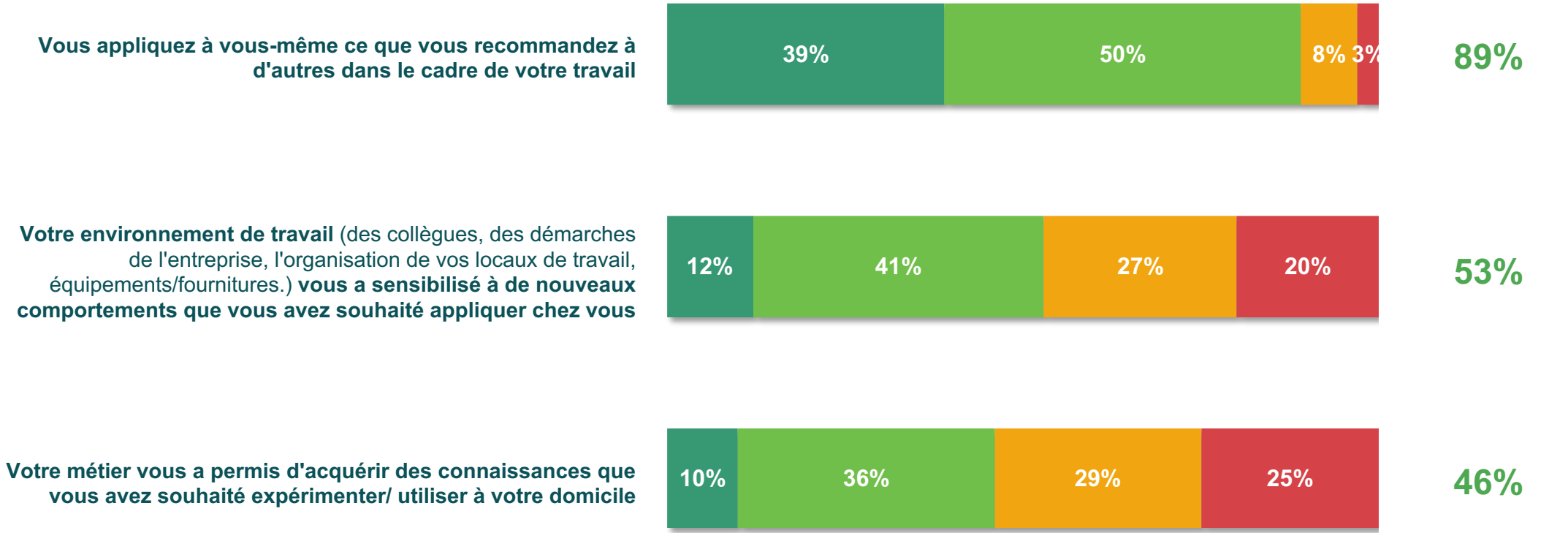
Les salariés qui transfèrent des comportements écologiques de leur lieu de travail vers leur domicile indiquent avant tout s'appliquer à eux-mêmes ce qu'ils recommandent dans le cadre de leur travail, démontrant là aussi une volonté de cohérence entre toutes les sphères de leur existence.

Q19 – Concernant les comportements en faveur de l'environnement que vous avez transférés de votre lieu de travail vers votre domicile/sphère privée, diriez-vous que chacune des affirmations suivantes s'applique à votre cas ? Une seule réponse possible par ligne

- Aux transféreurs Travail - Domicile au moins partiels -



Total Oui





2.1

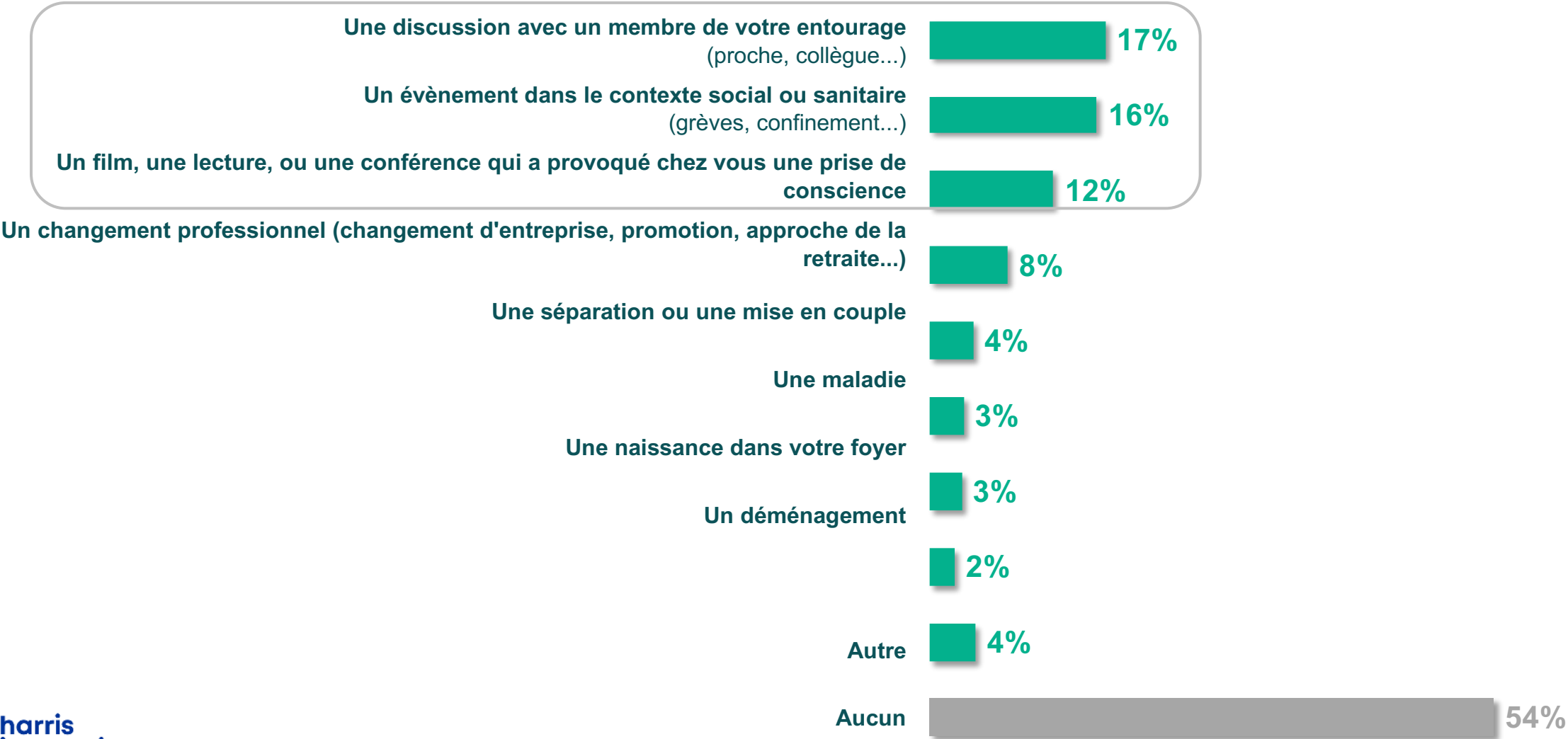
Les éléments déclencheurs des transferts et l'impact de la crise sanitaire



La majorité des transféreurs ne sont pas en mesure d'identifier un élément déclencheur particulier. Lorsqu'ils sont capables de le faire, ils évoquent le plus souvent un déclic né d'une discussion (17%) ou d'une lecture, d'un film, d'une conférence (12%) mais aussi des évènements particuliers comme ceux vécus dernièrement, à savoir les grèves ou le confinement (16%).

Q6 – Y-a-t-il eu un ou plusieurs événements / éléments déclencheurs qui explique(nt) que vous ayez transféré des comportements en faveur de l'environnement entre votre domicile et votre lieu de travail ? Plusieurs réponses possibles

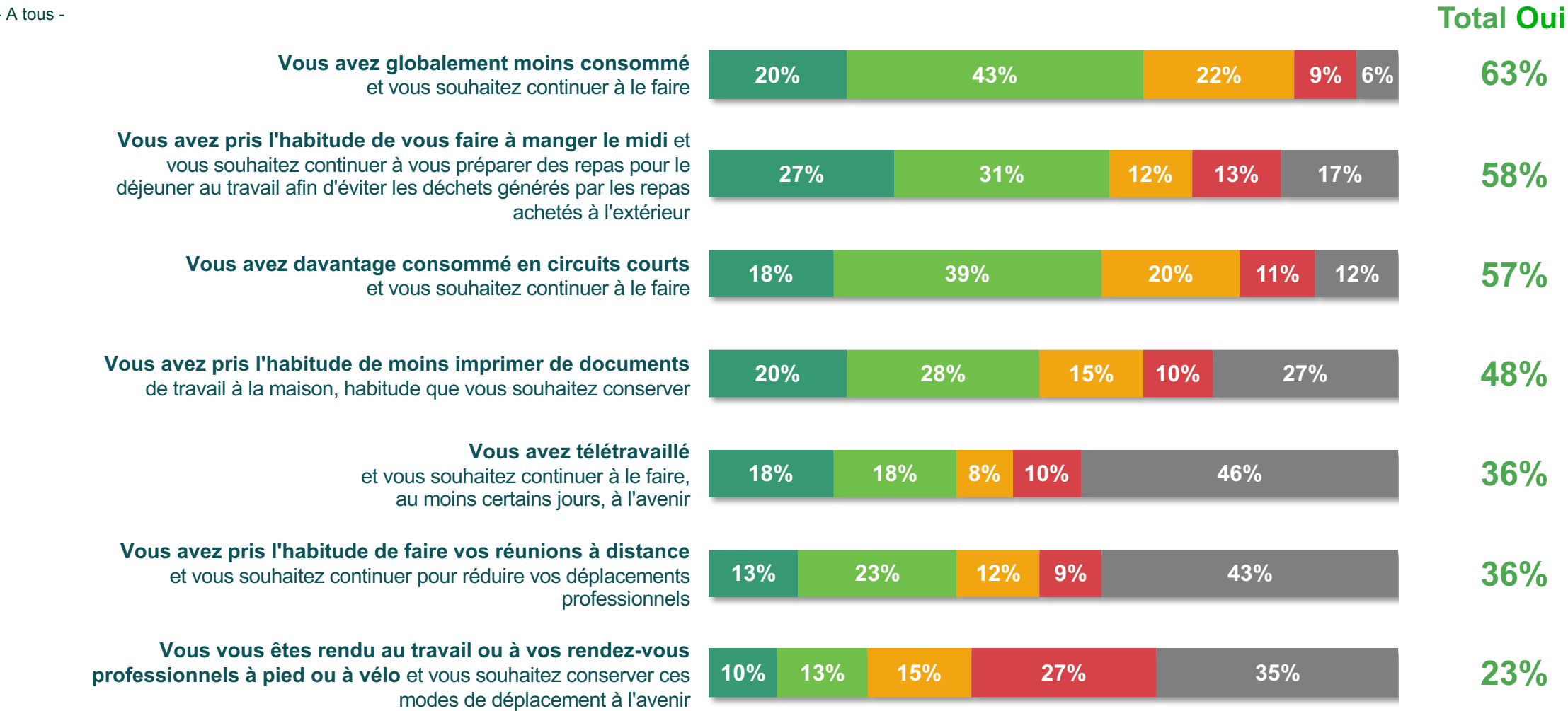
- Aux transféreurs au moins partiels -



La crise du Covid-19 a en effet favorisé l'essor de comportements en faveur de l'environnement, notamment la diminution de la consommation, la préparation de repas maison pour limiter les déchets, le recours aux circuits courts ou encore la réduction des impressions dans le cadre du travail, comportements qu'1 répondant sur 2 ou plus souhaite conserver. La majorité des salariés ayant expérimenté télétravail et réunions à distance souhaite également continuer en ce sens.

Q7 – Voici différentes affirmations sur des comportements qui ont pu évoluer dans le cadre de la crise du Covid 19. Pour chacune de ces affirmations, pouvez-vous indiquer si elle s'applique ou non à votre cas personnel ? Une seule réponse possible par ligne

- A tous -





Les raisons de l'absence de transferts



Les non-transfèreurs du domicile vers le lieu de travail se justifient tout d'abord en indiquant qu'ils n'ont pas la main sur le fonctionnement des équipements au bureau et dans un second temps en arguant du fait qu'ils n'ont pas de temps à y consacrer. Peu réfutent l'utilité de ce type de transferts.

Q26. Pour quelles raisons principales ne souhaitez-vous pas transférer ou n'avez-vous pas encore transféré des comportements en faveur de l'environnement de votre domicile vers votre lieu de travail ? (5 réponses possibles)

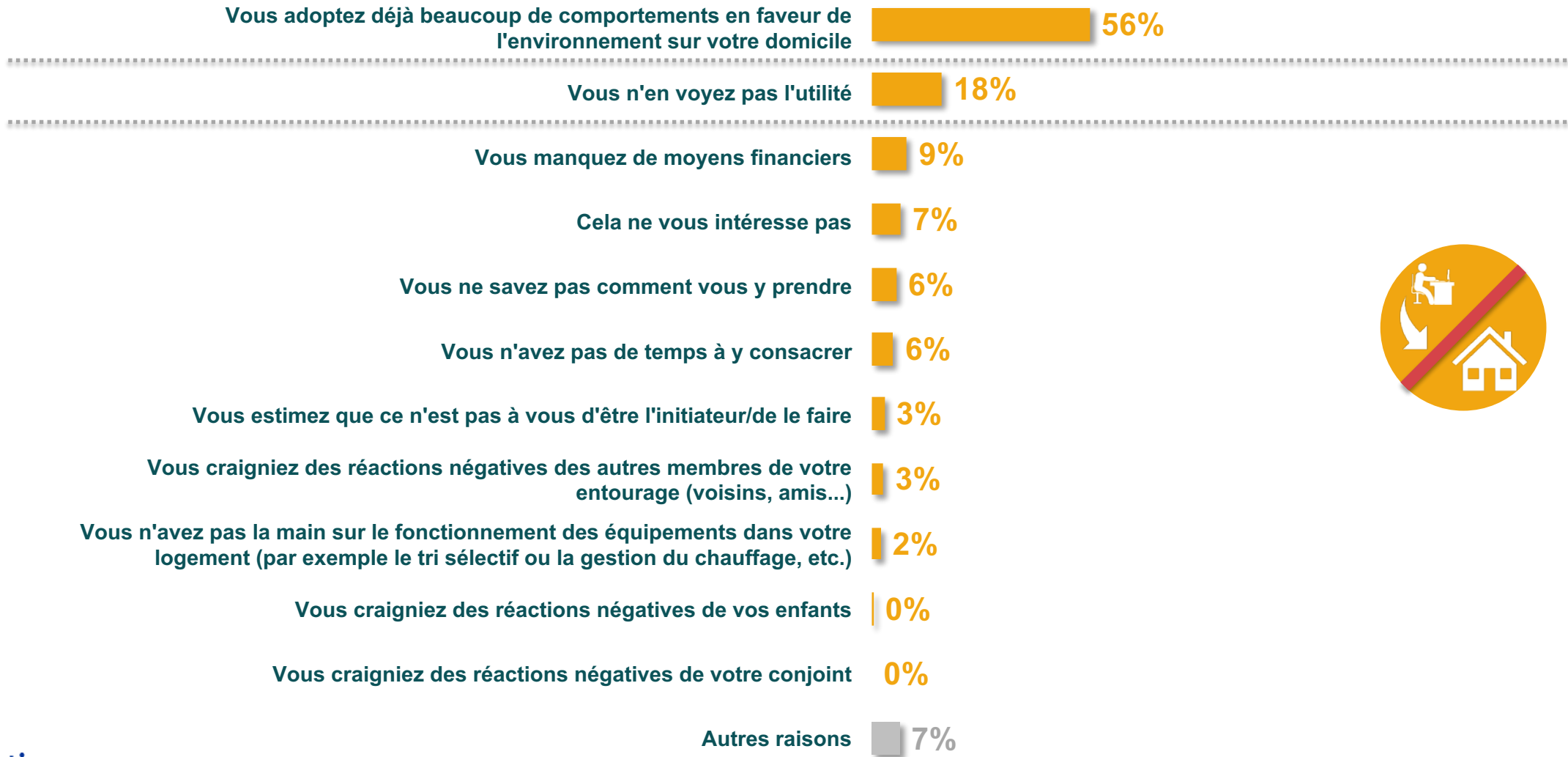
- Aux non-transfèreurs -



Les non-transfèreurs du lieu de travail vers le domicile disent avant tout ne pas avoir besoin de ce type de transferts car ils font déjà beaucoup à leur domicile.

Q27 – Pour quelles raisons principales ne souhaitez-vous pas transférer ou n’avez-vous pas encore transféré des comportements en faveur de l’environnement de votre lieu de travail vers votre domicile ? Plusieurs réponses possibles

- Aux non-transfèreurs -





**Comment se mettent en place
les transferts ? Difficultés
rencontrées et leviers**





Intentionnalité et facilité perçue des transferts



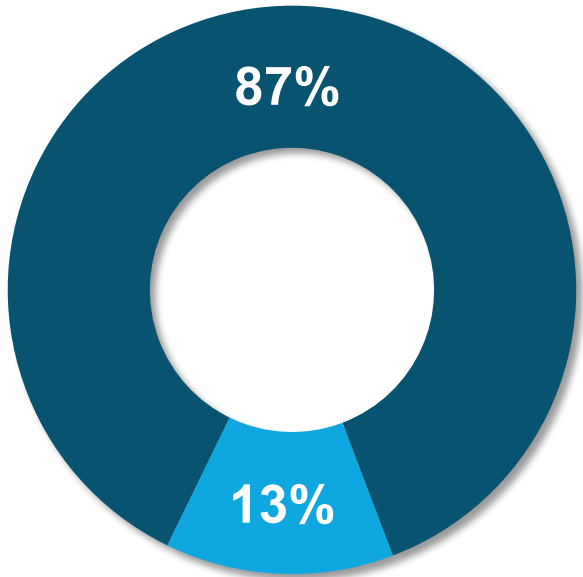
Le plus souvent, les transféreurs indiquent avoir « spontanément » transféré des pratiques en faveur de l’environnement, quel que soit le sens du transfert.

Q11 – Et diriez-vous de manière générale que transférer des comportements en faveur de l’environnement de votre domicile vers votre lieu de travail... ? *Une seule réponse possible*

- Aux transféreurs Domicile-Travail au moins partiels -



...ne vous a pas demandé trop d’efforts, vous l’avez fait spontanément, sans y réfléchir



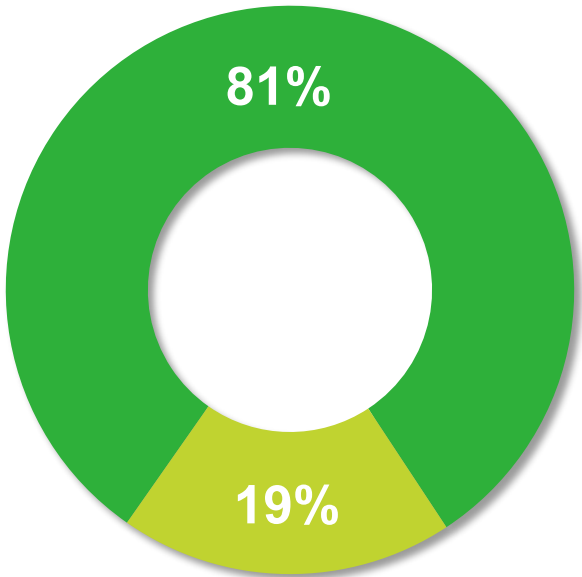
...vous a demandé des efforts, vous l’avez fait de manière réfléchie

Q22 – Concernant les comportements en faveur de l’environnement que vous avez transférées de votre travail vers votre domicile/sphère privée, diriez-vous de manière générale que... ?

- Aux transféreurs Travail - Domicile au moins partiels -



...ne vous a pas demandé trop d’efforts, vous l’avez fait spontanément, sans y réfléchir

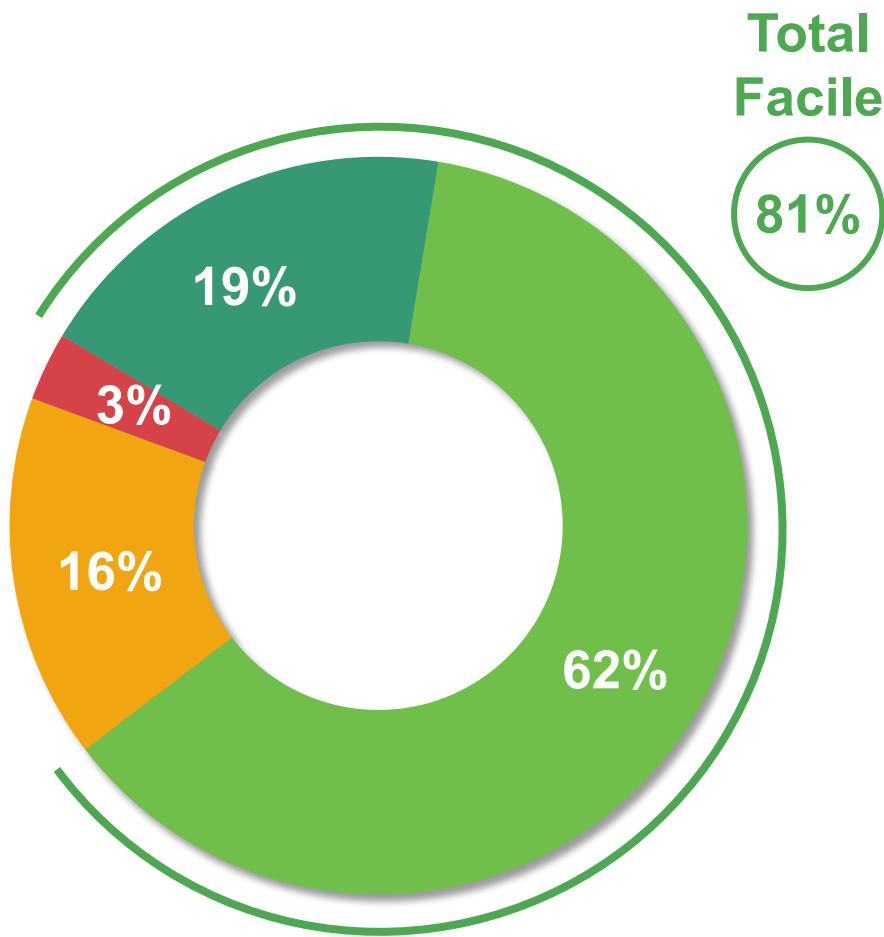


...vous a demandé des efforts, vous l’avez fait de manière réfléchie

Par conséquent, ils sont plus de 8 sur 10 à avoir jugé facile de mettre en place ces transferts (81% dans le sens du domicile vers le lieu de travail et même 89% pour le sens inverse). Notons toutefois que peu considèrent que cela a été « très facile ».

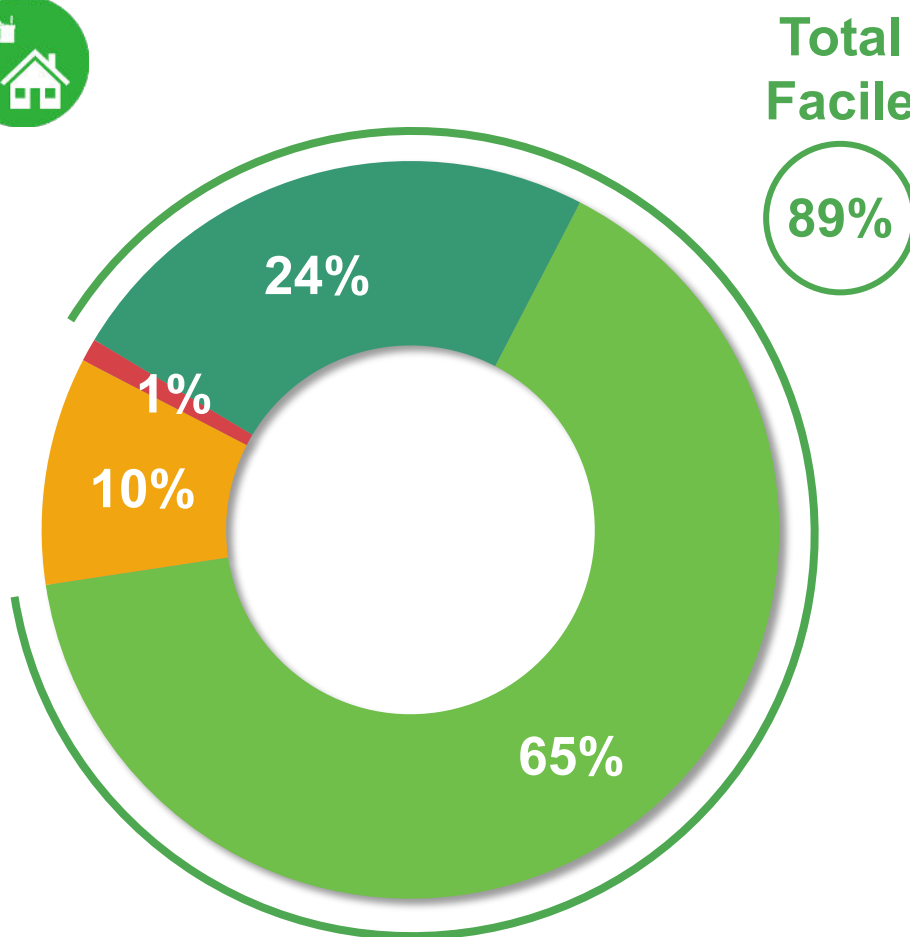
Q12 – De manière générale, diriez-vous qu’il a été facile ou difficile de transférer des comportements en faveur de l’environnement de votre domicile vers votre lieu de travail ? Une seule réponse possible

- Aux transféreurs Domicile-Travail au moins partiels -



Q23 – Diriez-vous que de manière générale, il a été facile ou difficile de transférer des comportements en faveur de l’environnement de votre lieu de travail vers votre domicile/sphère privée ? Une seule réponse possible

- Aux transféreurs Travail - Domicile au moins partiels -





Les difficultés rencontrées



En effet, les transféreurs ont pu rencontrer certaines difficultés en premier lieu desquelles les contraintes matérielles ou logistiques rendant difficile les transferts du lieu de vie vers le lieu de travail (4 cas sur 10). 3 répondants sur 10 citent aussi comme freins la persistance des habitudes, le manque de temps mais aussi l'attitude peu encourageante des collègues, plus citée que celle de l'entreprise ou du manager.

Q13 – Quelles sont les principales difficultés que vous avez rencontrées pour transférer des comportements en faveur de l'environnement de votre domicile vers votre lieu de travail ?
Plusieurs réponses possibles

- Aux transféreurs Domicile-Travail au moins partiels -



Des difficultés ou contraintes matérielles ou logistiques 39%
(ex : absence de thermostat, de poubelle de tri sur votre lieu de travail, manque de solution de mobilité alternatives à la voiture.)

La difficulté à changer d'habitudes 29%

L'attitude peu encourageante de vos collègues 28%
(désintérêt, moqueries...)

Le manque de temps, la difficulté à s'organiser pour adopter ces comportements en plus de votre charge de travail 26%

L'attitude peu encourageante de votre entreprise 19%
(absence de soutien, pas de relais identifiés)

Le manque de moyens financiers mis à disposition par votre entreprise 17%

L'absence d'incitations 15%
(par exemple un intéressement financier, une prime pour l'adoption de comportements en faveur de l'environnement)

Le manque de connaissances, le fait de ne pas savoir comment vous y prendre 14%

L'attitude peu encourageante de votre manager 10%
(crainte que ça puisse empiéter sur votre travail...)

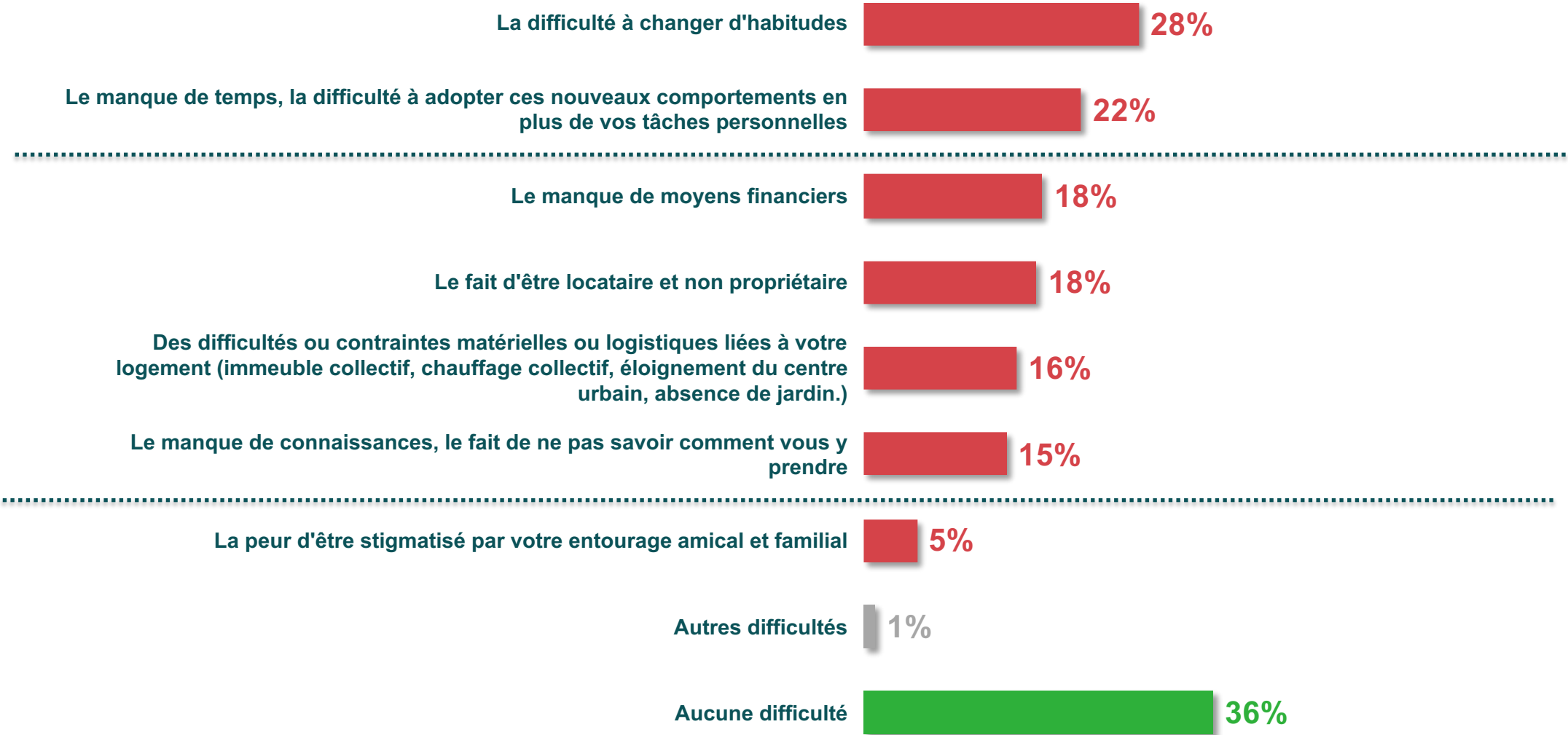
Autres difficultés 1%

Aucune difficulté 17%

Les transféreurs du lieu de travail vers le domicile ont rencontré moins de difficultés et citent beaucoup moins l'attitude de l'entourage comme frein. Ils mettent davantage en avant la difficulté à changer des habitudes ancrées, le manque de temps, et pour environ 1 répondant sur 5, le manque de moyens financiers, le statut de locataire et les contraintes matérielles liées au logement.

Q24 – Quelles sont les principales difficultés que vous avez rencontrées pour transférer des comportements en faveur de l'environnement de votre travail vers votre domicile/ sphère privée ?
Plusieurs réponses possibles

- Aux transféreurs Travail - Domicile au moins partiels -





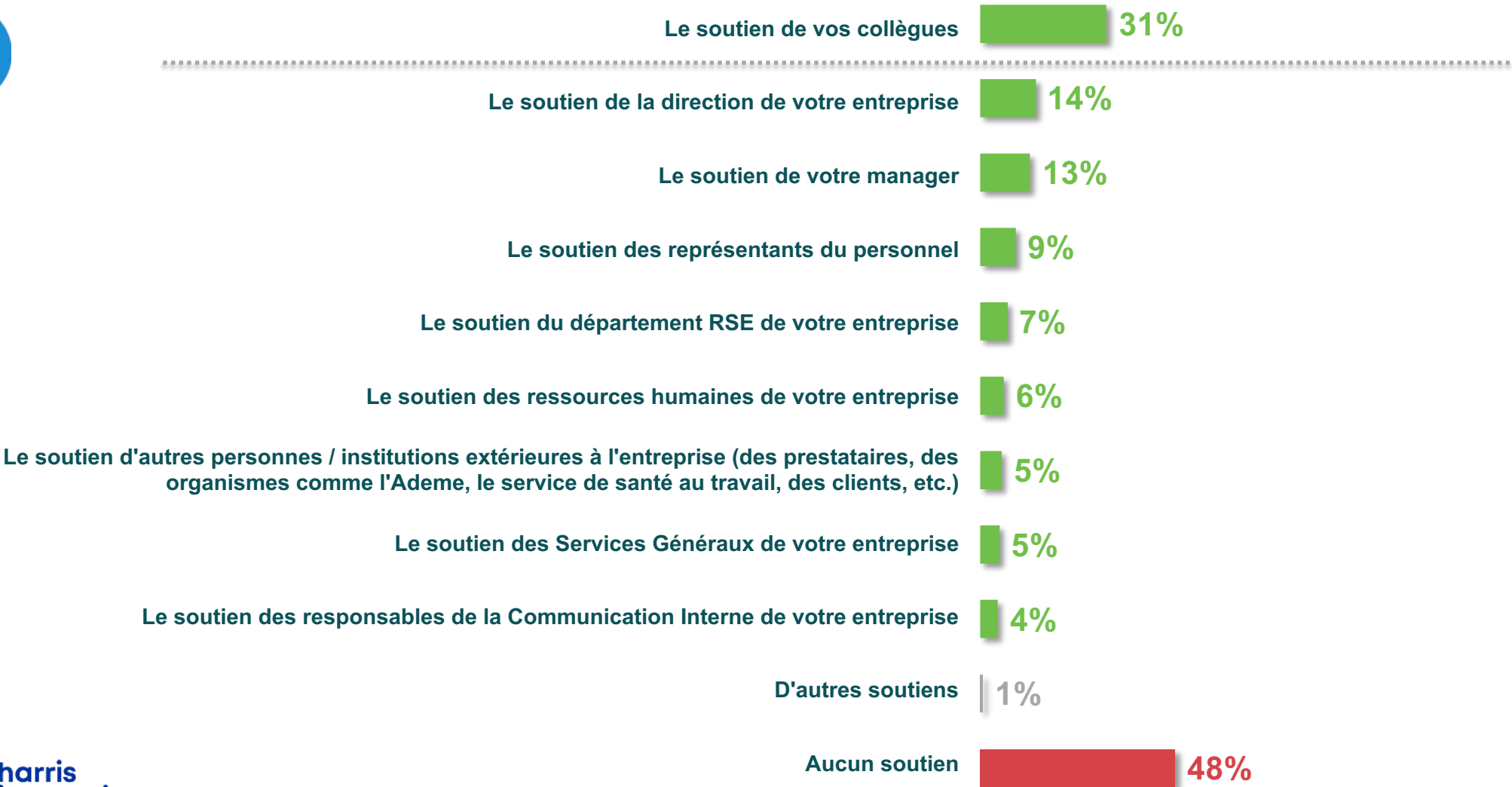
Les soutiens rencontrés



1 transféreur sur 2 indique n'avoir reçu aucun soutien dans l'entreprise pour faciliter les transferts. Un peu moins d'un tiers indiquent avoir été soutenus par leurs collègues quand les autres acteurs sont identifiés comme soutiens dans moins d'1 cas sur 6.

Q14 – A l'inverse, avez-vous eu des soutiens pour transférer des comportements en faveur de l'environnement de votre domicile vers votre lieu de travail ? Plusieurs réponses possibles

- Aux transféréurs Domicile-Travail au moins partiels -





**Quelle est la portée des
transferts et leurs conséquences
à un niveau individuel ou
collectif ?**





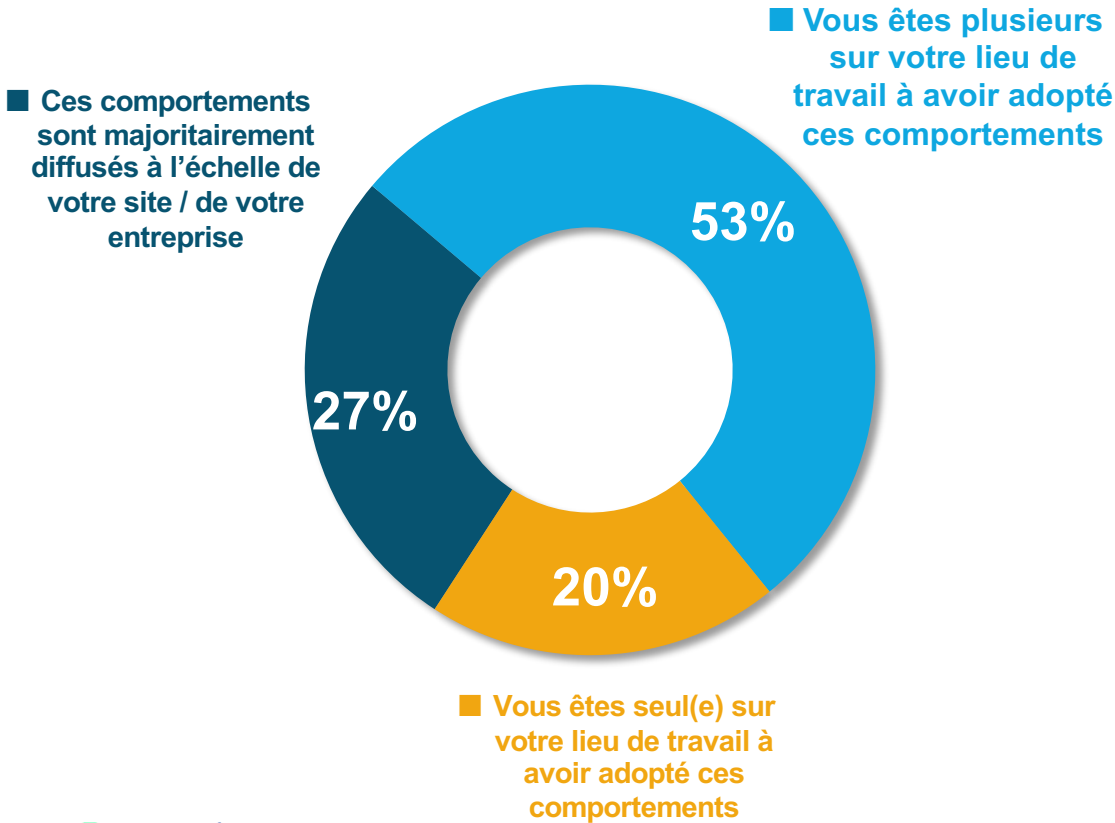
Portée des comportements en faveur de l'environnement sur le lieu de travail et au domicile



En dépit des difficultés ou du manque de soutien rencontrés, les transferts ont souvent une portée collective. Les salariés qui transfèrent dans leur entreprise des comportements écologiques issus de leur vie privée disent souvent que ces comportements ont aussi été adoptés par d'autres salariés (53%), voire même par une majorité d'entre eux (27%). De même les transferts vers le domicile impliquent souvent d'autres membres du foyer.

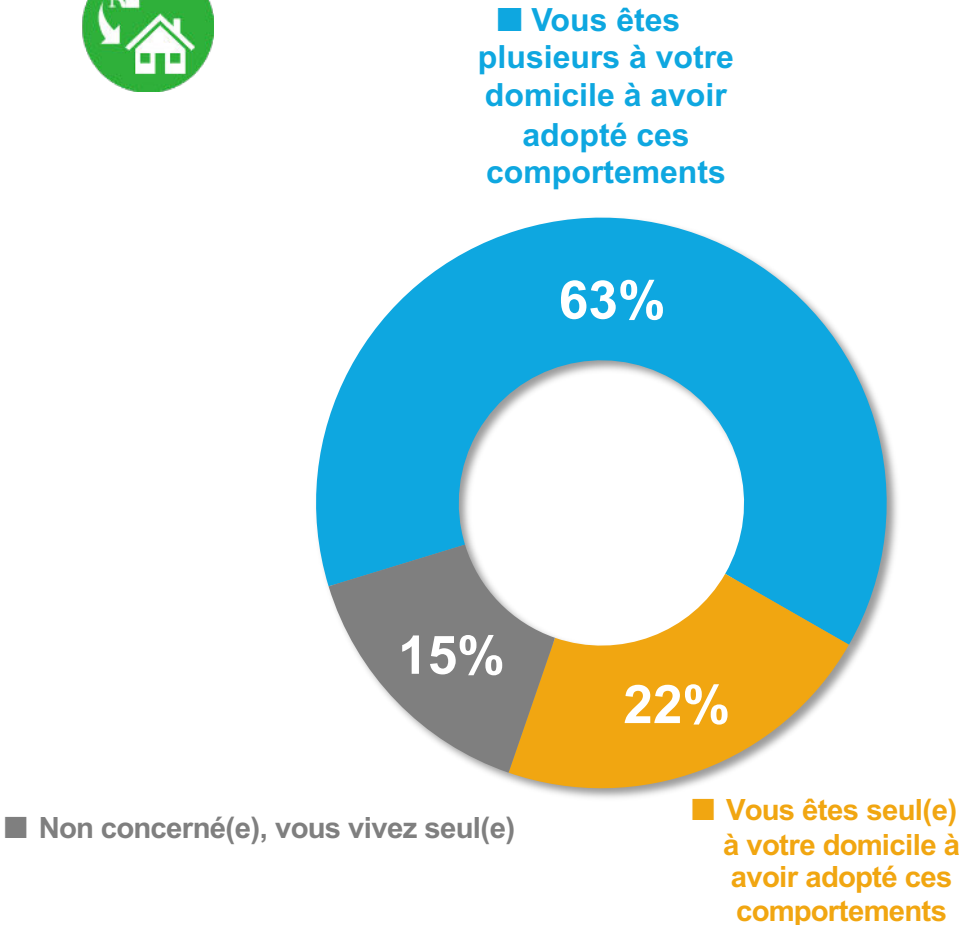
Q8 – Concernant les comportements en faveur de l’environnement que vous avez transférés de votre domicile vers votre lieu de travail, diriez-vous que... ? Une seule réponse possible

- Aux transféreurs Domicile-Travail au moins partiels -



Q18 – Concernant les comportements en faveur de l’environnement que vous avez transférés de votre domicile vers votre lieu de travail, diriez-vous que... ? Une seule réponse possible

- Aux transféreurs Travail - Domicile au moins partiels -





Actions entreprises pour diffuser les comportements en faveur de l'environnement



Une partie des transféreurs rencontrés, même s'il ne s'agit pas de la majorité, indique en effet avoir cherché à convaincre des collègues (46%), leur manager (25%), voire la direction de l'entreprise (20%) d'adopter ou de favoriser les transferts.

Q9 – Plus précisément, avez-vous... ? Une seule réponse possible par ligne

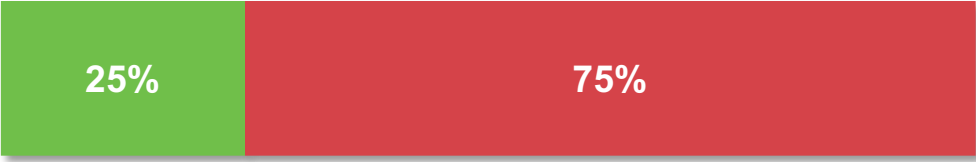
- Aux transféreurs Domicile-Travail au moins partiels -



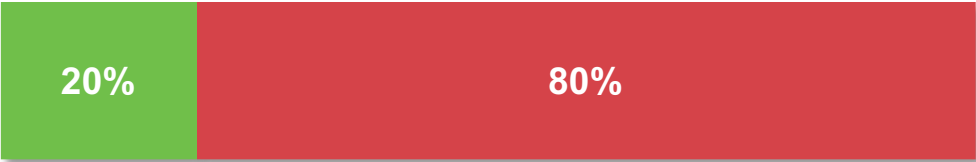
Cherché à convaincre vos collègues d'adopter des comportements en faveur de l'environnement sur votre lieu de travail



Cherché à convaincre votre manager de favoriser la diffusion de comportements en faveur de l'environnement sur votre lieu de travail



Cherché à convaincre des membres de la direction de favoriser la diffusion de comportements en faveur de l'environnement sur votre lieu de travail



■ Oui ■ Non

Un peu plus d'un tiers ont interpellé des responsables de l'entreprise sur des pratiques jugées néfastes pour l'environnement, un quart ont consulté la politique RSE de leur entreprise (quand 8% indiquent même avoir contribué à son élaboration) et 16% ont participé à un groupe de salariés investis sur ces questions.

Q10 – Et avez-vous... ? Une seule réponse possible par ligne

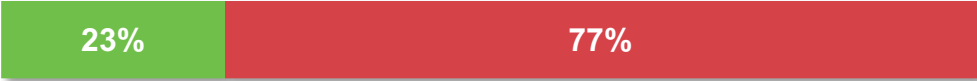
- Aux transféreurs Domicile-Travail au moins partiels -



Interpellé des responsables de votre entreprise sur certaines pratiques comme le gaspillage, le tri des déchets, l'éclairage, etc., pour mettre en place de nouvelles pratiques dans l'entreprise



Consulté la politique RSE de votre entreprise



Fait partie d'un groupe de salariés investis sur le sujet du développement durable dans votre entreprise



Participé à des évènements professionnels dans ou en dehors de votre entreprise pour promouvoir des comportements en faveur de l'environnement (exemples : stand, conférence, concours, défi économie d'énergie...)



Participé à l'élaboration de la politique RSE de votre entreprise



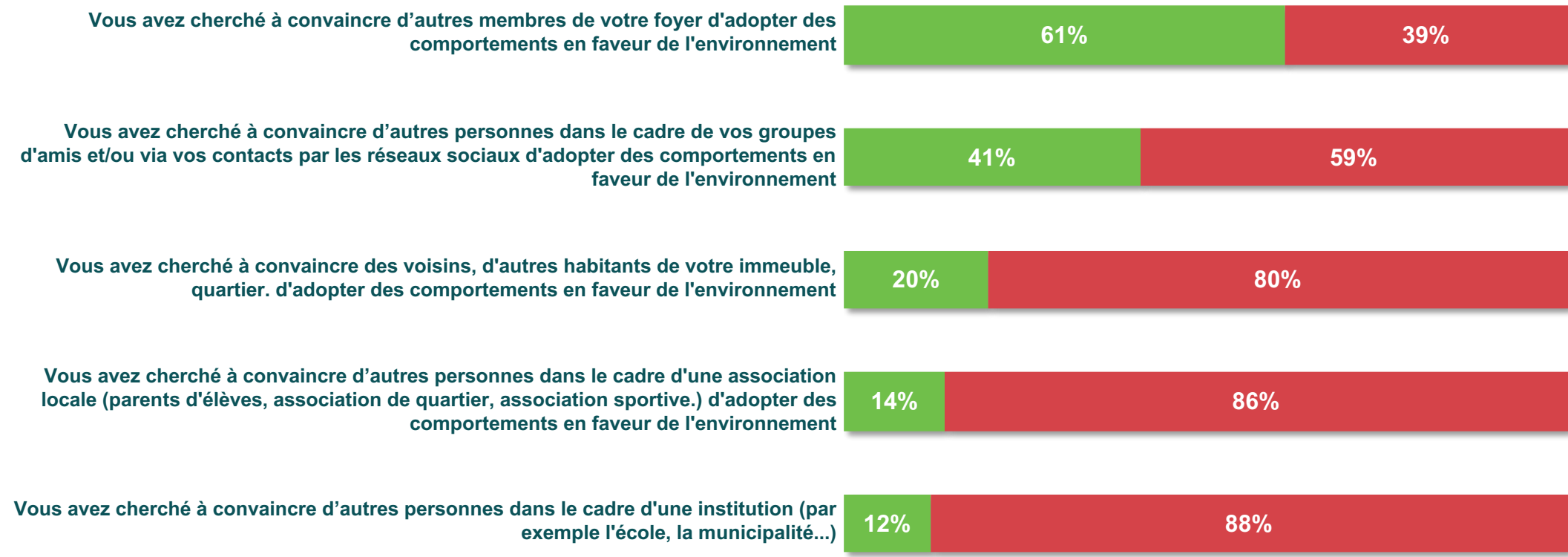
Organisé vous-même des évènements professionnels dans votre entreprise pour promouvoir des comportements en faveur de l'environnement (exemples : stand, conférence, concours, défi économie d'énergie, etc...)



Les transféreurs du travail vers le domicile sont une majorité (61%) à avoir cherché à convaincre d'autres membres du foyer. Certains ont même cherché à convaincre des amis (41%), des voisins (20%), des membres d'une association ou d'une institution locales (14% et 12%).

Q20 – Concernant les comportements en faveur de l'environnement que vous avez transférés de votre lieu de travail vers votre domicile/sphère privée, diriez-vous que... ? Une seule réponse possible par ligne

- Aux transféreurs Travail - Domicile au moins partiels -



40% de ces transféreurs ont cherché comment favoriser les transferts en se renseignant, lisant des livres ou consultant des sites, mais seulement 10% ont participé et 5% organisé des événements pour favoriser ce type de comportements.

Q21 – Concernant les comportements en faveur de l’environnement que vous avez transférés de votre lieu de travail vers votre domicile/sphère privée, diriez-vous que... ? Une seule réponse possible par ligne

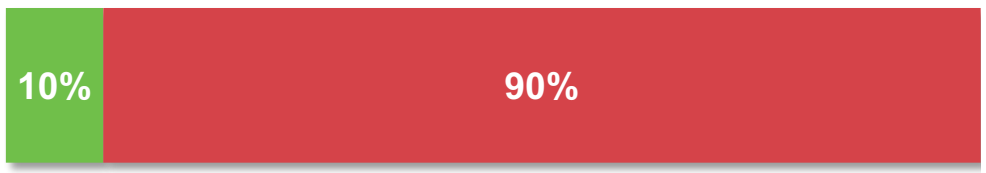
- Aux transféreurs Travail - Domicile au moins partiels -



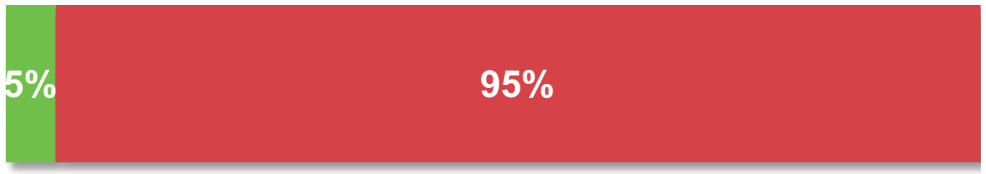
Vous vous êtes renseigné, avez consulté des informations pour approfondir votre connaissance du sujet ou trouver les bonnes pratiques à adopter (lecture de livres, visionnage de films, blogs...)



Vous avez participé à des évènements pour promouvoir des comportements en faveur de l'environnement (exemples : stand, conférence, concours, défi économie d'énergie, atelier do it yourself...)



Vous avez organisé des évènements pour promouvoir des comportements en faveur de l'environnement (exemples : stand, conférence, concours, défi économie d'énergie, atelier do it yourself...)





Les bénéfices pour les transféreurs et pour les entreprises



La majorité des transféreurs indique avoir retiré des bénéfices personnels du fait d'avoir développé des comportements en faveur de l'environnement sur leur lieu de travail : d'abord un sentiment d'avoir apporté sa pierre à l'édifice et d'être plus cohérent. Peu notent des bénéfices relationnels ou davantage de reconnaissance ou d'évolution de carrière. 1/3 ne mentionne aucun bénéfice personnel.

Q15 – Avez-vous personnellement retiré des bénéfices liés au fait que vous ayez transféré des comportements en faveur de l'environnement de votre domicile vers votre lieu de travail ? *Plusieurs réponses possibles*

- Aux transféreurs Domicile-Travail au moins partiels -



Cela vous donne le sentiment d'avoir apporté votre contribution pour l'environnement 48%

Cela vous a permis de vous sentir mieux au travail, d'être plus en cohérence avec vos valeurs 33%

Cela vous a permis de créer de nouvelles relations, plus de convivialité avec des collègues, des gens dans l'entreprise 9%

Cela vous a rendu fier(e) de travailler pour cette entreprise 7%

Cela vous a remotivé au travail, a permis de donner un nouveau sens à votre travail 7%

Cela vous a permis d'être davantage reconnu au travail, dans l'entreprise 4%

Cela vous a permis d'avoir une promotion, de faire avancer votre carrière dans votre entreprise 1%

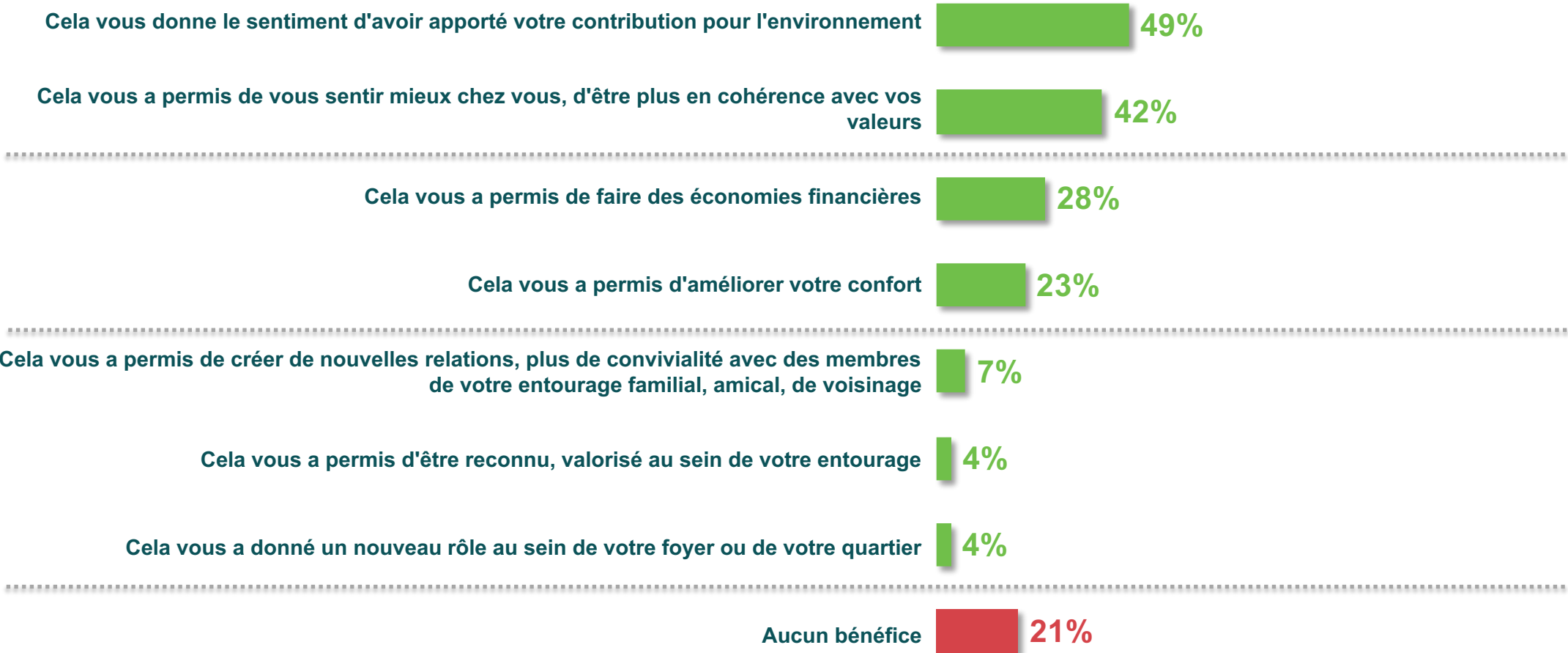
Cela vous a permis de changer de métier, d'avoir une évolution de poste en lien avec les questions environnementales (au sein de la même entreprise ou d'une nouvelle entreprise) 1%

Aucun bénéfice 34%

Les transféreurs du travail vers le domicile mettent aussi en avant le même type de bénéfices, à savoir la contribution plus grande à la protection de l'environnement et la cohérence en matière de valeurs. A noter qu'1 sur 4 indiquent aussi des économies financières et un plus grand confort.

Q25 – Avez-vous retiré des bénéfices, y-a-t-il eu des retombées positives liées au fait que vous ayez transféré des comportements en faveur de l'environnement de votre lieu de travail vers votre domicile/ sphère privée ? Plusieurs réponses possibles

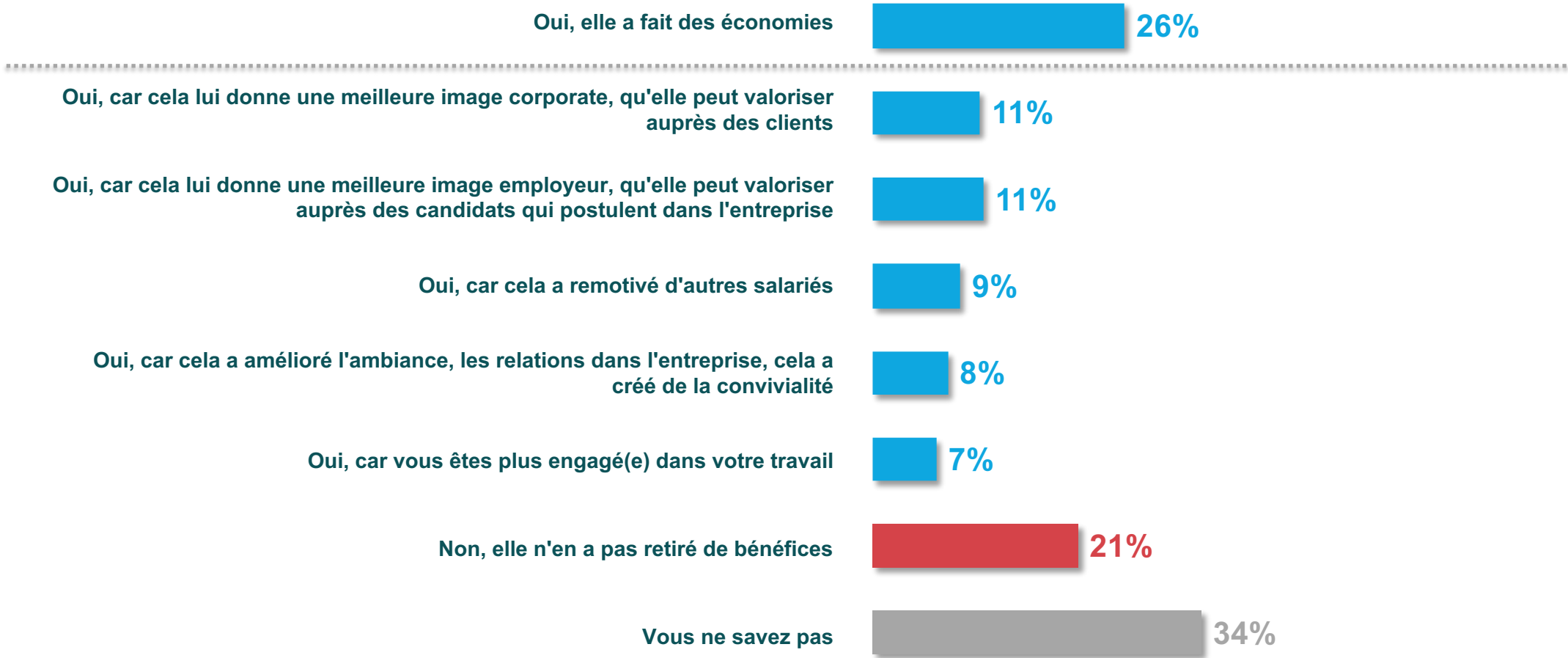
- Aux transféreurs Travail - Domicile au moins partiels -



Lorsqu'il y a transfert vers le lieu de travail, certains transféreurs mettent également en avant des bénéfices pour l'entreprise, même si 1/3 disent ne pas pouvoir répondre à cette question. Les principaux bénéfices à l'échelle de l'entreprise semblent être les économies financières (un quart des répondants), devant les bénéfices en termes d'image, d'engagement ou de climat social.

Q16 – Pensez-vous que votre organisation a retiré des bénéfices du fait que vous ayez transféré des comportements en faveur de l'environnement de votre domicile vers votre lieu de travail ?
Plusieurs réponses possibles

- Aux transféreurs Domicile-Travail au moins partiels -





Les conséquences négatives



Très peu de transféreurs indiquent que le fait d'avoir transféré des comportements en faveur de l'environnement au travail a engendré des conséquences négatives, notamment en termes relationnels.

Q17 – Y-a-t-il eu des conséquences négatives liées au fait que vous ayez transféré des comportements en faveur de l'environnement de votre domicile vers votre lieu de travail ? Plusieurs réponses possibles

- Aux transféreurs Domicile-Travail au moins partiels -



Des frustrations, des déceptions, liées au manque d'écoute de la part de vos collègues ou de votre entreprise 12%

Des conséquences négatives relationnelles du type mécontentes, moqueries, remarques, conflits ouverts... 7%

Un impact négatif sur votre qualité de vie au travail (beaucoup de temps et d'énergie déployés au détriment de vos temps de pause par exemple) 3%

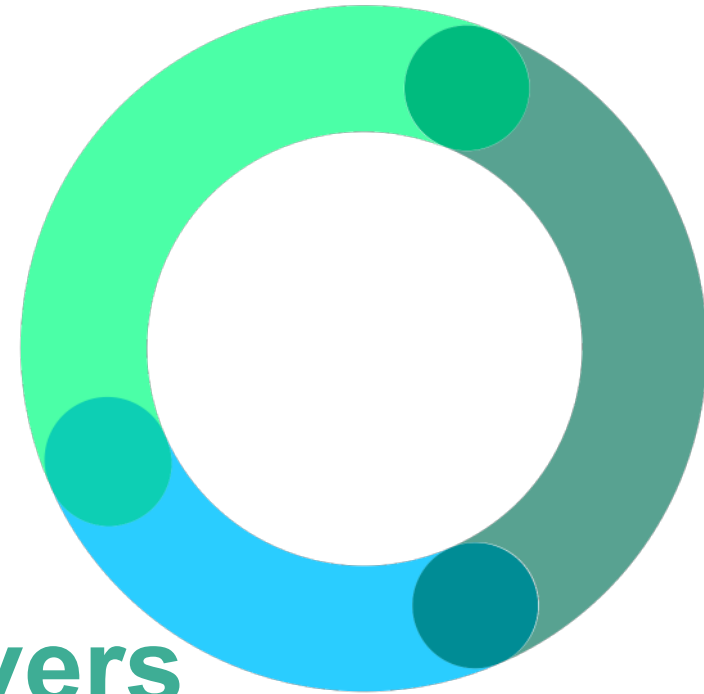
Un impact négatif sur votre productivité ou votre organisation professionnelle 3%

Un impact négatif sur votre image au travail, une pénalisation de votre carrière professionnelle 2%

Non, aucun inconvénient 79%



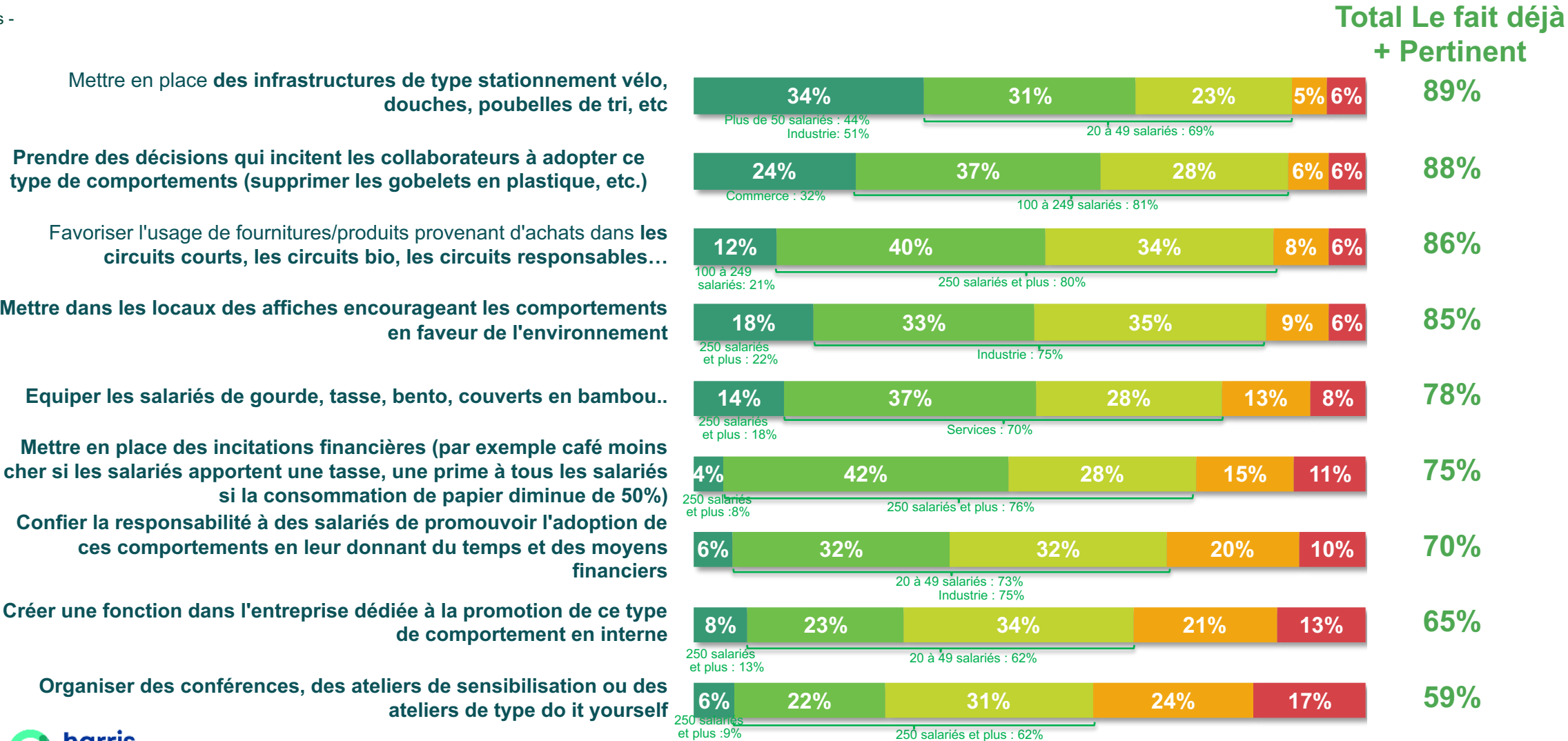
**Quelle sont les attentes envers
les organisations pour faciliter et
amplifier les transferts ?**



Certaines entreprises, surtout parmi les plus grandes, mettent déjà en œuvre un certain nombre de choses pour favoriser les transferts (un tiers ont fait évoluer leurs infrastructures, un quart ont pris des décisions pour inciter les collaborateurs à adopter ce type de comportements et un cinquième ont opté pour des affichages incitatifs). Mais les salariés attendent qu’elles s’engagent plus avant, notamment à travers leur politique d’achat, des équipements pour les salariés ou des incitations financières.

Q28 – Que pourrait faire votre organisation pour vous donner envie d’adopter des comportements en faveur de l’environnement sur votre lieu de travail ? Une seule réponse possible par ligne

- A tous -



Contacts

Merci de noter que toute **diffusion de ces résultats** doit être accompagnée des éléments techniques suivants :
le **nom de l'institut**, le **nom du commanditaire de l'étude**,
la **méthode d'enquête**, les **dates de réalisation** et la **taille de l'échantillon**.

Suivez l'actualité de Harris Interactive sur :



www.harris-interactive.com



[Facebook](#)



[Twitter](#)



[LinkedIn](#)

Harris Interactive contacts in France:

Delphine Martelli-Banégas – Directrice du Département Corporate – dmartellibanegas@harrisinteractive.fr

Marion Desreumaux – Directrice de clientèle au Département Corporate – mdesreumaux@harrisinteractive.fr