

APR ADEME « Bâtiments responsables à l'horizon 2020 »

Projet SOCIOCUBE : analyse des dynamiques organisationnelles et comportementales d'économies d'énergie dans le tertiaire : enseignements du concours CUBE 2020 et perspectives de déploiement

Etude quantitative sur la première édition du concours CUBE 2020



DR : I. Moussaoui

Auteur :

Delphine LABBOUZ, psychosociologue indépendante

Novembre 2016

Sommaire

APR ADEME « Bâtiments responsables à l’horizon 2020 »	1
Projet SOCIOCUBE : analyse des dynamiques organisationnelles et comportementales d’économies d’énergie dans le tertiaire : enseignements du concours CUBE 2020 et perspectives de déploiement	1
Sommaire.....	2
Liste des tableaux et figures	4
Introduction et méthodologie	5
a) Pourquoi s’intéresser aux comportements ?.....	5
b) Quels apports d’une approche psychosociale ?.....	6
c) Problématique et objectifs de recherche	7
d) Méthode de l’enquête par questionnaire	7
e) Modalités de diffusion et difficultés rencontrées	9
Questionnaires « correspondants »	11
1. Les participants	11
a) Bâtiments représentés	11
b) Caractéristiques sociodémographiques	11
c) Motivations pour être correspondant	12
2. Les bâtiments	12
a) Typologie générale	12
b) Caractéristiques environnementales	12
3. Les espaces de travail	13
a) Possibilités d’actions des occupants	13
b) Pilotage des équipements.....	13
4. La participation au concours	14
a) Pourquoi participer ?.....	14
b) Qui a pris la décision de participer ?	15
c) L’implication des directions et les échanges durant le concours	15
5. Le déroulement du concours	15
a) Les travaux	16
b) L’optimisation du bâtiment	16
6. Le rôle des salariés	17
a) Réaction et adhésion au concours.....	17
b) Communication et animation	18
c) Quels freins à la mobilisation ?	19
7. Le rôle des managers	20
8. L’évaluation et les suites du concours	20
a) Degré de satisfaction des correspondants	20
b) Part de l’optimisation et de la sensibilisation.....	20
c) Généralisation du concours	21
d) Suites envisagées	21
e) Les effets du concours.....	22
f) Les limites et améliorations	22
Questionnaires « collaborateurs »	24
1. Les participants	24
a) Bâtiments représentés	24
b) Caractéristiques sociodémographiques.....	24
2. Les informations sur le concours CUBE 2020	25

a) Connaissance générale	25
b) Actions de communication.....	25
3. La participation au concours	26
a) Motivations de l'entreprise.....	26
b) Motivations personnelles	27
c) Participation aux animations	28
d) Quels freins à la participation ?	29
4. Les comportements d'économies d'énergie.....	30
a) La bureautique	30
b) L'éclairage.....	30
c) Le chauffage et climatisation.....	31
d) Les déchets	32
e) Les déplacements.....	32
f) Quels effets du concours sur les comportements ?	32
5. Le rôle des managers.....	33
6. L'évaluation du concours	33
a) Degré de satisfaction et apports du concours	33
b) Part de l'optimisation et de la sensibilisation.....	33
c) Les remarques générales sur le concours	34
7. Les bâtiments de travail.....	35
a) Typologie générale	35
b) Caractéristiques environnementales	35
c) Les espaces de travail.....	35
8. L'entreprise.....	36
a) Évaluation générale.....	36
b) Politique environnementale.....	38
9. Les facteurs individuels	38
a) Motivations personnelles pour les économies d'énergie	38
b) Sentiment de contrôle personnel	39
c) Les habitudes environnementales	39
d) Les comportements pro-environnementaux au travail	40
Conclusion	42
Annexe 1 : Questionnaire « correspondants »	44
Annexe 2 : Questionnaire « collaborateurs »	51

Liste des tableaux et figures

Tableau 1 : Les caractéristiques environnementales des bâtiments	13
Tableau 2 : Le pilotage centralisé des équipements.....	14
Tableau 3 : Les raisons de la participation au concours	14
Tableau 4 : La prise de décision de participer	15
Tableau 5 : Les actions d’optimisation entreprises durant le concours	16
Tableau 6 : Les actions à destination des occupants.....	18
Tableau 7 : Les freins à la participation des salariés (selon les correspondants).....	19
Tableau 8 : Le degré de satisfaction à l’issue du concours.....	20
Tableau 9 : La communication reçue par les occupants	25
Tableau 10 : Les motivations de l’entreprise pour participer au concours	26
Tableau 11 : Les motivations personnelles pour participer au concours	27
Tableau 12 : La participation des collaborateurs aux animations proposées.....	28
Tableau 13 : Les freins à la participation des salariés	29
Tableau 14 : Les caractéristiques environnementales des bâtiments.....	35
Tableau 15 : Les motivations personnelles pour économiser l’énergie au travail.....	38
Figure 1 : Bureautique – fréquence d’adoption des comportements	30
Figure 2 : Chauffage – fréquence d’adoption des comportements	31
Figure 3 : La satisfaction de l’espace de travail.....	36
Figure 4 : L’évaluation de l’ambiance au travail	37
Figure 5 : La cohérence perçue entre les valeurs personnelles et organisationnelles	37
Figure 6 : L’adoption de comportements pro-environnementaux au travail	41

Introduction et méthodologie

Le présent rapport de recherche s'inscrit dans le cadre du projet SOCIOCUBE, porté par l'IFPEB (Institut Français pour la Performance du Bâtiment) et EDF R&D, avec le soutien de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie).

SOCIOCUBE est un projet de recherche-action qui a pour finalité d'**identifier de nouveaux leviers de maîtrise de l'énergie dans le secteur tertiaire, en se basant sur l'étude d'un concours d'économies d'énergie.**

La première édition de ce concours, conduite en 2014, fait l'objet d'un diagnostic approfondi afin de capitaliser l'expérience accumulée par les différents acteurs.

Dans ce rapport, nous présentons les **résultats de l'étude quantitative, réalisée par questionnaires.** Elle apporte des éléments d'analyse complémentaires à ceux de l'étude qualitative, menée par entretiens, présentée dans un rapport distinct.

Les connaissances produites seront ensuite utilisées comme socle de réflexion pour alimenter des ateliers d'experts visant à proposer, d'une part, des outils d'implication des organisations dans une démarche d'économies d'énergie et, d'autre part, des pistes pour une stratégie nationale d'économies d'énergie dans le secteur tertiaire.

Avant de présenter les résultats de notre étude, nous rappellerons brièvement l'importance de la prise en compte des comportements dans les économies d'énergie, notamment au sein des bâtiments tertiaires de bureaux. Pour cela, nous exposerons les apports de la psychologie sociale et la méthodologie mise en œuvre.

Nous ne reviendrons pas sur la description du concours CUBE 2020, ni sur les enjeux énergétiques et environnementaux dans le secteur du bâtiment, puisqu'ils ont été détaillés dans le rapport de l'étude qualitative.

a) Pourquoi s'intéresser aux comportements ?

Afin de réduire les consommations d'énergie dans le domaine du bâtiment, les professionnels ont recours à des équipements performants, des technologies innovantes et des énergies renouvelables, qui permettent d'**améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments.** On assiste ainsi à l'essor de bâtiments « nouvelle génération », à très haute performance énergétique, voire à énergie positive.

Néanmoins, ces réponses restent incomplètes car les bénéfices affichés de ces bâtiments dépendent largement de leur **capacité à s'adapter aux usages et à permettre leur bonne appropriation** par les occupants, afin qu'ils adoptent des comportements en adéquation avec les objectifs environnementaux du bâtiment.

Dans le cadre de bâtiments de bureaux, promouvoir les comportements favorables à l'environnement, et notamment les économies d'énergie dans les organisations, constitue un défi particulier car **les salariés n'ont pas d'intérêt financier à économiser l'énergie sur leur lieu de travail** et ont rarement accès aux informations concernant leur niveau de consommation.

En outre, **peu d'actions sont mises en place à destination des occupants ou des salariés**, pour différentes raisons, allant du manque de temps, de moyens, de compétences (en communication, animation ou sciences humaines et sociales), à la croyance que ces actions seront inefficaces, que leurs impacts seront trop lointains ou moins importants que l'optimisation technique, par exemple.

Pourtant, les premiers retours d'expérience montrent que l'on peut atteindre jusqu'à 20 %¹ d'économies d'énergie grâce à des actions relevant du comportement des occupants et de la meilleure gestion des bâtiments. Il est d'ailleurs très difficile de discriminer la part de l'un et de l'autre.

Des recherches en psychologie sociale² attestent également que **le succès des programmes environnementaux dépend des comportements adoptés par les salariés**. Ces comportements, individuels ou collectifs, peuvent renforcer ou au contraire affaiblir l'efficacité des mesures techniques mises en œuvre.

Ainsi, les solutions de maîtrise de l'énergie doivent reposer à la fois sur des progrès techniques et sur des changements de comportements.

Or, modifier et adapter les comportements des êtres humains nécessite une **meilleure compréhension de leurs déterminants psychosociaux et organisationnels**, ce qui constitue un des objectifs de l'enquête quantitative menée sur la première édition du concours CUBE 2020. Ceci s'applique aussi bien aux occupants des immeubles qu'aux animateurs des campagnes de sensibilisation.

b) Quels apports d'une approche psychosociale ?

Les sciences humaines et sociales offrent des concepts, des théories, des outils et des méthodes pour étudier la question des évolutions des modes de vie et des conditions dans lesquelles elles se produisent.

Plus précisément, la psychologie sociale est une discipline qui essaye de comprendre et d'expliquer comment les **processus mentaux** (pensées, sentiments, etc.) et les **comportements** des individus sont influencés par la présence des autres, et les interactions actuelles ou passées avec eux.

Dans cette optique, de nombreuses recherches en psychologie sociale et environnementale se sont intéressées aux gestes de protection de l'environnement et aux techniques ou interventions visant à augmenter leur adoption.

Les résultats ont mis en avant un certain nombre de facteurs qui influencent ces comportements (aussi appelés **déterminants** ou antécédents), comme par exemple les motivations individuelles, les attitudes envers l'environnement, les valeurs, les habitudes, ou encore les normes sociales.

¹ Carbon Trust. (2006). *Energy saving fact sheet: Assessing the energy use in your building*. London : The Carbon Trust.

Ces chiffres se retrouvent également dans le rapport d'évaluation du Grenelle de l'environnement (2010) et dans les résultats de la première édition du concours CUBE 2020.

² Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 48(2), 243-256. doi:10.1177/0007650308315439

Dans le cadre du projet SOCIOCUBE, nous souhaitons examiner quels peuvent être les éléments psychosociaux qui ont joué un **rôle facilitateur ou inhibiteur dans la mobilisation des salariés** et leur engagement dans le concours CUBE 2020, notamment par la modification de leurs comportements d'économies d'énergie sur leur lieu de travail.

c) Problématique et objectifs de recherche

À travers cette étude quantitative, nous avons tenté de répondre à plusieurs questions de recherche, qui portent sur la réception du concours CUBE 2020 par les collaborateurs et le rôle du management, à savoir :

- Quelles sont les perceptions, attitudes et réactions des salariés vis-à-vis du concours et des économies d'énergie au travail ?
- Quel est l'impact du concours sur les comportements d'économies d'énergie ?
- Quels sont les dispositifs de mobilisation qui ont été mis en œuvre par les participants ?
- Quels sont les différents facteurs (individuels, contextuels, sociaux et organisationnels) qui encouragent ou, au contraire, qui freinent les changements de comportements ?
- Quel est le rôle des managers et de la direction dans l'implication des collaborateurs ?
- Quel bilan peut être effectué concernant l'évaluation du concours : réussites, échecs, enseignements ?

d) Méthode de l'enquête par questionnaire

Afin de répondre à ces problématiques de recherche, nous avons choisi de réaliser une enquête par questionnaire. Le questionnaire est un **outil standardisé de recueil de données quantitatives**, qui sont ensuite analysées statistiquement.

Pour cela, nous utilisons des questions fermées à choix multiples et, le plus souvent, des échelles de mesure, appelées « **échelles de Likert** », en sept points, permettant au participant de donner son avis, en nuancant sa réponse à l'aide des chiffres intermédiaires. En fonction des questions, le chiffre 1 signifie par exemple « Pas du tout d'accord » ou « Non, pas du tout » ou « Pas du tout satisfaisant » ; tandis que le chiffre 7 signifie « Tout à fait d'accord » ou « Oui, tout à fait » ou « Tout à fait satisfaisant ».

Ces échelles nous permettent par la suite de vérifier la fiabilité de notre outil, de mesurer des moyennes, de créer des indicateurs et de comparer les résultats de façon statistique. Outre l'**objectif** strictement **descriptif**, nous cherchons également à **mettre en relation des dimensions**, dans une approche davantage **explicative**.

Au départ, nous pensions réaliser un seul questionnaire, adressé à l'ensemble des collaborateurs dont le bâtiment a participé à la première édition du concours CUBE 2020. Nous avons finalement pris le parti de réaliser **deux questionnaires distincts** : l'un adressé aux correspondants de chaque bâtiment et l'autre, aux collaborateurs. Bien que leur niveau d'analyse soit différent, **leurs objectifs sont complémentaires**.

Le **questionnaire à destination des correspondants** (cf. Annexe 1, p. 44) vise à obtenir les informations suivantes :

- Description des bâtiments et des espaces de travail
 - Typologie générale
 - Certifications ou labellisations
 - Caractéristiques environnementales
 - Programmation et automatismes
 - Marges de manœuvre des salariés

- Participation au concours
 - Motivations
 - Enjeux
 - Déroulement
 - Actions d'optimisation

- Rôles des salariés et dirigeants
 - Perception du concours
 - Actions mises en place
 - Freins potentiels

- Évaluation du concours
 - Satisfaction
 - Articulation sensibilisation / optimisation
 - Suites envisagées

- Profil des correspondants
 - Moyens humains et financiers pour le concours
 - Motivations du correspondant
 - Parcours et formation
 - Type d'activités

Le **questionnaire à destination des collaborateurs** (cf. Annexe 2, p. 51), quant à lui, cherche à recueillir les informations suivantes :

- Participation au concours
 - Informations reçues
 - Motivations
 - Actions et niveau d'implication
 - Freins potentiels

- Comportements d'économies d'énergie
 - Bureautique
 - Eclairage
 - Chauffage
 - Déchets et déplacement
 - Effets du concours

- Evaluation du concours
 - Satisfaction et apports
 - Articulation sensibilisation / optimisation
 - Pistes d'amélioration

- Facteurs explicatifs des comportements
 - Facteurs contextuels
 - Typologie des bâtiments
 - Caractéristiques environnementales
 - Qualité des espaces de travail et confort perçu
 - Facteurs organisationnels
 - Climat social
 - Cohérence perçue entre les valeurs personnelles et organisationnelles
 - Politique environnementale de l'entreprise et engagement des managers
 - Normes sociales
 - Facteurs individuels
 - Motivations environnementales
 - Sentiment de contrôle personnel
 - Comportements pro-environnementaux au travail et au domicile
 - Habitudes environnementales

- Profil des salariés :
 - Variables sociodémographiques
 - Types de missions
 - Ancienneté
 - Domaine d'étude

e) Modalités de diffusion et difficultés rencontrées

Initialement, nous souhaitons nous appuyer sur les résultats des entretiens qualitatifs pour créer le questionnaire, en l'adaptant aux thèmes principaux repérés et aux problématiques centrales dans le cadre de la première édition du concours CUBE 2020. Néanmoins, pour des raisons de calendrier et pour éviter de différer les réponses des participants trop longtemps après la fin du concours, nous avons décidé d'envoyer les questionnaires avant l'été 2015.

Les questionnaires ont été diffusés en version informatique, *via* un lien permettant d'y répondre directement sur internet, en une seule fois.

L'IFPEB s'est chargé de contacter par courriel les correspondants bâtiment afin de leur transmettre le questionnaire à remplir par leurs soins et à diffuser aux collaborateurs.

Cependant, nous avons rencontré de nombreuses **difficultés dans l'obtention des réponses aux questionnaires**, malgré une importante campagne de relances téléphoniques et par courriel, durant l'été et le mois de septembre.

Tout d'abord, la période de diffusion des questionnaires était peu propice, les structures et entreprises sollicitées étant en phase de bouclage avant les congés d'été.

À travers les réponses et motifs de refus avancés par les correspondants, nous avons pu établir certaines pistes pour expliquer le faible taux de réponses.

Des **circuits informels de communication** ont été mis en place durant le concours CUBE 2020, fonctionnant davantage par relations que par les canaux officiels. Les services de la communication et des ressources humaines n'ont pas toujours été informés de la participation au concours. Il a donc par la suite été difficile d'envisager une diffusion du questionnaire d'enquête à tous les occupants d'un site.

Dans certains cas, comme cela a été mentionné lors des entretiens qualitatifs, la direction des ressources humaines a pu freiner la participation à cause de craintes liées au climat social ou aux potentiels tensions et conflits engendrés par la réponse à notre enquête.

En outre, les bâtiments et entreprises ayant concouru à CUBE 2020 étaient soucieux de **préserver leur image** et de valoriser à l'extérieur leur engagement environnemental et énergétique, grâce à leur implication dans le concours.

L'enquête auprès des collaborateurs a pu être envisagée comme un risque de dérive sur des questions liées au management ou au confort au sein du bâtiment.

Par ailleurs, **les candidats ont majoritairement privilégié les stratégies d'optimisation technique, au détriment de la sensibilisation des occupants**. Cet élément peut expliquer la faible propension à diffuser l'enquête auprès des collaborateurs, car ceux-ci n'étaient pas toujours au courant de la participation de leur entreprise au concours CUBE 2020. Dans certains cas, ils étaient informés mais n'ont pas été amenés à participer donc la réponse au questionnaire n'était pas pertinente.

Enfin, les correspondants ont mentionné un certain nombre de raisons motivant leur refus de diffuser l'enquête en interne, et notamment :

- un manque de moyens
- un manque de temps à consacrer à CUBE 2020
- une charge de travail trop élevée
- d'autres priorités plus importantes
- des sollicitations trop nombreuses, notamment pour répondre à l'enquête qualitative et participer aux entretiens semi-directifs
- une redondance avec d'autres enquêtes en cours, sur l'environnement ou les risques psychosociaux
- la crainte que cette enquête nuise à la communication sur les autres messages internes liés au développement durable
- le fait que le bâtiment s'est inscrit mais n'a pas réellement « joué le jeu » donc les retours ne seraient pas significatifs

En conséquence, **nous avons du restreindre l'analyse des questionnaires à sa dimension descriptive**. En effet, notre panel de participants étant plus faible que prévu (19 correspondants et 23 collaborateurs), nous n'avons pas pu explorer la dimension explicative de l'analyse quantitative, puisque les possibilités de traitements statistiques et de mise en relation de facteurs psychosociaux expliquant les comportements étaient limitées.

Questionnaires « correspondants »

1. Les participants

a) Bâtiments représentés

Nous avons envoyé le questionnaire en version informatique à tous les correspondants des 70 bâtiments ayant participé à la première édition du concours CUBE 2020.

19 correspondants ont répondu au questionnaire. Ils représentent les entreprises et bâtiments suivants :

Bâtiment	Nombre de correspondants
CARDONNEL Ingénierie - LE CUBE	1
CARMINE SA - BOB 1	1
CROIX-ROUGE FRANÇAISE - QUADRIUM EST	1
École supérieure de L'EN&ESR - Centre de formation des cadres	1
IPSOS - LE MAZAGRAN	1
Ministère de l'Éducation Nationale (<i>KERQUESSAUD / Site Descartes</i>)	2
PAGEGROUP Siège	1
POSTE IMMO (<i>Caen / Dijon / La Rochelle RP / Metz / Nancy / Rennes Colombier / Toulouse Minimes</i>)	7
SCHNEIDER ELECTRIC (<i>Electropole Eybens / Merlin Gerin Loire / PLM Meylan</i>)	3
UEMF GPPF FORMATION	1

Le **taux de participation** des correspondants s'élève à **27 %**.

Nous serons vigilants lors de l'analyse et de l'interprétation des résultats, qui ne pourront pas être généralisés à l'ensemble des bâtiments, même s'ils apportent des retours d'expériences et renseignements précieux.

b) Caractéristiques sociodémographiques

Sexe	Homme : 89 %		Femme : 11 %	
Age	Moyenne : 48 ans	Minimum : 28 ans	Maximum : 60 ans	
Statut	Employé : 11 %	Cadre : 84 %	Direction : 5 %	
Ancienneté	Moyenne : 11 ans	Minimum : 1 an	Maximum : 40 ans	
Niveau d'études	BAC : 26 %	BAC+2 : 16 %	BAC+3 à 4 : 21 %	BAC+5 : 37 %

Le domaine d'études des correspondants est majoritairement technique (42 %).

53 % des entreprises et 68 % des correspondants exercent des missions en lien avec l'environnement ou l'énergie.

c) Motivations pour être correspondant

68 % des participants affirment avoir choisi d'être correspondant, avec comme motivations personnelles :

- L'intégration du concours dans les **fonctions** liées au poste : « *Je suis le responsable énergie du site.* »
- La conviction que le concours est **pertinent** et utile : « *On m'a demandé d'être correspondant mais j'étais convaincue du bien fondé de la démarche.* »
- La volonté de **s'impliquer** davantage dans l'entreprise : « *Je crois que ce challenge a été un vecteur pour m'impliquer. Il a été un vecteur parmi les différents sites de la même entreprise et accessoirement, parmi les autres sociétés en "compétition" ».*
- L'envie de donner un **nouveau souffle** aux actions déjà en cours sur le développement durable : « *Les résultats, quels qu'ils soient, ont été de nature à booster les actions à lancer et à définir auprès du site.* »
- L'**intérêt personnel** pour l'environnement et pour la démarche
- La volonté d'améliorer l'efficacité énergétique du bâtiment et la prise en compte du **développement durable**
- L'envie d'accroître les **connaissances** personnelles sur ce sujet

2. Les bâtiments

a) Typologie générale

L'ensemble des 19 bâtiments de notre panel abrite des bureaux.

21 % des bâtiments sont dédiés à l'enseignement et 31 % sont publics.

89 % des bâtiments abritent une seule structure et 63 % font partie d'un parc important.

63 % sont propriétaires du bâtiment.

Surface du bâtiment :

entre 3 000m ² et 10 000m ²	37 %
< 3 000m ²	21 %
> 10 000m ²	42 %

b) Caractéristiques environnementales

Nous avons demandé aux correspondants s'ils avaient connaissance des certifications ou labellisations environnementales de leur bâtiment (HQE, BBC, BREEAM, LEED, BEPAS, BEPOS) ainsi que de ses différentes caractéristiques (bail vert, tri, agenda 21, PDE, système de management environnemental et de l'énergie).

Le Tableau 1 ci-dessous synthétise leurs réponses.

Tableau 1 : Les caractéristiques environnementales des bâtiments

Caractéristiques	OUI	NON	NE SAIT PAS
HQE	16 %	79 %	5 %
BBC		100 %	
BREEAM		100 %	
LEED		100 %	
BEPAS		100 %	
BEPOS		100 %	
Bail vert	26 %	74 %	
Tri des déchets	84 %	16 %	
Agenda 21	84 %	16 %	
PDE	26 %	53 %	21 %
Système de management environnemental	21 %	68 %	11 %
Système de management de l'énergie	10,5 %	79 %	10,5 %

On observe que les bâtiments de notre panel ne sont pas certifiés ou labellisés, sauf 16 % d'entre eux qui sont HQE.

Par contre, 84 % possèdent un système de tri des déchets et un agenda 21.

Dans l'ensemble, les correspondants estiment **que les caractéristiques environnementales du bâtiment ne sont pas visibles** (M = 2,16 ; ET = 1,77).

3. Les espaces de travail

a) Possibilités d'actions des occupants

Dans les 19 bâtiments de notre panel, les correspondants déclarent majoritairement que les occupants peuvent agir sur l'éclairage (95 %) et la gestion des stores (95 %) ; l'ouverture des fenêtres (89 %) ; le chauffage (79 %) et la climatisation (79 %). Cependant, il est rare qu'ils aient la main sur la gestion de la ventilation 32 %).

b) Pilotage des équipements

Au niveau du pilotage des équipements (cf. Tableau 2), dans la majorité des bâtiments, **il existe un système centralisé pour l'éclairage** (58 % de « oui »), **le chauffage** (80 % de « oui ») **et la climatisation** (59 % de « oui ») ; avec principalement un pilotage par zone et une programmation horaire (32 %).

A l'inverse, l'ouverture des fenêtres et la gestion des stores ne sont quasiment jamais gérées de façon centralisée (89 % de « non »).

Tableau 2 : Le pilotage centralisé des équipements

Pilotage centralisé	Oui	Oui, par zone	Oui, avec programmation horaire	Oui, par zone et avec programmation horaire	Non	Ne sait pas
Éclairage	5 %	16%	5 %	32 %	37 %	5 %
Chauffage	16 %	11 %	21 %	32 %	11 %	11 %
Climatisation	11 %	16 %	0 %	32 %	32 %	11 %
Ventilation	5 %	5 %	5 %	21 %	53 %	11 %
Ouverture des fenêtres	5 %	0 %	0 %	0 %	89 %	5 %
Stores	5 %	0 %	0 %	0 %	89 %	5 %

4. La participation au concours

a) Pourquoi participer ?

D'après le Tableau 3 ci-dessous, les correspondants estiment que leur bâtiment a décidé de participer à CUBE 2020 avant tout dans l'objectif d'être **cohérent avec la démarche de développement durable de l'entreprise** et d'être **exemplaire** en matière d'économies d'énergie. Les **enjeux d'image et de réputation** sont également importants ; suivis de la volonté de faire partie d'une **dynamique nationale**. Les autres raisons (dont le score moyen est un peu plus faible) figurent dans le tableau.

Tableau 3 : Les raisons de la participation au concours

Selon vous, pour quelle(s) raison(s) ce bâtiment a-t-il décidé de participer à CUBE 2020 ?	M ³	ET ⁴
Pour être cohérent avec la démarche de développement durable de votre entreprise	6,42	0,69
Pour être exemplaire en matière d'économies d'énergie	5,84	1,26
Pour des enjeux d'image et de réputation de l'entreprise	5,63	1,34
Pour faire partie d'une dynamique nationale	5,26	1,76
Pour diminuer ses factures d'énergie	5,05	1,81
Pour expérimenter des actions qui ne font pas appel à la technique ou aux travaux	5,00	1,86
Pour mobiliser les salariés	4,79	1,75
Pour accroître sa reconnaissance dans son secteur d'activité	4,58	1,71

Une autre raison invoquée par l'un des correspondants pour justifier la décision de participer au concours CUBE 2020 est l'incitation du bailleur.

³ Moyenne

⁴ Écart-Type

b) *Qui a pris la décision de participer ?*

Dans la majorité des cas, **la décision de participer à CUBE 2020 a été prise par la direction de l'entreprise** (cf. Tableau 4).

Tableau 4 : La prise de décision de participer

Selon vous, qui a proposé de faire participer votre bâtiment au concours CUBE 2020 ?	%
La direction de l'entreprise	47
La direction Immobilière	16
La direction Développement Durable	11
Des salariés intéressés par ce concours	11
Le bailleur	11
Un (ou plusieurs) manager(s) intermédiaires	5

c) *L'implication des directions et les échanges durant le concours*

Les directions de l'entreprise qui ont participé à la mise en place du concours sont majoritairement la direction Technique / les services support (21 %) et le service développement durable / environnement (16 %)

Durant le concours, **les correspondants ont majoritairement échangé avec les organisateurs** de CUBE 2020 (84 %) **et le pilote** du concours au niveau de leur entreprise (84 %). Ils ont aussi eu des échanges avec les autres candidats appartenant à leur entreprise (53 %) et, plus rarement, avec les autres candidats extérieurs à leur entreprise (26 %).

Ces résultats sont cohérents avec ceux obtenus lors de l'étude qualitative, qui mentionne notamment un effet bénéfique des échanges avec les organisateurs sur la dynamique de groupe et le maintien de l'intérêt des participants durant l'année du concours.

5. Le déroulement du concours

Dans l'ensemble, les correspondants déclarent ne **pas** avoir rencontré **de difficultés pour obtenir les données de consommations** énergétiques du bâtiment (M = 3,05 ; ET = 1,93). L'étude qualitative a montré des disparités à ce sujet puisque certains soulignent des contraintes liées au suivi des consommations, qui est assez chronophage.

58 % des correspondants ont sollicité l'équipe d'exploitation dans le cadre du concours. Ce chiffre peut sembler relativement faible au regard de l'analyse des entretiens, qui a mis en avant un besoin d'améliorer la relation avec les exploitants pour accroître la communication et la coopération. En effet, les correspondants ont souvent des marges de manœuvre limitées, sans aucune responsabilité liée à l'exploitation du bâtiment.

Par ailleurs, dans seulement 5 % des bâtiments, des modifications sur l'informatique ont été effectuées.

a) *Les travaux*

Malgré les limites perçues comme imposées par le règlement du concours (qui autorise toutes les modalités de progrès en site occupé, sauf les travaux lourds), **21 % des bâtiments reconnaissent avoir effectué des petits travaux.**

Il s'agit par exemple de la pose d'une sonde de régulation et du réglage de la minuterie, de travaux au niveau de la chaufferie et de l'éclairage, de la mise en place de régulation de chauffage (action planifiée en 2013 dans le cadre de la programmation Grosses Réparations, Gros Entretien).

b) *L'optimisation du bâtiment*

Le Tableau 5 présente les actions qui ont été mises en œuvre au sein des bâtiments participants au concours, afin d'optimiser les consommations d'énergie.

Tableau 5 : Les actions d'optimisation entreprises durant le concours

CHAUFFAGE, VENTILATION, CLIMATISATION	
Modifier les consignes de température (en chauffage et en climatisation)	63 %
Réduire la température la nuit et/ou le week-end	63 %
Effectuer des campagnes de mesures des températures	42 %
Modifier le fonctionnement par zone du chauffage et de la climatisation	37 %
Réduire les débits de ventilation la nuit et/ou le week-end	26 %
ÉCLAIRAGE	
Éteindre les lumières la nuit et/ou le week-end	89 %
Installer des ampoules plus économes (relamping)	42 %
Moderniser le système d'éclairage	32 %
Mettre en place une programmation horaire des lumières	32 %
Installer des détecteurs de présence	26 %
Installer une minuterie	26 %
Améliorer la gestion de l'éclairage des parkings	26 %
Réduire l'éclairage dans les couloirs ou les parties communes	21 %
Optimiser l'éclairage de la salle de restauration	11 %
TRAVAUX	
Changer le système énergétique (chaudière, groupe froid...)	11 %
Isoler les murs ou la toiture	11 %
Remplacer les fenêtres par des modèles plus performants	5 %
Installer des énergies renouvelables	0 %
AUTRES	
Vérifier les installations	63 %

Installer des mousseurs sur les robinets	63 %
Réaliser des enquêtes auprès des occupants sur le confort	26 %
Réaliser un audit énergétique	21 %
Faire intervenir un energy manager (interne ou externe)	21 %
Utiliser un système de rafraîchissement par free cooling	11 %
Intervenir sur l'eau chaude sanitaire	5 %
Mettre en œuvre un CPE (contrat de performance énergétique)	5 %
Mettre en place une programmation horaire des stores	0 %

Conformément aux résultats de l'étude qualitative, on note que **la principale action réalisée sur le poste CVC consiste à réduire les consignes de chauffage et de climatisation**. Bien que ce changement ait été effectué de façon progressive, il participe à l'augmentation de l'inconfort perçu, ce qui peut entraîner une baisse de la participation des occupants sur les autres éco-gestes. Ces conséquences négatives peuvent être atténuées par une bonne communication avec les occupants.

La programmation horaire pour adapter la température à l'occupation du bâtiment (réduire la nuit et le week-end) **est très fréquemment réalisée**. Elle est efficace et n'engendre pas de mécontentements de la part des occupants.

Concernant l'éclairage, **l'extinction des lumières la nuit et le week-end est l'action majoritaire**. L'installation de détecteurs de présence n'a été effectuée que dans 5 bâtiments. Le bilan issu des entretiens est mitigé car ces automatismes peuvent générer des inconforts (extinctions non désirées ou gaspillages) et des dysfonctionnements. Ils ont également tendance à déresponsabiliser les occupants. Pour être pertinents, les détecteurs de présence doivent être adaptés aux usages et les occupants doivent avoir la possibilité de reprendre la main dessus.

Enfin, d'autres actions ont pu être adoptées, comme la vérification des installations ou la pose de mousseurs sur les robinets.

6. Le rôle des salariés

a) Réaction et adhésion au concours

Dans l'ensemble, en apprenant la participation de leur entreprise au concours, **la réaction des salariés a été plutôt bonne** (M = 4,58, ET = 1,02).

Par contre, **ils ont moyennement adhéré aux objectifs** (M = 4,26, ET = 0,87) **et ne se sont pas personnellement investis** (M = 3,79, ET = 1,36).

Pourtant, dans 58 % des cas, les salariés ont été incités à proposer des initiatives ; par exemple *via* la mise en place de la boîte à idées CUBE 2020, par le biais d'une messagerie dédiée ou lors de réunions de structure, mais dans l'ensemble, il n'y a pas eu de retours, aucune proposition n'a été recueillie.

b) Communication et animation

Le Tableau 6 synthétise l'ensemble des actions de communication qui ont été mises en place dans les bâtiments, afin d'informer et de mobiliser les occupants.

Tableau 6 : Les actions à destination des occupants

Mettre des affiches	84 %
Donner des informations aux salariés sur :	
- Les écogestes à appliquer à l'occasion du concours ?	84 %
- Le principe du concours et les règles du jeu ?	79 %
- Les actions mises en œuvre pour améliorer la gestion des équipements ?	79 %
- Le résultat final de leur bâtiment ?	74 %
Envoyer des mails	63 %
Organiser des réunions ou des animations	63 %
Donner des informations aux salariés sur :	63 %
- Les consommations d'énergie de leur bâtiment	
- Le classement de leur bâtiment par rapport aux autres bâtiments de votre entreprise participant au concours	63 %
- Le classement de leur bâtiment par rapport aux autres bâtiments d'autres structures participant au concours	63 %
Mettre des stickers	53 %
Proposer une boîte à idées	42 %
Donner un guide / une brochure aux salariés	37 %
Montrer une vidéo	37 %
Donner des informations aux salariés sur les consommations d'énergie des salariés (collectivement)	37 %
Écrire des newsletters	32 %
Organiser un petit-déjeuner / goûter	32 %
Organiser un concours interne	16 %
Organiser un groupe d'échanges	16 %
Organiser une conférence	16 %
Organiser une visite de bâtiment	11 %
Organiser une formation	0 %
Donner des informations aux salariés sur leurs propres consommations d'énergie (individuellement)	0 %

On observe que **les principales actions de communication consistent à mettre des affiches et donner des informations aux salariés** sur les éco-gestes, le principe du concours et les règles du jeu, les actions mises en œuvre pour améliorer la gestion des équipements, ainsi que le résultat final de leur bâtiment. De nombreux correspondants envoient également des mails et communiquent aux collaborateurs les consommations d'énergie et le classement de leur bâtiment.

Les stickers sont aussi utilisés par plus de la moitié des correspondants.

Cette communication s'appuie sur le « kit » fourni par l'IFPEB lors de l'inscription au concours. Elle permet de créer une dynamique et de maintenir l'intérêt des occupants, même si elle est insuffisante pour changer les comportements.

En complément, certains correspondants utilisent des **techniques d'animation**, comme l'organisation de réunions (63 %) et d'autres événements plus rares (petit déjeuner, goûter, concours interne, groupe d'échanges, conférence, visite de bâtiment). Ces animations reposent sur des interactions humaines qui ne sont pas présentes dans les actions de communication. Ainsi, elles peuvent permettre d'engager le dialogue, de créer des liens sociaux et de la convivialité entre les salariés. Néanmoins, elles restent **marginales** et mériteraient d'être développées dans les éditions futures de CUBE 2020.

L'étude qualitative a mis en évidence certains **freins** liés à la communication envers les occupants (absence de budget, outils peu opérationnels, communication descendante) et à l'animation, qui est très chronophage, hors du champ de compétences des correspondants (orientés vers la technique), et qui peut représenter une prise de risque.

c) Quels freins à la mobilisation ?

Le Tableau 7 présente les principaux freins identifiés par les correspondants quant à la participation des collaborateurs de leur entreprise au concours CUBE 2020.

En premier lieu, apparaissent le **manque de communication** interne et la **charge de travail** trop élevée, avec une importante pression pour atteindre les objectifs professionnels. Les correspondants mentionnent aussi le **désintérêt** supposé des collaborateurs pour la thématique de l'énergie et le **manque de soutien** de la hiérarchie.

Tableau 7 : Les freins à la participation des salariés (selon les correspondants)

Selon vous, qu'est-ce qui a pu freiner la participation des salariés au concours CUBE 2020 ?	M	ET
Un déficit interne de communication sur le concours	4,95	1,43
Une charge de travail trop élevée	4,79	1,44
Une importante pression pour atteindre des objectifs professionnels	4,37	1,34
L'impression de ne rien pouvoir faire de plus pour économiser l'énergie	4,37	1,86
Un désintérêt pour la thématique de l'énergie	4,32	1,80
Un manque de soutien de la part de la hiérarchie sur le concours	4,16	1,77
Le sentiment que la participation au concours est imposée par la hiérarchie	3,89	1,52
Un sentiment d'inefficacité du concours pour réduire les consommations d'énergie	3,89	1,73
L'absence de récompense en fonction des économies réalisées	3,68	1,89
Un climat social tendu	3,47	2,04
L'absence de personne(s) dédiée(s) pour animer le concours	3,47	2,27
Un manque de connaissances sur les gestes pour économiser l'énergie	3,37	1,74

7. Le rôle des managers

Dans l'ensemble, les résultats concernant l'engagement des managers (investissement personnel, relai des informations et encouragement des équipes à participer) se situent autour de la moyenne. Les correspondants considèrent que **les managers se sont peu investis personnellement** dans le concours, que ce soit pour informer leurs équipes ou soutenir la participation des collaborateurs. Ces résultats sont conformes à ceux identifiés par les sociologues lors de l'analyse des entretiens qualitatifs.

Néanmoins, les correspondants des bâtiments interrogés estiment qu'il y a eu une **volonté d'exemplarité de la part des managers** (M = 4,63 ; ET = 1,16).

8. L'évaluation et les suites du concours

a) Degré de satisfaction des correspondants

D'après le Tableau 8 ci-dessous, **les correspondants sont plutôt satisfaits du classement de leur bâtiment et des économies d'énergie** réalisées à la fin de l'année du concours.

En ce qui concerne l'impact sur les occupants, les correspondants estiment qu'il y a eu une **prise de conscience** des enjeux énergétiques (certainement due aux actions de communication) mais que **la mobilisation des occupants reste faible**.

Le concours a par ailleurs eu peu d'effet sur l'amélioration de l'ambiance au travail.

Tableau 8 : Le degré de satisfaction à l'issue du concours

A l'issue du concours CUBE 2020, êtes-vous satisfait des résultats atteints par votre bâtiment en termes...	M	ET
De classement par rapport aux autres bâtiments	4,79	1,84
D'économies d'énergie	4,68	1,80
De prise de conscience des enjeux énergétiques	4,37	1,07
De mobilisation des occupants	3,79	1,58
D'amélioration de l'ambiance au travail	3,74	1,28

b) Part de l'optimisation et de la sensibilisation

32 % des correspondants bâtiment interrogés **pensent que les scores obtenus sont dus principalement à l'optimisation** technique du bâtiment, **11 % à la sensibilisation** des occupants et **58 % à la combinaison des deux**.

Ainsi, l'optimisation technique a davantage été utilisée que la sensibilisation, bien que les deux soient intimement liées.

Ce résultat fait écho à l'une des principales conclusions du rapport sur l'étude qualitative, qui met en exergue l'**interdépendance entre les champs d'actions techniques et sociales**, puisque la communication sur les actions d'optimisation du bâtiment est indispensable pour obtenir l'acceptation des changements par les occupants.

c) Généralisation du concours

Les correspondants considèrent qu'**il faudrait généraliser ce type de concours à tous les bâtiments tertiaires** (M = 5 ; ET = 1,7). Les raisons invoquées sont les suivantes :

- « *Indispensable pour une prise de conscience collective et pour l'avenir de tous* »
- « *Permet de voir qu'une action est possible* »
- « *Donne une bonne dynamique* »

Cependant, la généralisation de ce type de concours nécessite une **prise de conscience des individus en charge du concours**, ainsi que des **moyens complémentaires** pour permettre une réduction des consommations d'énergie.

Par ailleurs, certains correspondants mentionnent le fait qu'il serait judicieux de travailler sur les sites les plus grands et les plus énergivores dans un premier temps.

d) Suites envisagées

68 % des correspondants envisagent de mettre en place d'autres **actions de sensibilisation** au sein de leur bâtiment (par exemple : guide, livret, conseils sur les éco-gestes, etc.) ; **63 %** projettent d'**optimiser l'exploitation** du bâtiment et **42 %** de faire des **travaux**.

De façon plus générale, les suites envisagées au concours sont les suivantes :

- Poursuivre l'amélioration énergétique
- Renforcer la communication, les petits travaux de régulation, et les actions avec l'exploitant
- Reprendre le programme des travaux (changer la production de chaleur et le dispositif de régulation GTC ; effectuer du relamping)
- Réaménager le site
- Déménager dans un immeuble HQE
- Adopter la « CUBE attitude » pour tous et reconduire le concours lors de la 2^{ème} édition
- Inscrire le bâtiment pour la session 2015-2016 (« [...] car lors de la session 2014-2015, la hiérarchie du site n'avait pas privilégié ce concours au vu des nombreux projets à traiter »)
- À chaque fois que ce sera possible, insister sur les enjeux environnementaux à travers des réalisations ou des actions sur l'immeuble et sur les comportements du personnel

Voici quelques remarques supplémentaires émises par les correspondants :

- « *Notre bâtiment était déjà très économe en énergie de par sa conception. Nous faisons depuis longtemps attention à nos consommations, il est difficile de faire mieux. Nous allons cependant encore améliorer la régulation du chauffage.* »
- « *Nous sommes certifiés ISO 50001 depuis 2012.* »

Ainsi, comme cela a été soulevé lors des entretiens qualitatifs, **CUBE 2020 peut s'intégrer dans des démarches plus globales de développement durable**, lorsque celui-ci est institutionnalisé. Le concours apparaît alors comme un élément complémentaire aux actions préexistantes dans la trajectoire de l'entreprise et dans son engagement, plus ou moins important, pour la protection de l'environnement.

e) Les effets du concours

Selon les correspondants interrogés, le concours présente de nombreux **points positifs**, notamment car il permet de :

- Faire prendre conscience de l'enjeu (« *cela a le mérite d'ouvrir les yeux* »)
- Sensibiliser collectivement le personnel et les occupants
- Mobiliser les employés autour du thème de l'énergie
- Donner une occasion corporate de communiquer de façon concrète sur les thèmes de l'environnement
- Rapprocher les bonnes pratiques adoptées au travail à celles adoptées chez soi (« *ça parle plus, c'est plus concret* »)
- Découvrir un gisement de 20% d'économies d'énergie sans faire de travaux
- Mettre en place un suivi de la consommation et augmenter la visibilité de la facture énergétique
- Trouver des solutions adaptées (« *cela permet à un organisme dont le bâtiment est une passoire thermique de se remettre en question et de mettre en place des solutions* »)
- Booster les actions en lien avec les économies d'énergies
- Comparer les performances par rapport à d'autres bâtiments
- Mener une action simple, sympathique et ludique
- Tisser des liens entre les personnes occupant le site et d'autres participants

Ainsi, les principaux effets du concours CUBE 2020 reposent sur la **prise de conscience des enjeux énergétiques** (à travers la communication, la sensibilisation et la mobilisation des usagers) et la **réalisation d'économies d'énergie à faible coût**, dans le cadre d'un **dispositif ludique et collectif**, permettant de développer des liens sociaux, de comparer ses consommations avec celles d'autres bâtiments et de mettre en relief des pratiques au domicile.

f) Les limites et améliorations

Néanmoins, certains points négatifs ont été évoqués par les correspondants, notamment :

- Les difficultés à obtenir le détail des consommations
- Le format du reporting
- Le manque de rigueur dans le respect des règles du jeu : « *certain challengers ont réalisé des travaux visant à réduire les consommations alors que d'autres se sont limités aux usages et à la régulation.* »
- Le manque d'implication collective : « *c'est l'affaire d'une seule personne* » ; « *les acteurs se sentent un peu esseulés* »
- Le manque de marges de manœuvre des occupants : « *les salariés n'avaient pas les moyens de gérer l'éclairage et la température* »
- Le sentiment de la part des salariés que des efforts supplémentaires leur sont demandés pour faire des économies d'énergie, alors qu'ils n'en verront pas les bénéfices
- Les différences de comportements qui se creusent entre les locataires
- La sensation donnée au locataire que le bailleur ne fait rien ou pas assez de travaux pour réduire les consommations d'énergie du bâtiment

Ainsi, **les principales difficultés sont liées au suivi des consommations et au respect des règles du jeu** (la réalisation de travaux est perçue comme contradictoire avec le principe de CUBE 2020, présenté comme un concours d'éco-gestes), ainsi qu'au **manque d'implication, de marges de manœuvre et de rétributions**.

Partant de ces constats, les correspondants mentionnent des pistes pour améliorer le concours CUBE 2020 :

- Créer une plateforme en ligne pour saisir les consommations
- Fournir les résultats en temps réel, pour maintenir la motivation
- Avoir un tableau de bord avec les consommations d'énergie, le classement interne et externe, pour effectuer une diffusion mensuelle auprès des occupants
- Comparer en valeur absolue (et non seulement en progression) les performances énergétiques des bâtiments similaires dans la même zone climatique
- Connaître le mode de calcul de la consommation historique de référence et son résultat pour le site en concours
- Communiquer systématiquement le classement du bâtiment : *« À ce jour, je ne sais toujours pas quel est le classement de notre bâtiment dans le concours. C'est anormal et démotivant. »*
- Améliorer les supports de communication pour accroître l'implication : *« Je pense que l'implication de tous les acteurs dépend surtout de la communication et des supports mis à la disposition du site concerné. Les actions ou résultats positifs ou négatifs doivent être communiqués au site pour faire naître le goût du challenge. »*

Ainsi, **les améliorations proposées portent principalement sur le suivi des consommations et la communication.**

84 % des correspondants bâtiment n'ont pas reçu de budget spécifique pour le concours.

Néanmoins, 37 % d'entre eux déclarent qu'ils auraient bien aimé **recevoir de l'aide** supplémentaire pour la mise en œuvre de CUBE 2020, par exemple sous forme :

- **D'informations** : *« Une information personnalisée destinée au site, comme le classement périodique, afin d'insuffler cet esprit de challenge ».*
- **De recommandations** : *« Il faut également, à travers les résultats obtenus, définir avec des techniciens, des pistes d'amélioration. »*
- **De conseils experts** sur les possibilités de gains en performance énergétique : *« Préciser que la mise en place d'une régulation ou d'une horloge peut faire gagner 3500 euros pour 6 mois. Ce système de valorisation précis peut inciter les acteurs à plus d'implication. »*
- **De supports de communication.**

Par ailleurs, nous pouvons souligner une potentielle limite méthodologique qui serait due à un **biais d'échantillonnage**. En effet, nous pouvons supposer que les correspondants qui ont accepté de répondre à notre enquête ne sont pas forcément représentatifs de la totalité des correspondants des bâtiments inscrits à la première édition du concours CUBE 2020. Il est possible qu'il s'agisse des correspondants ayant mis en œuvre le plus d'actions et s'étant investis dans leur mission ou encore dont le bâtiment a remporté des scores et des résultats intéressants.

Cependant, ce type de biais méthodologique existe dans toute enquête qui repose sur une participation volontaire. Les résultats sont tout de même très enrichissants et porteurs de sens concernant la participation au concours CUBE 2020, son déroulement et son évaluation.

Questionnaires « collaborateurs »

1. Les participants

23 collaborateurs ont répondu au questionnaire.

a) Bâtiments représentés

Les collaborateurs travaillent dans les entreprises et bâtiments suivants :

Bâtiment	Nombre de correspondants
CARDONNEL Ingénierie - LE CUBE	4
CROIX-ROUGE FRANÇAISE - QUADRIUM EST	3
EDF (UE 2878 - Toulouse 4)	1
POSTE IMMO (10 Toulouse Minimes + 1 La Rochelle RP)	11
SCHNEIDER ELECTRIC (usine de production cartes et produits électroniques ; PLM Meylan)	3
UEMF GPPF FORMATION	1

En comparant ce tableau à celui des correspondants bâtiments (p. 11), on remarque que **certains correspondants ont répondu au questionnaire, mais ne l'ont pas diffusé aux collaborateurs** travaillant au sein de leur structure. C'est par exemple le cas pour Carmine, l'École supérieure de L'EN&ESR, IPSOS, le Ministère de l'Éducation Nationale et PAGEGROUP.

b) Caractéristiques sociodémographiques

Sexe	Homme : 61 %		Femme : 39 %	
Age	Moyenne : 41,6 ans	Minimum : 20 ans	Maximum : 62 ans	
Statut	Employé : 35 %	Cadre : 65 %	Direction : 0 %	
Ancienneté	Moyenne : 4,5 ans	Minimum : ≤ 1 an	Maximum : 15 ans	
Niveau d'études	≤ BAC : 21 %	BAC+2 : 30 %	BAC+3 à 4 : 26 %	BAC+5 : 22 %

Bien qu'il n'y ait pas de membres de la direction parmi les répondants au questionnaire, 22 % d'entre eux ont une fonction de manager, avec en moyenne 10 personnes sous leur responsabilité.

Le domaine d'études des collaborateurs est majoritairement **technique** (21 %). 65 % d'entre eux exercent des **missions sans lien avec l'environnement** ou l'énergie.

2. Les informations sur le concours CUBE 2020

a) Connaissance générale

96 % des répondants ont entendu parler du concours CUBE 2020, notamment par une réunion de présentation, un mail ou une affiche.

Selon eux, le concours est avant tout une **mesure d'économies d'énergie et une initiative environnementale**.

b) Actions de communication

Le Tableau 9 ci-dessous recense et classe les actions de communication dont les collaborateurs ont eu connaissance. La colonne de droite rappelle les réponses données par les correspondants à ces mêmes questions.

Tableau 9 : La communication reçue par les occupants

Type de communication	Réponse des collaborateurs	correspondants
Affiches	78 %	84 %
Informations sur les consommations d'énergie de votre bâtiment	78 %	63 %
Informations sur les éco-gestes à appliquer à l'occasion du concours	74 %	84 %
Mails	70 %	63 %
Classement de votre bâtiment par rapport aux autres bâtiments de votre entreprise participant au concours	65 %	63 %
Principe du concours et les règles du jeu	61 %	79 %
Résultat final de votre bâtiment	57 %	74 %
Informations sur les actions mises en œuvre pour améliorer la gestion des équipements	48 %	79 %
Article dans la presse interne	39 %	
Classement de votre bâtiment par rapport aux autres bâtiments d'autres structures participant au concours	30 %	63 %
Guide ou brochure	26 %	37 %
Les consommations d'énergie des salariés (collectivement)	26 %	37 %
Vos propres consommations d'énergie (individuellement)	22 %	0 %
Newsletters	13 %	32 %
Stickers	13 %	53 %
Vidéo	9 %	37 %
Article dans la presse nationale	4 %	

D'après le Tableau 9, on note tout d'abord que les collaborateurs ont principalement **vu des affiches et reçu des informations** sur les consommations d'énergie et le classement de leur bâtiment, sur le principe du concours et les règles du jeu, ainsi que sur les écogestes, notamment à travers des **mails**.

Ces résultats corroborent exactement les informations déclarées par les correspondants (cf. paragraphe Communication et animation ; p. 18).

Cependant, **il existe quelques décalages entre ce qui a été mis en œuvre par les correspondants et la réception des informations par les occupants**. Par exemple, le résultat final du bâtiment a été communiqué par 74 % des correspondants mais seuls 57 % des collaborateurs en ont réellement eu connaissance. De même, le principe du concours et les règles du jeu ont été transmises par 79 % des correspondants alors que seuls 61 % des collaborateurs ont reçu l'information.

Certaines divergences sont encore plus marquées, allant du simple au double, notamment en ce qui concerne informations sur les actions mises en œuvre pour améliorer la gestion des équipements (79 % pour les correspondants *versus* 48 % pour les collaborateurs) ou le classement du bâtiment par rapport aux autres bâtiments d'autres structures participant au concours (63 % pour les correspondants *versus* 30 % pour les collaborateurs).

Enfin, les newsletters, stickers et vidéo ont peu été vus ou lus par les collaborateurs, même lorsqu'ils ont été déployés dans le bâtiment.

Ainsi, afin de mettre en œuvre des actions de communication efficaces, il est nécessaire de vérifier leur bonne réception par leurs destinataires.

3. La participation au concours

a) Motivations de l'entreprise

Dans un premier temps, nous avons cherché à connaître les perceptions des salariés quant aux motivations de leur entreprise pour s'inscrire au concours CUBE 2020.

Tableau 10 : Les motivations de l'entreprise pour participer au concours

Selon vous, pour quelle(s) raison(s) votre entreprise a-t-elle décidé de participer à CUBE 2020 ?	M	ET
Pour être cohérent avec la démarche de développement durable de votre entreprise	6,09	1,00
Pour diminuer ses factures d'énergie	6,04	1,30
Pour être exemplaire en matière d'économies d'énergie	5,74	1,68
Pour des enjeux d'image et de réputation de l'entreprise	5,74	1,21
Pour expérimenter des actions qui ne font pas appel à la technique ou aux travaux	5,17	1,37
Pour accroître sa reconnaissance dans son secteur d'activité	5,09	1,73
Pour mobiliser les salariés	4,91	1,81
Pour faire partie d'une dynamique nationale	4,87	1,79

En complément, un collaborateur a précisé que son entreprise s’est inscrite au concours pour sensibiliser ses salariés à une démarche citoyenne et écologique.

De façon générale et conformément aux réponses des correspondants (cf. Tableau 3, p. 14), **la volonté de cohérence avec la démarche de développement durable de l’entreprise apparaît comme la principale raison de la participation à CUBE 2020.**

Néanmoins, les collaborateurs placent en deuxième position la réduction de la facture énergétique de l’entreprise, alors qu’elle est moins importante chez les correspondants.

Ainsi, **les collaborateurs attribuent des motivations utilitaires et économiques à leur entreprise** pour participer à CUBE 2020.

b) Motivations personnelles

70 % des collaborateurs interrogés estiment avoir participé au concours. Parmi eux, 39 % ont participé seul, 26 % en équipe et seulement 4 % avaient un rôle de référent auprès de leurs collègues.

D’après le Tableau 11 ci-dessous, **les principales motivations des collaborateurs** pour participer à CUBE 2020 **sont la réduction des consommations énergétiques** de leur bâtiment, **la protection de l’environnement, la cohérence avec les pratiques au domicile** ; suivies de l’apprentissage de nouveaux gestes pour économiser l’énergie et l’implication dans la vie de l’entreprise.

Par contre, la compétition, la valorisation par les supérieurs hiérarchiques ou le partage de moments conviviaux avec les collègues ne font pas partie des éléments motivants les collaborateurs à participer à CUBE 2020.

Tableau 11 : Les motivations personnelles pour participer au concours

Quelles ont été vos motivations personnelles pour participer au concours CUBE 2020 ?	M	ET
Réduire les consommations d’énergie de mon bâtiment	6,17	1,03
Participer à la protection de l’environnement	6,04	1,15
Mettre en pratique au bureau ce que je fais à la maison	5,61	1,53
Apprendre de nouveaux gestes pour économiser l’énergie	4,87	1,87
M’impliquer dans la vie de mon entreprise	4,87	1,69
Faire partie d’une expérience innovante	3,57	2,04
Être en compétition avec d’autres bâtiments	3,30	2,10
Participer à un événement d’ampleur nationale	3,04	2,10
Partager des moments conviviaux avec mes collègues	2,74	2,07
Être bien vu de mes supérieurs	1,96	1,69
Être bien vu de mes collègues	1,83	1,64

43 % des collaborateurs estiment s’être autant investis que leurs collègues, 22 % pensent s’être davantage investis et 4 % moins investis. Paradoxalement, **ils considèrent que leurs collègues n’ont pas participé à CUBE 2020.**

La raison principale pour laquelle certains collaborateurs ne se sont pas investis vient du fait qu’ils n’étaient pas au courant du projet : *« J’aurais souhaité être plus impliqué dans la démarche mais les infos étaient trop maigres pour connaître nos marges de manœuvre ».*

c) Participation aux animations

Parmi les animations proposées dans le cadre du concours CUBE 2020, **les collaborateurs ont principalement participé à une réunion.** Certains ont proposé des initiatives ou assister à un petit déjeuner / goûter, mais **les autres animations ont remporté peu de succès.**

La colonne de droite du Tableau 12 ci-dessous rappelle les réponses des correspondants. On note effectivement que la participation à une réunion était l’action la plus proposée dans les bâtiments candidats au concours ; les autres étant plus minoritaires, notamment à cause de leur caractère chronophage.

Tableau 12 : La participation des collaborateurs aux animations proposées

Animations	Réponses des collaborateurs / correspondants	
Participer à une réunion / animation	48 %	63 %
Proposer des initiatives	22 %	
Assister à un petit-déjeuner / goûter	13 %	32 %
Participer à un groupe d’échanges	9 %	16 %
Assister à une conférence	9 %	16 %
Assister à une visite de bâtiment	9 %	11 %
Participer à un concours interne	4 %	16 %
Alimenter une boîte à idées	4 %	42 %
Participer à une formation	0 %	0 %

42 % des correspondants déclarent avoir mis en place une boîte à idées au sein de leur bâtiment. Cependant, seuls 4 % des collaborateurs l’ont utilisé pour proposer des idées, comme par exemple les suivantes :

- *« Ne pas mettre le chauffage avant le 1^{er} novembre et arrêter le chauffage le 1^{er} avril. Accepter de se couvrir en cas de petit refroidissement ponctuel. Je précise que sur Toulouse c’est humainement supportable. »*
- *« Faire des quizz, des temps d’échange sur le sujet pour travailler davantage sur le comportement humain, vulgariser l’information pour que chacun comprenne sur quoi il peut agir. »*
- *« Mettre en place une horloge d’arrêt nuit / week-end de la machine à café et du distributeur de friandises de l’entité. »*

48 % des collaborateurs ont parlé du concours CUBE 2020 avec leurs collègues travaillant dans le même bâtiment, tandis qu'ils ne sont que 13 % à en avoir parlé avec des collègues travaillant dans un autre bâtiment.

Seuls 22 % des collaborateurs ont parlé du concours avec leur entourage personnel et 26 % avec leur réseau professionnel.

d) Quels freins à la participation ?

D'après le Tableau 13 ci-dessous, les principaux freins identifiés par les collaborateurs pour expliquer le manque de participation au concours CUBE 2020 sont liés à un **déficit interne de communication**, un **manque de soutien de la hiérarchie** et un **désintérêt pour la thématique de l'énergie**.

Tableau 13 : Les freins à la participation des salariés

Selon vous, qu'est-ce qui a pu freiner la participation des salariés au concours CUBE 2020 ?	M	ET
Un déficit interne de communication sur le concours	5,39	1,83
Un manque de soutien de la part de la hiérarchie sur le concours	4,87	2,20
Un désintérêt pour la thématique de l'énergie	4,13	2,01
Un sentiment d'inefficacité du concours	3,91	1,90
Un manque de connaissances sur les gestes pour économiser l'énergie	3,91	2,23
L'impression de ne rien pouvoir faire de plus pour économiser l'énergie	3,65	2,21
Une importante pression pour atteindre des objectifs professionnels	3,48	2,33
Un climat social tendu	3,48	1,86
Une charge de travail trop élevée	3,30	2,27
L'absence de récompense en fonction des économies réalisées	3,17	2,19
Le sentiment que la participation au concours est imposée par la hiérarchie	2,87	1,87

En comparant ce tableau avec celui des réponses des correspondants à cette même question (cf. Tableau 7, p. 19), on observe que le **déficit interne de communication** arrive également en premier dans les freins identifiés.

Chez les collaborateurs, le **manque de soutien de la part de la hiérarchie** est le 2^{ème} principal frein à la participation au concours CUBE 2020.

Les correspondants estiment que la charge de travail trop élevée et la pression pour atteindre les objectifs professionnels sont des freins importants pour la participation des salariés, or ce n'est visiblement pas le cas.

4. Les comportements d'économies d'énergie

La majorité des collaborateurs interrogés ne savent pas si leur entreprise a modifié des réglages liés au fonctionnement du bâtiment dans le cadre du concours CUBE 2020.

Ils n'ont pas perçu de changements sur le fonctionnement du chauffage, de la climatisation ni de l'éclairage.

a) La bureautique

La Figure 1 ci-dessous illustre la fréquence à laquelle les collaborateurs interrogés réalisent certains gestes quotidiens liés aux économies d'énergie, dans le domaine de la bureautique (ordinateur, équipements électriques, chargeurs, cafetière).

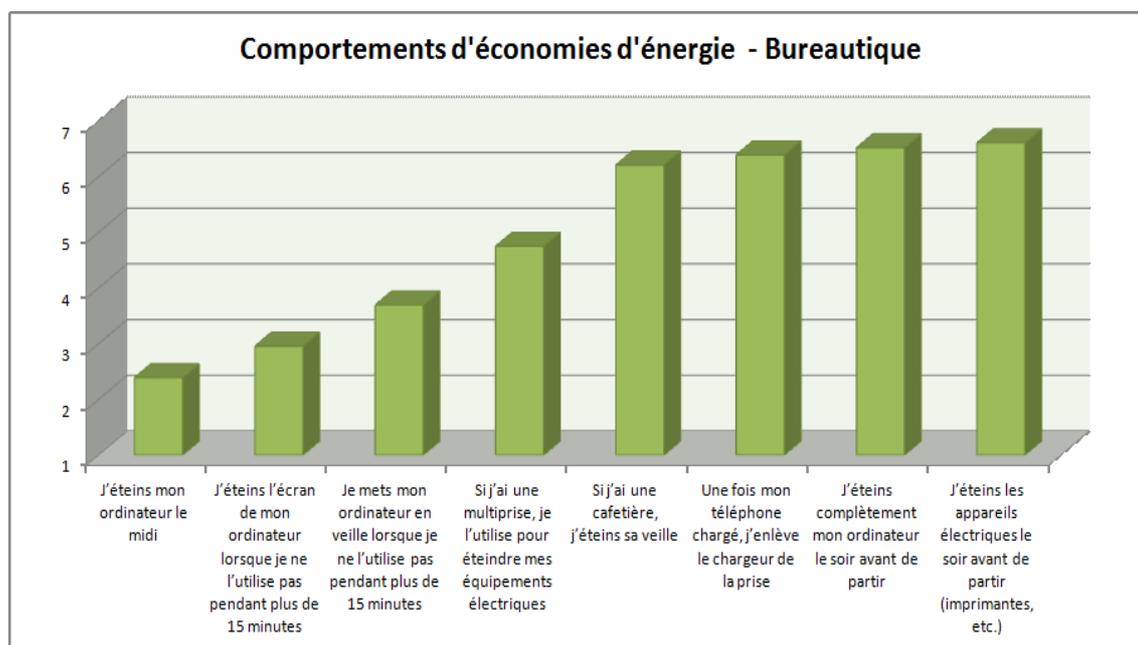


Figure 1 : Bureautique – fréquence d'adoption des comportements

Les comportements les plus fréquemment réalisés (quasiment toujours, puisque la moyenne est supérieure à 6 sur une échelle en 7 points) **sont l'extinction des appareils électriques et ordinateur le soir** en quittant le bureau ; **le débranchement des chargeurs** une fois le téléphone rechargé ainsi que **l'extinction de la veille de la cafetière**.

Par ailleurs, 70 % des répondants ont paramétré la **mise en veille automatique** de leur ordinateur.

91 % des personnes interrogées déclarent qu'elles réalisaient déjà ces gestes avant le concours CUBE 2020.

b) L'éclairage

91 % des collaborateurs peuvent gérer l'éclairage de leur espace de travail.

Les comportements de **réduction de l'éclairage** du bureau en journée sont très largement adoptés (M = 6,79 ; ET = 0,54). De même pour **l'extinction des lumières** en quittant son bureau (M = 6,79 ; ET = 0,71), une salle de réunion (M = 6,42 ; ET = 1,50) ou les toilettes (M = 6,16 ; ET = 1,86).

La totalité des collaborateurs adoptaient déjà ces gestes avant le concours.

c) Le chauffage et climatisation

Seuls 52 % des collaborateurs interrogés peuvent gérer le chauffage et la climatisation au sein de leur espace de travail.

La Figure 2 illustre les gestes des collaborateurs concernant leur gestion du chauffage et de la climatisation.

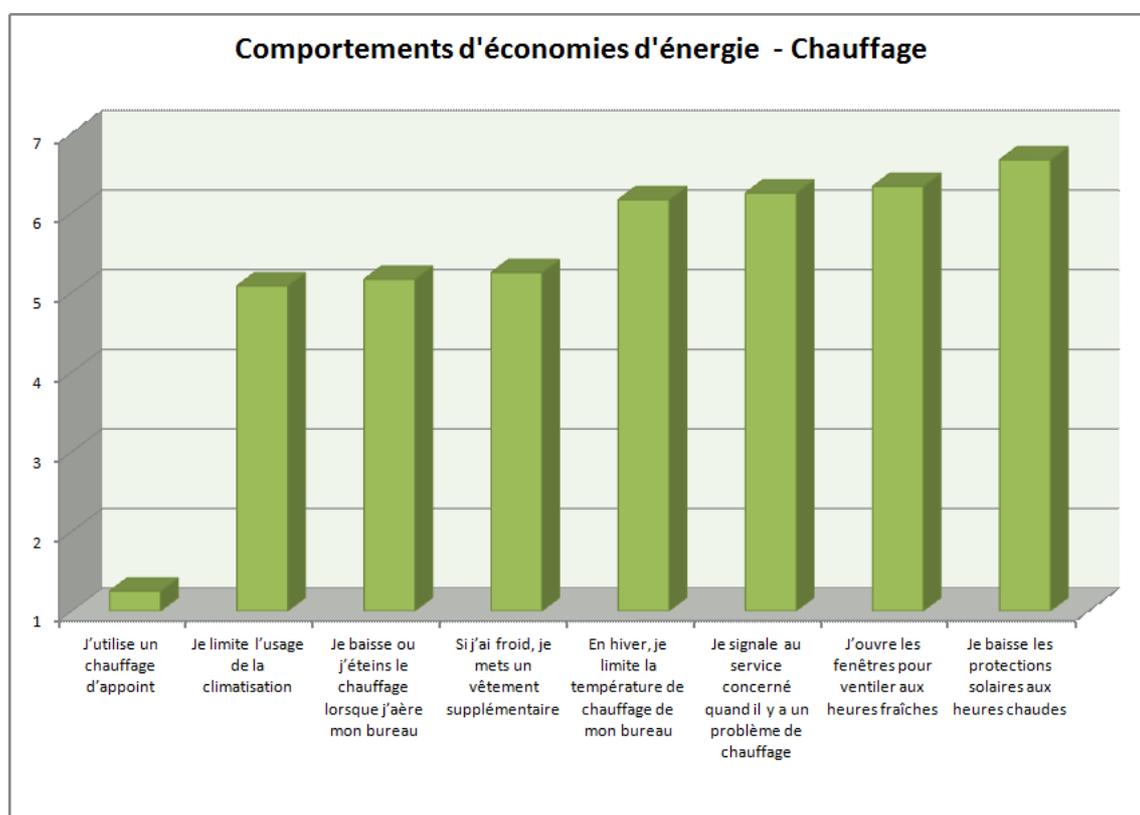


Figure 2 : Chauffage climatisation– fréquence d'adoption des comportements

D'après les résultats et contrairement à ce que l'on pourrait imaginer, **les collaborateurs ont l'habitude de baisser les protections solaires aux heures chaudes et d'ouvrir les fenêtres pour ventiler aux heures fraîches** (en été). Ils limitent également la température l'hiver et la climatisation l'été, et signalent les problèmes de chauffage.

De plus, les collaborateurs se couvrent souvent d'un vêtement supplémentaire lorsqu'ils ont froid et pensent à baisser le chauffage quand ils aèrent leur bureau.

Enfin, l'utilisation d'un chauffage d'appoint est très rare.

Encore une fois, toutes les personnes interrogées affirment qu'elles faisaient déjà ces gestes avant le concours CUBE 2020.

d) Les déchets

Les répondants déclarent limiter leur consommation de papier au bureau (M = 5,52 ; ET = 1,08) et **trier leurs déchets** au travail (M = 5,39 ; ET = 2,17).

La majorité des collaborateurs réalisaient déjà ces gestes avant le concours, bien que 13 % d'entre eux ont commencé à les adopter à l'occasion du concours.

e) Les déplacements

Les collaborateurs essaient de limiter leurs déplacements professionnels en optant pour les **visioconférences** ou réunions téléphoniques (M = 4,96 ; ET = 1,89) et privilégient les **escaliers** plutôt que les ascenseurs (M = 5,43 ; ET = 1,75).

Les collaborateurs faisaient déjà ces gestes avant le concours.

f) Quels effets du concours sur les comportements ?

Ainsi, sur l'ensemble des thématiques liées à l'énergie, et plus globalement au développement durable, on observe que **les collaborateurs avaient déjà de bonnes pratiques sur leur lieu de travail, avant le début du concours CUBE 2020.**

Ce résultat corrobore les propos recueillis lors des entretiens qualitatifs, puisque les salariés qui se sont impliqués dans le concours CUBE 2020 étaient déjà sensibilisés et engagés dans une démarche environnementale, à titre personnel et professionnel, notamment par l'adoption de gestes quotidiens, sur les thématiques de l'énergie, des déchets et des déplacements.

Il est intéressant de noter que **le concours CUBE 2020, bien qu'il n'ait pas engendré de modifications comportementales quant aux économies d'énergie, a permis à certains collaborateurs d'adopter de nouveaux gestes pour réduire leur consommation de papier et trier leurs déchets sur leur lieu de travail.**

Par ailleurs, certains collaborateurs signalent que, même s'ils n'ont pas adopté de nouveaux gestes à proprement parler, **ils ont apporté plus d'attention à leurs comportements** quotidiens et ont mis en pratique les gestes habituels avec **plus d'assiduité**, durant le concours.

D'autres personnes mentionnent également le fait qu'elles ont **aidé leurs autres collègues à s'impliquer**, par exemple pour éteindre les lumières en quittant une pièce, ou le soir.

Certains collaborateurs estiment que l'adoption d'éco-gestes au travail repose sur l'**éducation** reçue pendant l'enfance et sur la notion de **citoyenneté** : « *Je pense que ce concours rappelle les principes de base du civisme.* »

Dans l'ensemble, **les collaborateurs affirment avoir conservé leurs éco-gestes après la fin du concours** (M = 5,96 ; ET = 1,46).

5. Le rôle des managers

Les collaborateurs interrogés qui exercent une fonction de manager (n = 5) estiment avoir relayé les informations auprès de leurs collaborateurs (M = 5 ; ET = 1,22) et plutôt encouragé la participation de leur équipe (M = 4,8 ; ET = 1,3).

Par contre, **les collaborateurs** qui n'exercent pas de fonction de manager **ne se sont pas sentis soutenus par leurs supérieurs pour leur participation à CUBE 2020** (M = 3,24 ; ET = 2,14).

Ce résultat est conforme à celui obtenu dans le questionnaire « correspondants » et lors des entretiens qualitatifs puisque le manque d'implication des managers dans le concours avait déjà été soulevé.

6. L'évaluation du concours

a) Degré de satisfaction et apports du concours

De façon générale, **les collaborateurs interrogés sont moyennement satisfaits des résultats de leur bâtiment en termes d'économies d'énergie** (M = 4,26 ; ET = 1,18).

52 % des participants estiment que le concours leur a apporté de **nouvelles connaissances** sur le fonctionnement du bâtiment, de **nouveaux savoir-faire** pour économiser l'énergie au travail, une **meilleure connaissance des engagements environnementaux de leur entreprise**.

Pour 48 % d'entre eux, le concours leur a donné **l'envie d'adopter des éco-comportements à leur domicile**. Par contre, seuls 13 % pensent que le concours leur a donné la possibilité de rencontrer de nouvelles personnes dans leur bâtiment.

De façon générale, CUBE 2020 est perçu comme étant **utile** pour économiser l'énergie (M = 5,30 ; ET = 1,40) **mais peu amusant, peu ludique et peu créateur d'une bonne ambiance** dans l'entreprise (M = 3,17 ; ET = 1,90).

On peut supposer que ces résultats mitigés sur les aspects ludiques et conviviaux du concours sont dus au peu d'animations qui ont été réalisées. Les principales actions de communication mises en place s'appuient sur le kit fourni par les organisateurs du concours (affiches, stickers, etc.).

Or, **les communications descendantes n'ont pas le même pouvoir mobilisateur et créateur de lien social que les animations, qui engendrent davantage d'interactions humaines et de dynamique de groupe**.

b) Part de l'optimisation et de la sensibilisation

Le profil de résultats chez les collaborateurs est similaire à celui observé chez les correspondants.

En effet, **22 % des collaborateurs pensent que les scores obtenus sont dus principalement à l'optimisation** technique du bâtiment (32 % chez les correspondants), **4 % à la sensibilisation** des occupants (11 % chez les correspondants) et **74 % à la combinaison des deux** (58 % chez les correspondants).

Néanmoins, selon les collaborateurs, **le niveau de mobilisation des occupants du bâtiment a été relativement faible** (M = 3,52 ; ET = 1,70) et le classement par rapport aux autres bâtiments n'a pas été un élément motivant pour les occupants (M = 3,43 ; ET = 1,67).

A l'inverse, ils trouvent que **les actions mises en place par leur entreprise dans le cadre du concours CUBE 2020 ont été utiles** (M = 5,04 ; ET = 1,52) **mais pas suffisantes** (M = 3,83 ; ET = 1,40).

c) Les remarques générales sur le concours

Les collaborateurs considèrent que le concours CUBE 2020 est une **bonne initiative**.

Toutefois, ils estiment qu'il faudrait **davantage communiquer** dessus et avoir un **programme de mesures et d'améliorations** à réaliser, pour donner un cadre précis et des objectifs concrets pour chaque structure.

Par ailleurs, les personnes interrogées pensent qu'il est important de **mettre en avant les bonnes pratiques déjà adoptées** par les collaborateurs, afin de les **valoriser** et de les **encourager**.

Il serait également intéressant d'identifier la configuration thermique de départ de l'immeuble, avant sa participation au concours CUBE 2020 : *« Il semblerait que l'immeuble vainqueur soit devenu HQE auparavant grâce à une rénovation »*.

Enfin, certains regrettent l'absence de relation directe entre le locataire exploitant de l'immeuble et la direction du concours, lorsque c'est le propriétaire qui est inscrit.

Après avoir analysé les réponses détaillées des collaborateurs concernant le concours CUBE 2020 (informations, actions de communication et d'animation, participation organisationnelle et individuelle, comportements et rôle des managers), nous avons cherché à **identifier les différents facteurs susceptibles d'influencer les attitudes et comportements des collaborateurs vis-à-vis du concours et des économies d'énergie au travail**.

Pour cela, nous avons étudié à la fois des **facteurs contextuels**, comme les caractéristiques environnementales des bâtiments de travail et le confort perçu au sein des espaces de travail ; des **facteurs organisationnels**, comme l'évaluation générale de l'entreprise et de sa politique environnementale ; ainsi que des **facteurs individuels**, comme les motivations personnelles des collaborateurs pour économiser l'énergie, leur sentiment de contrôle et leurs habitudes à leur domicile.

Néanmoins, à cause du faible nombre de participants à notre enquête, nous n'avons pas été en mesure d'approfondir les liens entre ces différentes dimensions, d'un point de vue statistique. Nous livrons tout de même ci-dessous les principaux résultats que nous avons observés.

7. Les bâtiments de travail

a) Typologie générale

91 % des bâtiments appartenant au panel de collaborateurs interrogés abritent des bureaux, 22 % sont dédiés à l'enseignement, 43 % sont publics.

78 % des bâtiments abritent une seule structure et 57 % font partie d'un parc important.

Surface :

Entre 3 000m ² et 10 000m ²	30 %
< 3 000m ²	26 %
> 10 000m ²	13 %

b) Caractéristiques environnementales

Les collaborateurs interrogés estiment que **leur bâtiment consomme beaucoup d'énergie** (M = 5,39 ; ET = 1,27).

Nous avons demandé aux collaborateurs s'ils avaient connaissance des certifications ou labellisations environnementales de leur bâtiment (HQE, BBC, BREEAM, LEED, BEPAS, BEPOS).

Le 35Tableau 14 synthétise leurs réponses.

Tableau 14 : Les caractéristiques environnementales des bâtiments

Caractéristiques	OUI	NON	NE SAIT PAS
HQE	17 %	26 %	57 %
BBC	13 %	22 %	65 %
BREEAM	4 %	22 %	74 %
LEED		26 %	74 %
BEPAS		26 %	74 %
BEPOS		30 %	70 %

La plupart des participants à notre enquête **ne connaissent pas les caractéristiques environnementales de leur bâtiment**.

De plus, **les collaborateurs n'ont pas le sentiment d'être informés sur le fonctionnement technique** du bâtiment (M = 3,39 ; ET = 1,5).

c) Les espaces de travail

74 % des collaborateurs travaillent dans un bureau partagé entre plusieurs salariés ; 17 % en bureau individuel et 9 % en open-space. Ils sont 65 % à passer les 5 jours de la semaine au sein de leur bureau.

En ce qui concerne l'évaluation de leur espace de travail, **les collaborateurs sont surtout satisfaits de l'éclairage et trouvent leur bureau globalement agréable**, d'autant plus s'ils sont en bureau individuel ($F(2, 20) = 4, p < .05$).

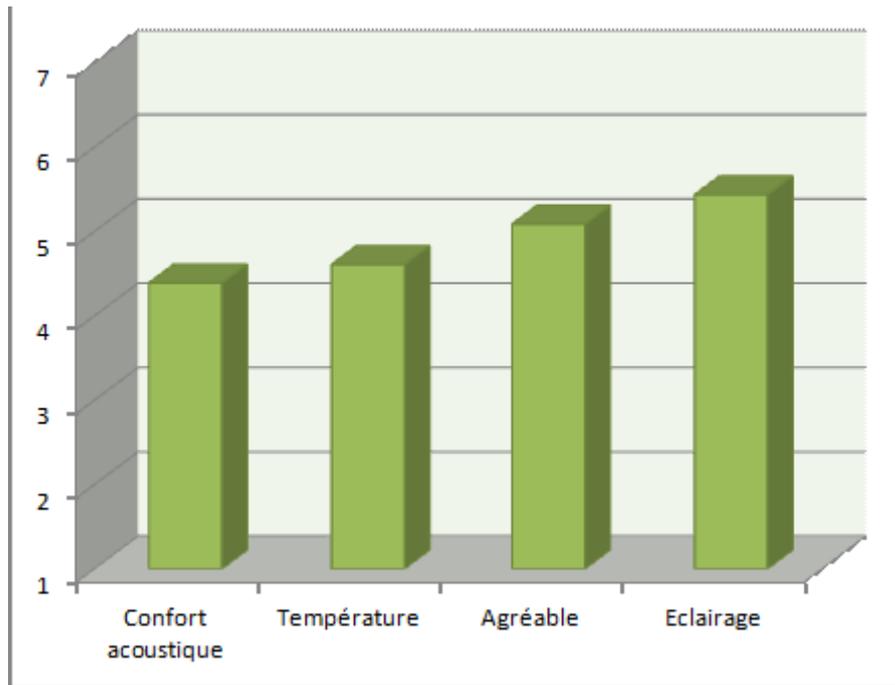


Figure 3 : La satisfaction de l'espace de travail

Au sein de leur espace de travail, la majorité des collaborateurs interrogés peut agir sur l'ouverture des fenêtres (96 %), la gestion des stores (87 %) et l'éclairage (78 %). Les possibilités d'action sur le chauffage et la climatisation sont un peu plus limitées (respectivement 61 % et 52 %). Enfin, moins de la moitié des collaborateurs ont la main sur la gestion de la ventilation (43 %).

Ces résultats sont globalement concordants avec ceux déclarés chez les correspondants des bâtiments ayant participé à CUBE 2020.

8. L'entreprise

Afin de mieux comprendre le contexte dans lequel s'est déroulé le concours, nous avons choisi de poser quelques questions aux collaborateurs sur leur ressenti au sein de leur entreprise.

a) Évaluation générale

Tout d'abord, les résultats attestent que **l'ambiance au travail est plutôt bonne**, même si les réponses sont assez disparates, comme le montre l'histogramme ci-dessous (cf. Figure 4 : les réponses vont de 1 à 7 et plus le chiffre est élevé, plus l'ambiance est bonne).

Le climat de travail, les relations sociales et l'ambiance sont déterminants pour encourager les collaborateurs à participer à des projets d'entreprise, comme le concours CUBE 2020, et à s'investir personnellement dans des comportements d'économies d'énergie.

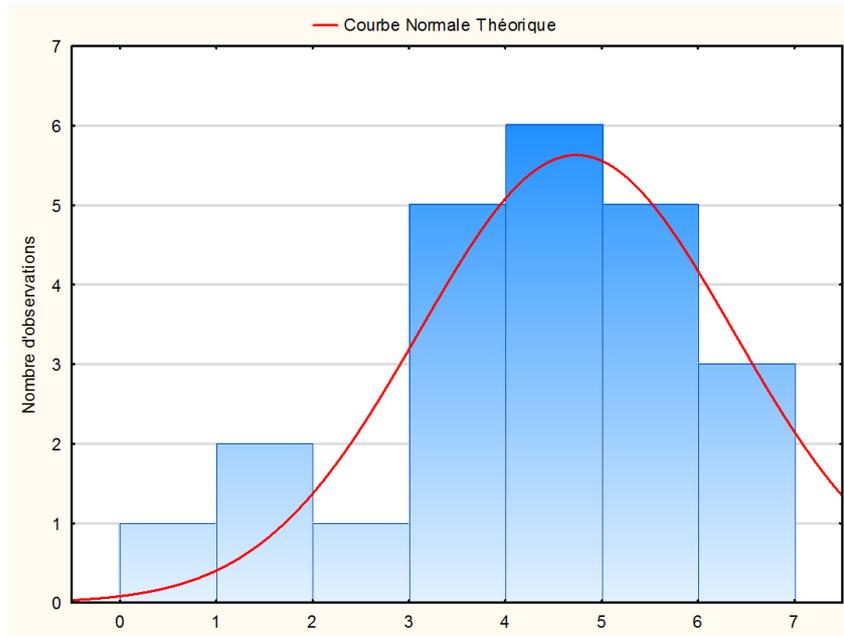


Figure 4 : L'évaluation de l'ambiance au travail

Par ailleurs, **les réponses des collaborateurs sont neutres sur la valorisation sociale de leur investissement pour leur entreprise** puisqu'ils ne considèrent pas que le fait de s'investir de façon volontaire dans des actions proposées par l'entreprise soit bien vu ($M = 4,57$; $ET = 1,24$).

De même, **les réponses sont mitigées concernant la cohérence perçue entre les valeurs personnelles et les valeurs organisationnelles** ($M = 4,39$; $ET = 1,50$). D'après l'histogramme ci-dessous (Figure 5), les réponses sont dispersées autour de la valeur centrale, avec néanmoins 4 collaborateurs qui considèrent que leurs valeurs personnelles ne correspondent pas du tout aux valeurs et à la culture de leur entreprise.

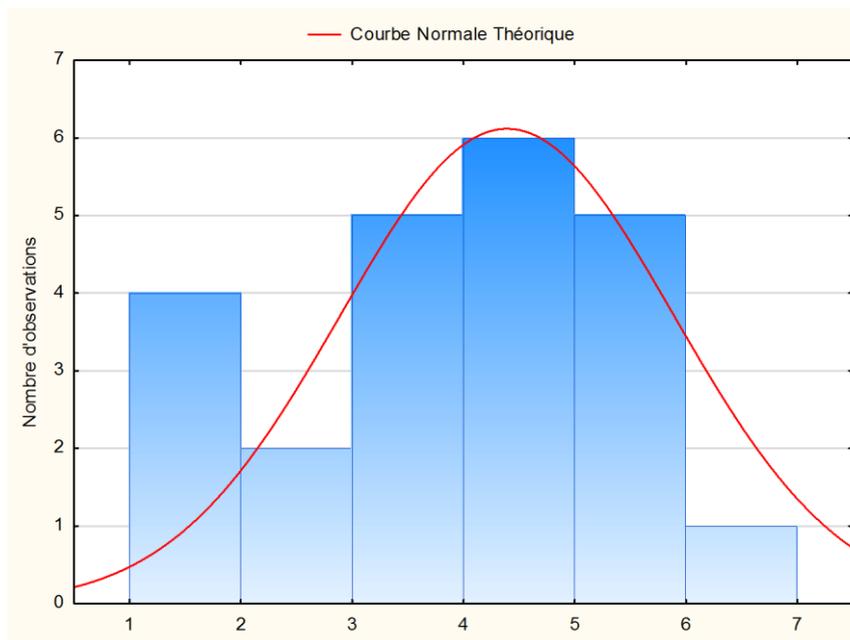


Figure 5 : La cohérence perçue entre les valeurs personnelles et organisationnelles

b) Politique environnementale

Dans l'ensemble, **les collaborateurs estiment que leur entreprise se soucie de son impact environnemental** (M = 5,26 ; ET = 1,32), même si **le rôle des managers** pour relayer les démarches environnementales de l'entreprise auprès des salariés (M = 4,17 ; ET = 1,67), et pour soutenir leurs initiatives environnementales **est plutôt faible** (M = 4,30 ; ET = 1,64).

Il est important de renforcer la perception de politique environnementale et d'engagement des managers car de nombreuses études prouvent que **la connaissance des politiques environnementales de l'organisation augmente la probabilité que les salariés proposent des éco-initiatives**⁵. De même, si les supérieurs et la direction de l'organisation font preuve d'un réel engagement pour l'environnement et donnent des encouragements à leurs collaborateurs, alors ils servent d'exemple pour l'ensemble des salariés.

Bien que le support de la part des supérieurs soit essentiel pour promouvoir les économies d'énergie au travail, il fait parfois défaut à cause de la tendance de certains managers à se focaliser sur leur cœur de métier (souvent technique) plutôt que sur les activités périphériques.

9. Les facteurs individuels

a) Motivations personnelles pour les économies d'énergie

D'après le Tableau 15 ci-dessous, **les deux principales motivations des collaborateurs pour réduire les consommations d'énergie sur leur lieu de travail sont la cohérence avec les valeurs personnelles et la lutte contre le changement climatique**, suivies par le plaisir ressenti.

La reconnaissance et les récompenses ne sont pas des éléments motivants.

Tableau 15 : Les motivations personnelles pour économiser l'énergie au travail

Quelles sont vos motivations personnelles pour réduire vos consommations d'énergie au travail ?	M	ET
Être en accord avec mes valeurs personnelles	6,22	0,90
Contribuer à la lutte contre le changement climatique	6,04	1,07
Prendre du plaisir à le faire	4,87	1,74
Obtenir de la reconnaissance de mon entreprise	2,43	1,78
Être récompensé pour le faire	2,13	1,49

⁵ Ramus, C. A., & Steger, U. (2000). The roles of supervisory support behaviors and environmental policy in employee "ecoinitiatives" at leading-edge European companies. *Academy of Management Journal*, 43(4), 605-626. doi:10.2307/1556357

Ainsi, les collaborateurs agissent pour économiser l'énergie grâce à leurs motivations intrinsèques. Selon la théorie de l'auto-détermination⁶, **plus les motivations sont internes ou autonomes, plus la probabilité d'adoption du comportement est élevée.**

La recherche de récompense ou de reconnaissance de la part des supérieurs ou de l'entreprise constitue une motivation externe donc faiblement auto-déterminée. En ce sens, elle ne permet pas, à elle seule, d'amener les individus à changer leurs comportements.

b) Sentiment de contrôle personnel

Dans l'ensemble, les collaborateurs trouvent qu'il est facile d'agir quotidiennement au travail pour limiter leurs consommations d'énergie ($M = 5,17$; $ET = 1,64$) et savent comment diminuer leur impact personnel sur les consommations d'énergie du bâtiment ($M = 5,09$; $ET = 1,35$).

Ainsi, **les collaborateurs possèdent un sentiment de contrôle personnel relativement élevé.** D'après la théorie du comportement planifié⁷, le contrôle comportemental perçu reflète le degré de difficulté qu'un individu perçoit pour adopter un comportement, en fonction de ses expériences passées, de ses connaissances et des obstacles anticipés.

Lorsque le sentiment de contrôle est élevé, **la probabilité d'adoption du comportement augmente.**

Nos résultats vont dans ce sens puisqu'on note une **corrélation positive et significative entre les comportements pro-environnementaux au travail et le sentiment de contrôle personnel** ($r^8 = .86$, $p^9 < .05$).

Pour accompagner les changements de comportements, il est donc nécessaire que les collaborateurs se sentent capables de suivre les recommandations pour économiser l'énergie, qu'ils aient l'impression d'avoir les moyens de le faire et qu'ils n'aient pas de doutes sur leur efficacité réelle.

c) Les habitudes environnementales

Les collaborateurs interrogés ont de fortes habitudes environnementales à leur domicile puisqu'ils déclarent adopter fréquemment des comportements d'économies d'énergie chez eux ($M = 5,70$; $ET = 1,22$), et depuis longtemps ($M = 5,39$; $ET = 1,47$).

Les habitudes renvoient à des scripts de comportements qui s'acquièrent en répétant toujours la même action dans les mêmes circonstances.

⁶ Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.

⁷ Ajzen, I. (1985). From intention to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckman (Eds.), *Action control from cognition to behavior* (pp.11-39). New York: Springer Verlag.

⁸ La statistique r correspond au coefficient de corrélation, c'est-à-dire la force du lien entre deux dimensions.

⁹ La statistique p (ou p-valeur) renvoie au degré de significativité du résultat. Ici, $p < .05$ signifie que la probabilité pour que la corrélation observée soit due au hasard est inférieure à 5 %.

De nombreuses études montrent que **les comportements passés et les habitudes sont des facteurs clés qui influencent fortement les comportements pro-environnementaux**¹⁰.

Ainsi, il est primordial de considérer les habitudes préexistantes chez les collaborateurs, pour adapter les interventions en fonction de la population ciblée.

Dans le cadre du concours CUBE 2020, nous avons déjà mentionné le fait que les collaborateurs qui se sont impliqués, et donc qui ont répondu à nos enquêtes, sont ceux qui étaient déjà sensibilisés et engagés pour la protection de l'environnement, que ce soit personnellement ou professionnellement.

Ce biais doit être pris en considération dans l'interprétation des résultats de nos études qualitatives et quantitatives. En effet, il serait intéressant d'évaluer l'impact du concours sur des collaborateurs *a priori* non investis pour le développement durable.

d) Les comportements pro-environnementaux au travail

Sur leur lieu de travail, les salariés ne sont pas obligés d'adopter des comportements pro-environnementaux, puisque, dans la majorité des cas, ceux-ci ne font pas partie de leurs missions professionnelles et qu'ils ne sont pas intéressés directement aux économies (ils ne payent pas les factures). Ces **comportements individuels** sont donc **entièrement volontaires** et ne peuvent pas être exigés de la part des supérieurs hiérarchiques, bien qu'ils contribuent à l'atteinte des objectifs environnementaux de l'organisation.

En psychologie sociale, des recherches récentes suggèrent que les initiatives pro-environnementales des salariés peuvent être considérées comme des « **comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement** ». Ces comportements sont définis comme des « *comportements sociaux, individuels et discrétionnaires, qui ne sont pas explicitement reconnus par le système formel de récompense et qui contribuent à une gestion environnementale plus efficace dans les organisations* »¹¹.

Ces comportements sont influencés par un certain nombre de **facteurs individuels** (valeurs, attitudes, habitudes, sentiment d'auto-efficacité), mais aussi **sociaux** (normes sociales) et **organisationnels** (soutien perçu de la part de la hiérarchie).¹²

Dans notre travail de thèse¹³, nous avons récemment approfondi ces résultats en y ajoutant le rôle du sentiment de justice organisationnelle. Les résultats de nos six études

¹⁰ Stern, P. C. (2000). Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, 56(3), 407-424. doi:10.1111/0022-4537.00175

¹¹ Boiral, O. (2009). Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87(2), 221-236. doi:10.1007/s10551-008-9881-2

¹² Ramus, C. A., & Killmer, A. B. (2007). Corporate greening through prosocial extrarole behaviors. A conceptual framework for employee motivation. *Business Strategy and the Environment*, 16(8), 554-570. doi:10.1002/bse.504

¹³ Labbouz, D. (2015). *Bâtiments tertiaires performants et comportements favorables à l'environnement : le rôle de variables psychosociales et du contexte organisationnel*. Thèse de Doctorat. Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense, Nanterre.

en laboratoire et sur le terrain attestent que **plus les salariés se sentent bien traités par leur entreprise, plus ils sont motivés pour adopter des écogestes au travail.**

Dans notre enquête, nous n'avons pas pu tester le lien entre sentiment de justice au travail et comportements pro-environnementaux car ces questions étaient jugées trop polémiques pour être adressées aux collaborateurs.

D'après la Figure 6 ci-dessous, de façon générale, **les collaborateurs déclarent prendre des initiatives pour protéger l'environnement dans leurs activités quotidiennes (M = 5,35 ; ET = 1,43) et encourager leurs collègues à adopter des comportements respectueux de l'environnement (M = 4,74 ; ET = 1,68).** Les scores sont moins élevés concernant la participation aux activités organisées par l'entreprise (M = 4,26, ET = 1,68) et aux actions qui contribuent favorablement à l'image de l'entreprise (M = 3,65, ET = 1,67).

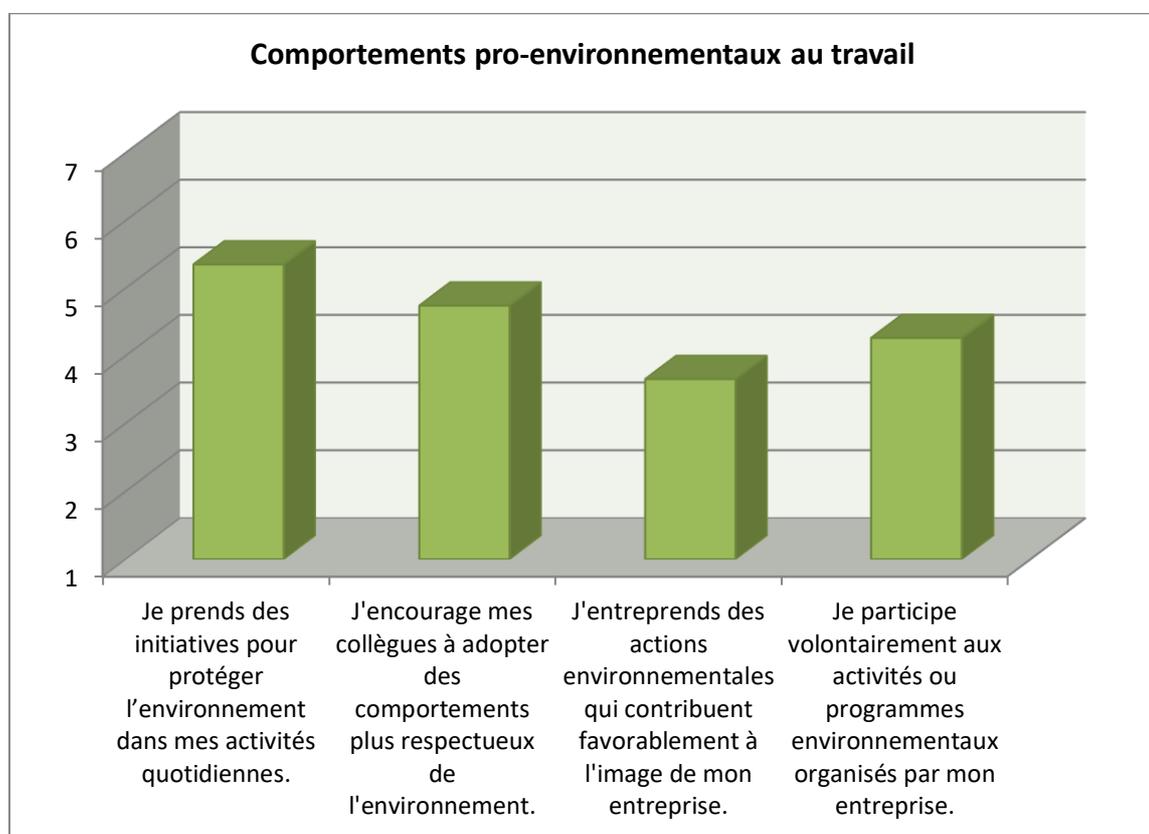


Figure 6 : L'adoption de comportements pro-environnementaux au travail

Conformément aux précédents résultats sur la motivation des collaborateurs pour les économies d'énergie au travail, on retrouve ici **l'adoption de comportements individuels, sans lien avec les programmes environnementaux de l'entreprise, et sans volonté d'améliorer l'image de l'entreprise.** Or le concours CUBE 2020 s'inscrit davantage dans ces deux derniers types de comportements, qu'il serait intéressant de chercher à développer au sein des collaborateurs.

Conclusion

Cette enquête quantitative par questionnaires a été conduite auprès de 23 collaborateurs et 19 correspondants des bâtiments inscrits à la première édition du concours CUBE 2020.

Dans l'ensemble, les résultats montrent que **la participation au concours est motivée par une volonté de cohérence avec la démarche de développement durable** de l'entreprise. Pour les correspondants, les enjeux d'exemplarité, d'image et de réputation sont également moteurs ; tandis que les collaborateurs soulignent également la motivation financière de leur entreprise à réduire ses factures énergétiques.

En outre, la participation des collaborateurs à CUBE 2020 est principalement motivée par la réduction des consommations énergétiques de leur bâtiment, la protection de l'environnement et la cohérence avec leurs comportements à leur domicile.

Bien que le concours CUBE 2020 soit présenté comme un concours sur les éco-gestes et la mobilisation des salariés, 21 % des bâtiments appartenant au panel interrogé reconnaissent avoir effectué des **travaux**.

De nombreuses actions d'optimisation technique ont été mises en œuvre, notamment la réduction des consignes de chauffage et de climatisation, la programmation horaire pour adapter la température à l'occupation du bâtiment, ainsi que l'extinction des lumières la nuit et le week-end.

Ainsi, **les collaborateurs ont peu été sollicités et se sont donc peu investis dans le concours**, à part certaines personnes qui étaient déjà sensibilisées et engagées dans une démarche de développement durable, à titre personnel et professionnel.

Les principales actions réalisées à destination des collaborateurs sont des **actions de communication**, qui s'appuient sur le « kit » fourni par l'IFPEB. Elles consistent à transmettre de manière descendante des informations *via* différents supports : mails, newsletters, affiches, stickers, etc. Les animations, qui reposent sur des interactions humaines, sont plus rares (goûter, conférence, visite, concours interne, etc.).

Paradoxalement, le **manque de communication interne** est identifié comme étant le principal frein à la mobilisation des collaborateurs. Selon les correspondants, la **charge de travail** et la pression pour atteindre les objectifs professionnels expliquent également le peu de participation, tandis que les collaborateurs soulignent surtout le **manque de soutien de la hiérarchie**. En effet, **les managers se sont peu investis personnellement** dans le concours, que ce soit pour informer leurs équipes ou soutenir la participation des collaborateurs.

Même si la mobilisation des occupants a été faible, les correspondants et les collaborateurs interrogés estiment que les scores obtenus sont dus à la **combinaison entre l'optimisation technique du bâtiment et la sensibilisation des occupants**. La communication sur les actions d'optimisation est effectivement indispensable pour obtenir l'acceptation des changements par les occupants.

En ce qui concerne l'évaluation du concours CUBE 2020, les correspondants sont plutôt satisfaits du classement de leur bâtiment et des économies d'énergie.

Les collaborateurs, quant à eux, estiment que le concours leur a apporté de **nouvelles connaissances** sur le fonctionnement du bâtiment, de **nouveaux savoir-faire** pour économiser l'énergie au travail, une **meilleure connaissance des engagements environnementaux de leur entreprise**, ainsi que l'**envie d'adopter des éco-comportements à leur domicile**.

Les correspondants considèrent qu'il serait pertinent de généraliser ce concours dans les bâtiments tertiaires car il engendre **une prise de conscience des enjeux énergétiques** et la **réalisation d'économies d'énergie à faible coût**, dans le cadre d'un **dispositif ludique et collectif**.

Néanmoins, il faudrait **donner davantage de moyens et de marges de manœuvre** aux correspondants, **faciliter le suivi des consommations** et **insister sur le respect des règles** du jeu, notamment en favorisant la mobilisation des collaborateurs.

Par ailleurs, il est important de mettre en avant les bonnes pratiques déjà adoptées par les collaborateurs, afin de les valoriser et de les encourager. En effet, **avant le lancement du concours, les collaborateurs réalisaient déjà des gestes d'économies d'énergie**, dans les domaines de la **bureautique** (éteindre les appareils électriques le soir, paramétrer la mise en veille automatique des ordinateurs, débrancher les chargeurs), de l'**éclairage** (réduire l'éclairage, éteindre les lumières en quittant une pièce), du **chauffage** (baisser les protections solaires aux heures chaudes, ouvrir les fenêtres pour ventiler aux heures fraîches, limiter la température et la climatisation) et des **déplacements** (privilégier les escaliers aux ascenseurs).

Certains collaborateurs déclarent avoir adopté de nouveaux gestes à l'occasion du concours CUBE 2020, notamment pour **limiter leur consommation de papier au bureau et trier leurs déchets**.

Pour terminer, il est primordial de prendre en compte les différents facteurs qui permettent de mieux comprendre l'adoption de comportements d'économies d'énergie au travail.

Tout d'abord, le **climat de travail**, les **relations sociales** et l'**ambiance** sont déterminants pour encourager les collaborateurs à s'investir personnellement dans des projets d'entreprise, comme le concours CUBE 2020.

De même, la mise en place d'une **politique environnementale exemplaire** au sein de l'organisation, l'**engagement des managers** pour l'environnement et leur **soutien** aux collaborateurs sont des éléments indispensables.

Enfin, les collaborateurs seront d'autant plus enclins à adopter des éco-gestes au travail s'ils possèdent une **motivation interne** (par exemple pour être en accord avec leurs valeurs), un **sentiment de contrôle personnel élevé** (c'est-à-dire s'ils se sentent capables de réaliser les éco-gestes) et des **habitudes environnementales** préexistantes (comme la réalisation d'économies d'énergie au domicile).

Annexe 1 : Questionnaire « correspondants »



Retours d'expériences du concours CUBE 2020

Vous avez participé en 2014 au concours CUBE 2020, bravo ! Dans le cadre d'une démarche de progrès continu, nous cherchons à établir un retour d'expérience aussi complet que possible de cette première édition d'un concours en plein développement.

Nous vous remercions par avance de votre contribution en renseignant ce questionnaire.

Vous trouverez un **espace libre** pour ajouter vos remarques ou commentaires en fin de questionnaire.

Répondez **de façon spontanée**, le plus sincèrement possible. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Il s'agit simplement de donner **vos avis** sur différents sujets.

Nous vous garantissons la **confidentialité** absolue de toutes vos réponses. Les données seront utilisées uniquement dans le cadre de notre analyse statistique.

Nous vous tiendrons informés des **résultats** de cette étude, sur laquelle nous communiquerons sur le site Internet de Cube 2020.

Ce questionnaire vous prendra au maximum 15 minutes, veuillez à bien le remplir jusqu'au bout et cliquer sur "**envoyer**" à la fin.

Merci encore de nous consacrer un peu de votre temps !

Le bâtiment

Nom du bâtiment : *liste déroulante*

Votre bâtiment :

- Abrite d'autres entreprises que celle où vous travaillez Oui Non
- Abrite des bureaux Oui Non
- Est un bâtiment d'enseignement Oui Non
- Est occupé par une entreprise publique Oui Non
- Fait partie d'un parc immobilier important Oui Non
- Surface : < 3 000m² entre 3 000m² et 10 000m² >10 000m²

Vous êtes locataire / propriétaire de votre bâtiment ?

Le bâtiment est-il certifié ou labellisé :

- HQE (Haute Qualité Environnementale) ? Oui Non Ne sait pas
- BREEAM (BRE Environmental Assessment Method) Oui Non Ne sait pas
- LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) Oui Non Ne sait pas
- BBC (Basse Consommation d'Énergie) ? Oui Non Ne sait pas
- BEPAS (Bâtiment à Énergie Passive) ? Oui Non Ne sait pas
- BEPOS (Bâtiment à Énergie Positive) ? Oui Non Ne sait pas
- Autre : _____

Pour ce bâtiment, existe-t-il :

- Un bail vert ou une annexe environnementale ? Oui Non Ne sait pas
- Un système de tri des déchets ? Oui Non Ne sait pas
- Un Agenda 21 ? Oui Non Ne sait pas
- Un Plan de Déplacement d'Entreprise (PDE) ? Oui Non Ne sait pas
- Un Système de Management Environnemental (SME norme, ISO 14001) ? Oui Non Ne sait pas
- Un Système de Management de l'Énergie (norme ISO 50001) ? Oui Non Ne sait pas
- Autre : _____

Diriez-vous que ce bâtiment présente des caractéristiques environnementales visibles (ex. panneaux solaires, etc.)?



Les espaces de travail

Au sein de leur espace de travail, les occupants peuvent-ils agir sur :

- L'éclairage ? Oui Non Ne sait pas
- Le chauffage ? Oui Non Ne sait pas
- La climatisation ? Oui Non Ne sait pas
- La ventilation ? Oui Non Ne sait pas
- L'ouverture des fenêtres ? Oui Non Ne sait pas
- Les stores ? Oui Non Ne sait pas Non concerné

Existe-t-il un système de pilotage centralisé pour :

- L'éclairage ? Oui Oui, par zone Oui, avec programmation horaire Oui, par zone et avec programmation horaire Non Ne sait pas
- Le chauffage ?
- La climatisation ?
- La ventilation ?
- L'ouverture des fenêtres ?
- Les stores ?

La participation au concours

Selon vous, pour quelle(s) raison(s) ce bâtiment a-t-il décidé de participer à Cube 2020 ?

- Pour diminuer ses factures d'énergie *échelles de 1 (Non, pas du tout) à 7 (Oui, tout à fait)*
- Pour accroître sa reconnaissance dans son secteur d'activité
- Pour des enjeux d'image et de réputation de l'entreprise
- Pour être exemplaire en matière d'économies d'énergie
- Pour mobiliser les salariés
- Pour faire partie d'une dynamique nationale
- Pour être cohérent avec la démarche de développement durable de votre entreprise
- Autre(s) raison(s) : _____

Selon vous, qui a proposé de faire participer votre bâtiment au concours Cube 2020 ?

- La direction de l'entreprise
- Un (ou plusieurs) manager(s) intermédiaires
- La direction Développement Durable
- La direction Immobilière
- Des salariés intéressés par ce concours
- Le bailleur
- Autre : _____

Quelle(s) direction(s) de l'entreprise ont participé à la mise en place du concours ?

- Le comité de direction
- La direction Générale
- La direction Technique / les services Support
- La direction des Ressources Humaines
- La direction de la Communication
- La direction Immobilière
- La direction R&D
- Les directions opérationnelles / Business Unit
- Le service Responsabilité Sociétale des Entreprises
- Le service Développement Durable / environnement
- Le service Qualité Sécurité Environnement
- Autre : _____

Dans le cadre du concours, avez-vous eu des échanges avec :

- Les organisateurs de CUBE 2020
- Le pilote de CUBE 2020 au niveau de votre entreprise
- Les autres candidats appartenant à votre entreprise
- Les autres candidats extérieurs à votre entreprise

Le déroulement du concours

Dans le cadre du concours Cube 2020, avez-vous sollicité l'équipe d'exploitation ? Oui Non Ne sait pas

Avez-vous effectué des travaux ? Oui Non Ne sait pas

- Si oui, quels travaux ont été réalisés ? _____

Avez-vous effectué des modifications sur l'informatique ? Oui Non Ne sait pas

- Si oui, quelles modifications ont été apportées ? _____

L'optimisation du bâtiment

Quelles actions ont été mises en place pour améliorer la gestion et/ou l'exploitation du bâtiment ?

CHAUFFAGE, VENTILATION, CLIMATISATION

- effectuer des campagnes de mesures des températures
- modifier les consignes de température (en chauffage et en climatisation)
- modifier le fonctionnement par zone du chauffage et de la climatisation
- réduire la température la nuit et/ou le week-end
- réduire les débits de ventilation la nuit et/ou le week-end

ÉCLAIRAGE

- installer des détecteurs de présence
- installer une minuterie
- éteindre les lumières la nuit et/ou le week-end
- moderniser le système d'éclairage
- installer des ampoules plus économes (relamping)
- réduire l'éclairage dans les couloirs ou les parties communes
- améliorer la gestion de l'éclairage des parkings
- mettre en place une programmation horaire des lumières
- optimiser l'éclairage de la salle de restauration

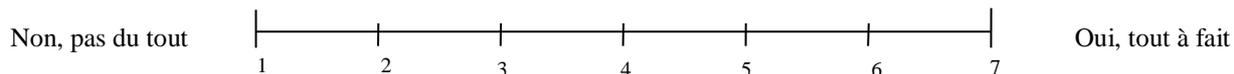
TRAVAUX :

- Changer le système énergétique (chaudière, groupe froid...)
- Remplacer les fenêtres par des modèles plus performants
- Isoler les murs ou la toiture
- Installer des énergies renouvelables

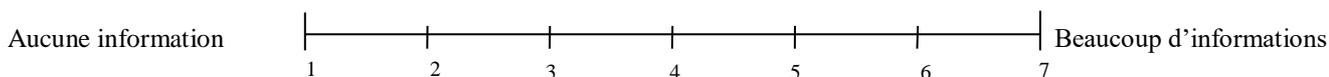
AUTRES

- Mettre en place une programmation horaire des stores
- Utiliser un système de rafraîchissement par free cooling
- Intervenir sur l'eau chaude sanitaire
- Vérifier les installations
- Installer des mousseurs sur les robinets
- Réaliser un audit énergétique
- Mettre en œuvre un CPE (contrat de performance énergétique)
- Faire intervenir un energy manager (interne ou externe)
- Réaliser des enquêtes auprès des occupants sur le confort

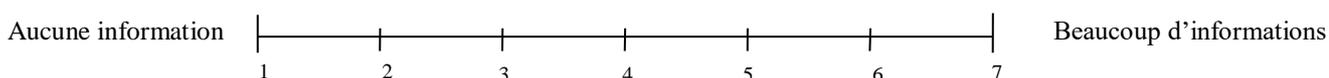
Avez-vous rencontré des difficultés pour obtenir les données de consommation énergétique du bâtiment ?



Concernant les consommations énergétiques du bâtiment, vous avez communiqué aux occupants...

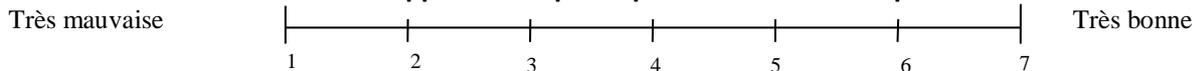


Concernant le classement de votre bâtiment par rapport aux autres bâtiments, vous avez communiqué aux occupants...



Le rôle des salariés

Quelle a été la réaction des salariés en apprenant la participation de votre entreprise au concours Cube 2020 ?



A votre avis, les salariés ont-ils adhéré aux objectifs du concours ?



Pensez-vous que les salariés se sont personnellement investis dans le concours Cube 2020 ?



Les salariés ont-ils été incités à proposer des initiatives ?

Oui Non Ne sait pas

○ Si oui, lesquelles ? _____

○ Si oui, ont-elles été : - récompensées ?

Oui Non Ne sait pas

- valorisées ?

Oui Non Ne sait pas

En ce qui concerne la communication avec les occupants, quelle(s) action(s) ont été mises en place dans le cadre du concours Cube 2020 ?

- Envoyer des mails Oui Non Ne sait pas
- Écrire des newsletters Oui Non Ne sait pas
- Mettre des affiches Oui Non Ne sait pas
- Mettre des stickers Oui Non Ne sait pas
- Donner un guide / une brochure aux salariés Oui Non Ne sait pas
- Montrer une vidéo Oui Non Ne sait pas
- Organiser des réunions ou des animations Oui Non Ne sait pas
- Organiser une formation Oui Non Ne sait pas
- Organiser un concours interne Oui Non Ne sait pas
- Organiser un groupe d'échanges Oui Non Ne sait pas
- Organiser une conférence Oui Non Ne sait pas
- Organiser une visite de bâtiment Oui Non Ne sait pas
- Organiser un petit-déjeuner / goûter Oui Non Ne sait pas
- Proposer une boîte à idées Oui Non Ne sait pas
- Donner des informations aux salariés sur :
 - le principe du concours et les règles du jeu ? Oui Non
 - les consommations d'énergie de leur bâtiment ? Oui Non
 - leurs propres consommations d'énergie (individuellement) ? Oui Non
 - les consommations d'énergie des salariés (collectivement) ? Oui Non
 - le classement de leur bâtiment par rapport :
 - aux autres bâtiments de votre entreprise participant au concours ? Oui Non
 - aux autres bâtiments d'autres structures participant au concours ? Oui Non
 - les actions mises en œuvre pour améliorer la gestion des équipements ? Oui Non
 - les éco-gestes à appliquer à l'occasion du concours ? Oui Non
 - le résultat final de leur bâtiment ? Oui Non
- Autre _____

Selon vous, qu'est-ce qui a pu freiner la participation des salariés au concours Cube 2020 ?

- Un désintérêt pour la thématique de l'énergie *échelles de 1(non, pas du tout) à 7 (oui, tout à fait)*
- Une charge de travail trop élevée
- Une importante pression pour atteindre des objectifs professionnels
- Un déficit interne de communication sur le concours
- Un manque de soutien de la part de la hiérarchie sur le concours
- Un climat social tendu

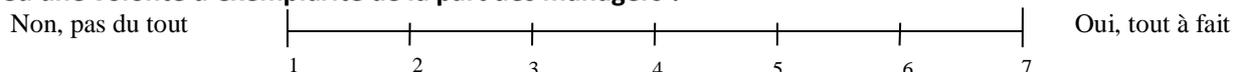
- Le sentiment que la participation au concours est imposée par la hiérarchie
- Un manque de connaissances sur les gestes pour économiser l'énergie
- L'impression de ne rien pouvoir faire de plus pour économiser l'énergie
- Un sentiment d'inefficacité du concours pour réduire les consommations d'énergie
- L'absence de récompense en fonction des économies réalisées
- L'absence de personne(s) dédiée(s) pour animer le concours

Le rôle des managers

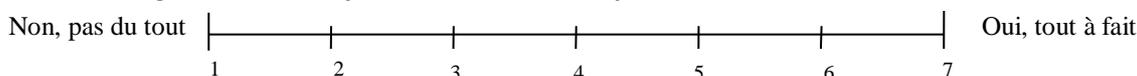
Selon vous, les managers se sont-ils personnellement investis dans le concours Cube 2020 ?



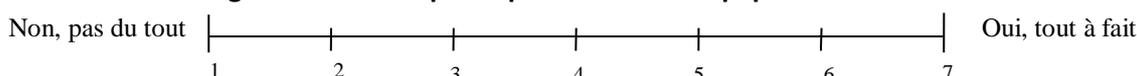
Y a-t-il eu une volonté d'exemplarité de la part des managers ?



D'après vous, les managers ont-ils relayé les informations auprès de leurs collaborateurs ?



Les managers ont-ils encouragé et soutenu la participation de leurs équipes au concours Cube 2020 ?



Les suites au concours

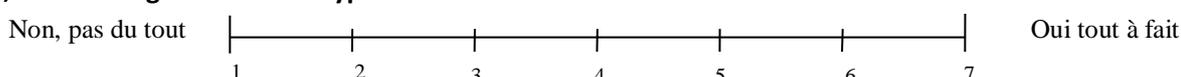
A l'issue du concours Cube 2020, êtes-vous satisfait des résultats atteints par votre bâtiment en termes...

- **D'économies d'énergie?**
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- **De classement par rapport aux autres bâtiments ?**
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- **De mobilisation des occupants ?**
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- **De prise de conscience des enjeux énergétiques ?**
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- **D'amélioration de l'ambiance au travail ?**
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7

Pensez-vous que les scores obtenus sont liés principalement :

- à la sensibilisation des occupants
- à l'optimisation technique du bâtiment
- à la combinaison des deux

Selon vous, faudrait-il généraliser ce type de concours à tous les bâtiments tertiaires ?



Pourquoi ? _____

Au sein de votre bâtiment, est-il envisagé de mettre en place d'autres actions :

- | | | | |
|----------------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| - sensibilisation | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non | <input type="checkbox"/> Ne sait pas |
| - optimisation de l'exploitation | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non | <input type="checkbox"/> Ne sait pas |
| - travaux | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non | <input type="checkbox"/> Ne sait pas |

Quelles suites comptez-vous donner au concours Cube 2020 ? _____

Selon vous, quels sont les points positifs de ce concours ? _____

Selon vous, quels sont les points négatifs de ce concours ? _____

Avez-vous des propositions d'amélioration du concours ? _____

Quelques informations personnelles

Les questions suivantes sont très importantes pour identifier chaque bâtiment et établir des corrélations avec les réponses des occupants / salariés. Nous vous rappelons la garantie absolue de la confidentialité de vos données.

En moyenne, sur l'année, combien de temps avez-vous consacré au concours Cube 2020 ? *Donnez le maximum de précisions (nombre d'heures, de jours, combien de temps par semaine ou mois, etc.)* _____

En ce qui concerne les aspects opérationnels du concours, avez-vous travaillé :

-
- seul(e)
-
- en binôme
-
- avec plusieurs personnes

Auriez-vous souhaité recevoir davantage d'aide pour la mise en œuvre de Cube 2020 ? Oui Non

Si oui, sous quelle forme ? Par qui ? _____

Avez-vous reçu un budget spécifique pour le concours ? Oui Non

Si oui, trouvez-vous que ce budget était Suffisant Insuffisant

Si non, cela vous aurait-il été utile ? Oui Non

Avez-vous choisi d'être correspondant pour ce bâtiment ? Oui Non

Si oui, quelles ont été motivations personnelles ? _____

Vous êtes... Un homme Une femme

Age : _____ ans

Statut : Direction Cadre Employé Autre _____

Votre entreprise : _____

Quelles sont les activités principales de l'entreprise ? _____

 Ont-elles un lien avec la protection de l'environnement ? Oui Non Ne sait pas

 Les occupants du ou des site(s) font ils partie de votre entreprise ? Oui Non

Missions exercées : En lien avec l'environnement ou l'énergie / Sans lien

Nombre d'année d'ancienneté dans le bâtiment : _____

Niveau d'étude : < BAC BAC BAC +2 BAC +3 à 4 BAC +5 >Bac +5

Domaine d'étude : Scientifique / Technique / Environnement / Développement Durable / Énergie /Mangement / Communication / Juridique / RH

Commentaires, remarques ou compléments d'informations sur ce questionnaire : _____

Nous vous remercions pour votre participation !

Annexe 2 : Questionnaire « collaborateurs »



Retours d'expérience du concours CUBE 2020

Votre bâtiment a participé en 2014 au concours CUBE 2020. Dans le cadre d'une démarche de progrès continu, nous cherchons à établir un retour d'expérience aussi complet que possible de cette première édition d'un concours en plein développement.

Nous vous remercions par avance de votre contribution en renseignant ce questionnaire.

Il est anonyme, vos réponses seront regroupées avec toutes celles des autres participants et traitées à des fins statistiques. Pour cela, vous devez **répondre à toutes les questions, dans l'ordre, en une seule fois**.

Répondez **de façon spontanée**, le plus sincèrement possible. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Il s'agit simplement de donner **votre avis** sur différents sujets.

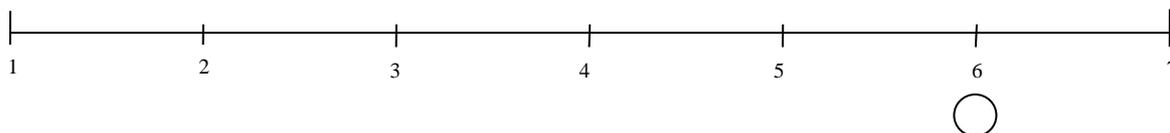
Vous trouverez un **espace libre** pour ajouter vos remarques ou commentaires en fin de questionnaire.

Certaines questions se présenteront sous forme d'**échelle**. Pour y répondre, **entourez le chiffre** qui correspond le mieux à ce que vous pensez. Voici un exemple :

Question X :

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



Nous vous tiendrons informés des **résultats** de cette étude, sur laquelle nous communiquerons sur le site Internet de Cube 2020.

Merci beaucoup de nous consacrer un peu de votre temps !

- Pour des enjeux d'image et de réputation.
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- Pour être exemplaire en matière d'économies d'énergie.
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- Pour mobiliser les salariés.
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- Pour expérimenter des actions qui ne font pas appel à la technique ou aux travaux.
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- Pour faire partie d'une dynamique nationale.
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- Pour être cohérent avec la démarche de développement durable de l'entreprise.
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- Autre(s) raison(s) : _____

En tant que salarié, considérez-vous avoir participé au concours Cube 2020 ? Oui Non

- Si oui, avez-vous participé :
 - seul(e) dans une équipe avec un rôle de référent auprès de mes collègues
 - Si oui, avez-vous le sentiment de vous être :
 - moins investi(e) que vos collègues autant investi(e) que vos collègues plus investi(e) que vos collègues
 - Si non, pour quelles raisons n'avez-vous pas participé? _____
 - Si non, considérez-vous que vos collègues ont participé ? Oui Non

Quelles ont été vos motivations personnelles pour participer au concours Cube 2020 ?

- **Partager des moments conviviaux avec mes collègues.**
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- **Faire partie d'une expérience innovante.**
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- **Apprendre de nouveaux gestes pour économiser l'énergie.**
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- **Être bien vu de mes collègues.**
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- **Être bien vu de mes supérieurs.**
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- **Être en compétition avec d'autres bâtiments.**
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- **Participer à la protection de l'environnement.**
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7
- **M'impliquer dans la vie de mon entreprise.**
Non, pas du tout |-----| Oui, tout à fait
1 2 3 4 5 6 7

- Réduire les consommations d'énergie de mon bâtiment.

Non, pas du tout		Oui, tout à fait
	1 2 3 4 5 6 7	
- Participer à un événement d'ampleur nationale.

Non, pas du tout		Oui, tout à fait
	1 2 3 4 5 6 7	
- Mettre en pratique au bureau ce que je fais à la maison.

Non, pas du tout		Oui, tout à fait
	1 2 3 4 5 6 7	

Dans le cadre du concours Cube 2020, avez-vous...

- Participé à une réunion/animation ? Oui Non Non proposé par mon entreprise
- Participé à une formation ? Oui Non Non proposé par mon entreprise
- Participé à un concours interne ? Oui Non Non proposé par mon entreprise
- Participé à un groupe d'échanges ? Oui Non Non proposé par mon entreprise
- Assisté à une conférence ? Oui Non Non proposé par mon entreprise
- Assisté à une visite de bâtiment ? Oui Non Non proposé par mon entreprise
- Assisté à un petit-déjeuner / goûter ? Oui Non Non proposé par mon entreprise
- Proposé des initiatives ? Oui Non
 - o Si oui, lesquelles ? _____
- Alimenté une boîte à idées ? Oui Non
 - o Si oui, qu'avez-vous proposé comme idées ? _____
- Autre _____

Avez-vous parlé du concours Cube 2020 avec :

- vos collègues travaillant dans le même bâtiment ? Oui Non Non concerné
- vos collègues travaillant dans un autre bâtiment ? Oui Non Non concerné
- votre entourage personnel (amis, famille) ? Oui Non Non concerné
- des personnes appartenant à votre réseau professionnel ? Oui Non Non concerné

Les comportements d'économie d'énergie

BUREAUTIQUE

- Si j'ai une mutliprise, je l'utilise pour éteindre mes équipements électriques.

(Si vous n'en avez pas, passez à la question suivante)

Jamais		Toujours
	1 2 3 4 5 6 7	
- J'éteins les appareils électriques le soir avant de partir (imprimantes, etc.)

Jamais		Toujours
	1 2 3 4 5 6 7	
- Si j'ai une cafetière, j'éteins sa veille. *(Si vous n'en avez pas, passez à la question suivante)*

Jamais		Toujours
	1 2 3 4 5 6 7	
- Une fois mon téléphone chargé, j'enlève le chargeur de la prise.

Jamais		Toujours
	1 2 3 4 5 6 7	
- J'ai paramétré la mise en veille automatique de mon ordinateur Oui Non
- J'éteins l'écran de mon ordinateur lorsque je ne l'utilise pas pendant plus de 15 minutes.

Jamais		Toujours
	1 2 3 4 5 6 7	
- Je mets mon ordinateur en veille lorsque je ne l'utilise pas pendant plus de 15 minutes.

Jamais		Toujours
	1 2 3 4 5 6 7	
- J'éteins mon ordinateur le midi.

	1 2 3 4 5 6 7	

- **J'éteins complètement mon ordinateur le soir avant de partir.**
Jamais | 1 2 3 4 5 6 7 | Toujours
- **Dans l'ensemble, en ce qui concerne ces gestes liés à la bureautique (cochez une seule case) :**
 Je les faisais déjà avant le concours Cube 2020
 J'ai commencé à les faire à l'occasion du concours Cube 2020
 Je ne les fais pas

ECLAIRAGE

Pouvez-vous gérer l'éclairage de votre espace de travail ? Oui Non

Si votre réponse est « non », passez directement au thème suivant : CHAUFFAGE

- **Je vérifie que les lumières sont éteintes en quittant mon bureau.**
Jamais | 1 2 3 4 5 6 7 | Toujours
- **Je vérifie que les lumières sont éteintes en quittant les toilettes.**
Jamais | 1 2 3 4 5 6 7 | Toujours
- **Je vérifie que les lumières sont éteintes en quittant une salle de réunion.**
Jamais | 1 2 3 4 5 6 7 | Toujours
- **Je réduis l'éclairage de mon bureau en journée quand c'est possible.**
Jamais | 1 2 3 4 5 6 7 | Toujours
- **Dans l'ensemble, en ce qui concerne ces gestes liés à l'éclairage (cochez une seule case) :**
 Je les faisais déjà avant le concours Cube 2020
 J'ai commencé à les faire à l'occasion du concours Cube 2020
 Je ne les fais pas

CHAUFFAGE

Pouvez-vous gérer le chauffage de votre espace de travail ? Oui Non

Si votre réponse est « non », passez directement au thème suivant : DÉCHETS

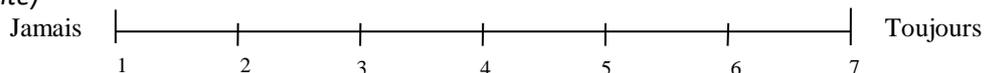
EN HIVER...

- **Je limite la température de chauffage de mon bureau.**
Jamais | 1 2 3 4 5 6 7 | Toujours
- **Si j'ai froid, je mets un vêtement supplémentaire, au lieu d'augmenter le chauffage.**
Jamais | 1 2 3 4 5 6 7 | Toujours
- **J'utilise un chauffage d'appoint.**
Jamais | 1 2 3 4 5 6 7 | Toujours
- **Je baisse ou j'éteins le chauffage lorsque j'aère mon bureau.**
Jamais | 1 2 3 4 5 6 7 | Toujours
- **Je signale au service concerné quand il y a un problème de chauffage (surcnauffe, panne...).**
Jamais | 1 2 3 4 5 6 7 | Toujours

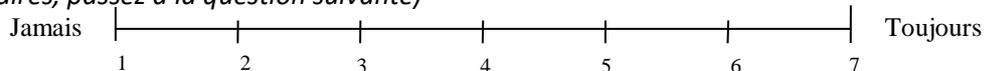
EN ÉTÉ...

- **Je limite l'usage de la climatisation.**
1 2 3 4 5 6 7

- **J'ouvre les fenêtres pour ventiler aux heures fraîches.** (Si vous ne pouvez pas ouvrir les fenêtres, passez à la question suivante)



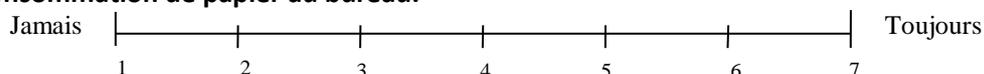
- **Je baisse les protections solaires (stores, volets) aux heures chaudes.** (Si vous ne pouvez pas gérer les protections solaires, passez à la question suivante)



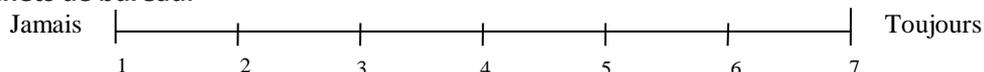
- **Dans l'ensemble, en ce qui concerne ces gestes liés à au chauffage** (cochez une seule case) :
 - Je les faisais déjà avant le concours Cube 2020
 - J'ai commencé à les faire à l'occasion du concours Cube 2020
 - Je ne les fais pas

DÉCHETS

- **Je limite ma consommation de papier au bureau.**



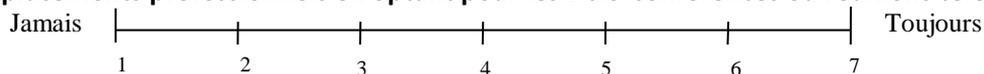
- **Je trie mes déchets de bureau.**



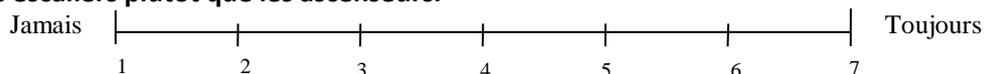
- **Dans l'ensemble, en ce qui concerne ces gestes liés à aux déchets** (cochez une seule case) :
 - Je les faisais déjà avant le concours Cube 2020
 - J'ai commencé à les faire à l'occasion du concours Cube 2020
 - Je ne les fais pas

DÉPLACEMENTS

- **Je limite les déplacements professionnels en optant pour les visio-conférences ou réunions téléphoniques.**



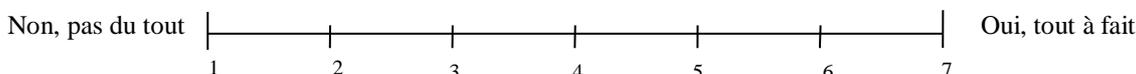
- **Je privilégie les escaliers plutôt que les ascenseurs.**



- **Dans l'ensemble, en ce qui concerne ces gestes liés à aux déplacements** (cochez une seule case) :
 - Je les faisais déjà avant le concours Cube 2020
 - J'ai commencé à les faire à l'occasion du concours Cube 2020
 - Je ne les fais pas

Quels autres nouveaux comportements avez-vous adoptés à l'occasion du concours Cube 2020 ?

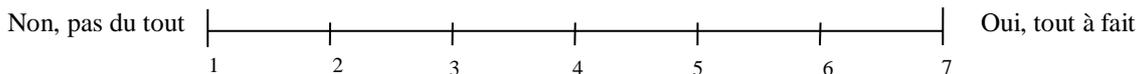
Dans l'ensemble, avez-vous conservé les nouveaux gestes après la fin du concours ?



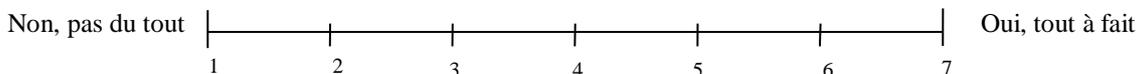
- o Si non, pourquoi ?

Avez-vous une fonction de manager ? Oui Non

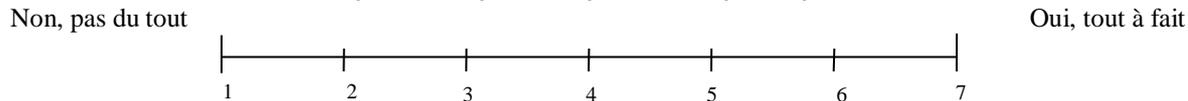
Si OUI, ...avez-vous relayé les informations auprès de vos collaborateurs ?



...avez-vous encouragé et soutenu la participation de vos équipes au concours Cube 2020 ?

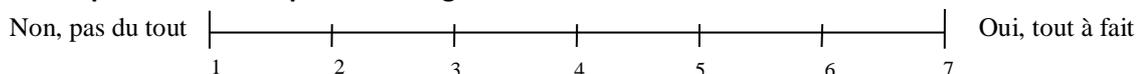


Si NON, ...vous êtes-vous senti soutenu par vos supérieurs pour votre participation au concours?

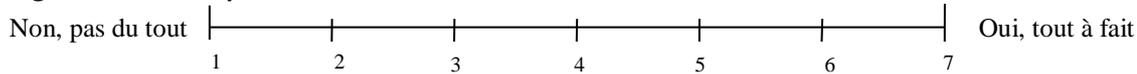


Selon vous, qu'est-ce qui peut freiner la participation des salariés au concours Cube 2020 ?

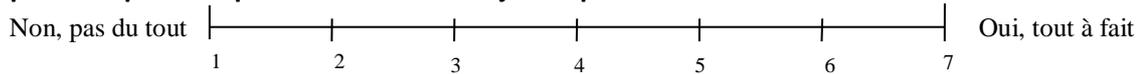
- **Un désintérêt pour la thématique de l'énergie.**



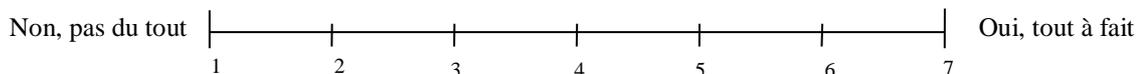
- **Une charge de travail trop élevée.**



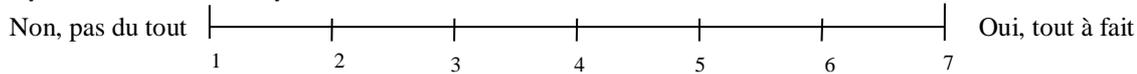
- **Une importante pression pour atteindre des objectifs professionnels.**



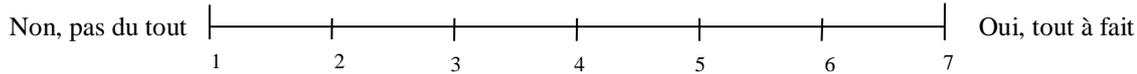
- **Un déficit interne de communication sur le concours.**



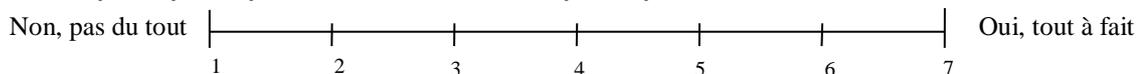
- **Un manque de soutien de la part de la hiérarchie sur le concours.**



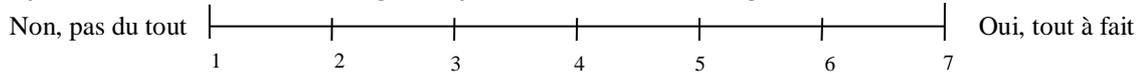
- **Un climat social tendu.**



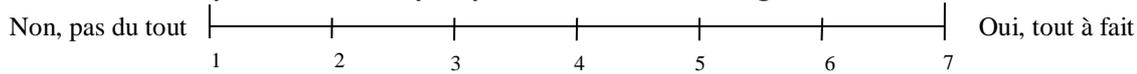
- **Le sentiment que la participation au concours est imposée par la hiérarchie.**



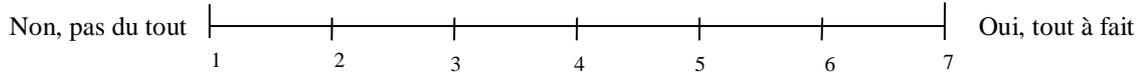
- **Un manque de connaissances sur les gestes pour économiser l'énergie.**



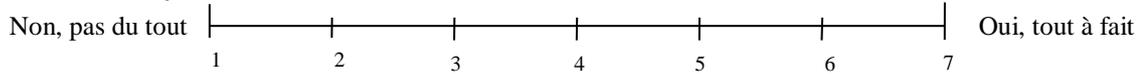
- **L'impression de ne rien pouvoir faire de plus pour économiser l'énergie.**



- **Un sentiment d'inefficacité du concours.**



- **L'absence de récompense en fonction des économies réalisées.**

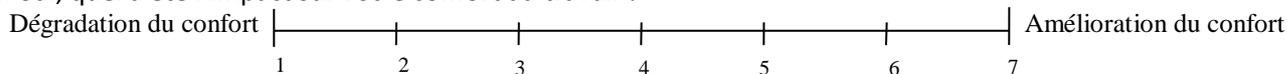


Savez-vous si votre entreprise a modifié des réglages liés au fonctionnement du bâtiment dans le cadre du concours CUBE 2020 ? Oui Non Ne sait pas

Avez-vous perçu des changements sur le fonctionnement

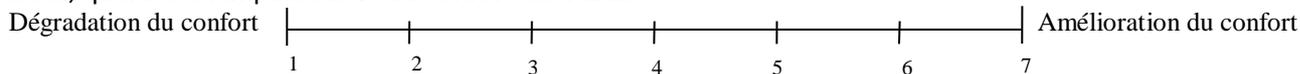
- Du chauffage ? Oui Non Ne sait pas

Si oui, quel a été l'impact sur votre confort au travail ?



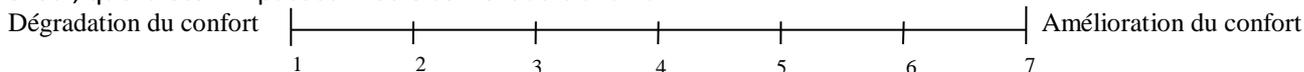
- De la climatisation ? Oui Non Ne sait pas

Si oui, quel a été l'impact sur votre confort au travail ?



- De l'éclairage ? Oui Non Ne sait pas

Si oui, quel a été l'impact sur votre confort au travail ?

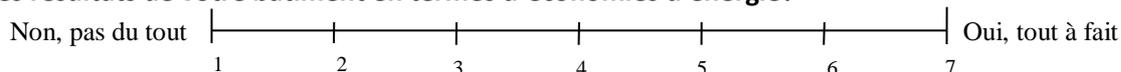


Ces changements vous paraissent-ils justifiés ? (cochez une seule case)

- Oui, dans le cadre du concours
 Oui, de manière générale
 Non

L'évaluation du concours

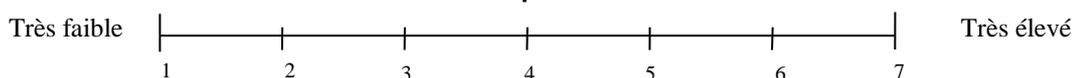
Êtes-vous satisfait des résultats de votre bâtiment en termes d'économies d'énergie?



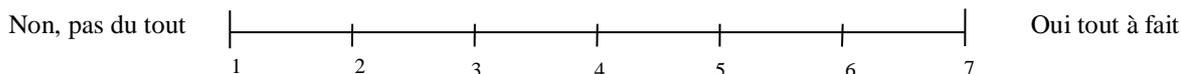
Pensez-vous que les scores obtenus sont liés principalement : (cochez une seule case)

- à la sensibilisation des occupants
 à l'optimisation technique du bâtiment
 à la combinaison des deux

D'après vous, quel a été le niveau de mobilisation des occupants du bâtiment ?

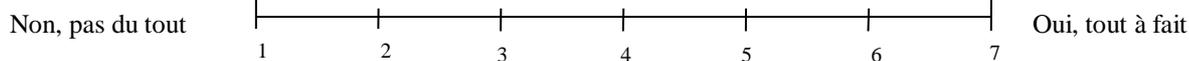


Selon vous, le classement par rapport aux autres bâtiments a-t-il été un élément motivant pour les occupants ?

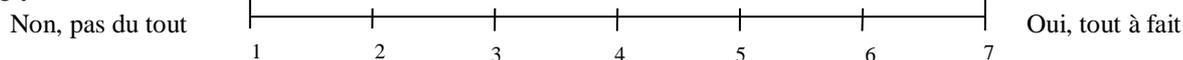


Vous trouvez que les actions mises en place par votre entreprise dans le cadre du concours Cube 2020 ont été...

- Utiles ?



- Suffisantes ?



Pensez-vous que le concours Cube 2020 vous a apporté...

- de nouvelles connaissances sur le fonctionnement du bâtiment ? Oui Non
- de nouveaux savoir-faire pour économiser l'énergie au travail ? Oui Non
- une meilleure connaissance des engagements environnementaux de votre entreprise ? Oui Non
- la possibilité de rencontrer de nouvelles personnes dans votre bâtiment ? Oui Non
- l'envie d'adopter des éco-comportements chez vous ? Oui Non

Si oui, détaillez lesquels ou donner un exemple _____

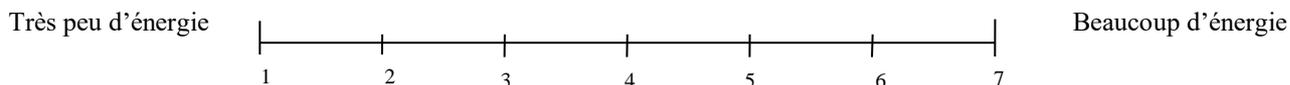
De façon générale, avez-vous trouvé ce concours :

- **Utile pour économiser l'énergie ?**
Non, pas du tout | 1 2 3 4 5 6 7 | Oui, tout à fait
- **Amusant, ludique ?**
Non, pas du tout | 1 2 3 4 5 6 7 | Oui, tout à fait
- **Créateur d'une bonne ambiance dans l'entreprise ?**
Non, pas du tout | 1 2 3 4 5 6 7 | Oui, tout à fait

Quelles sont vos réactions par rapport à ce concours (attentes, améliorations, etc.) ?

Votre bâtiment de travail

Selon vous, au quotidien, votre bâtiment consomme :



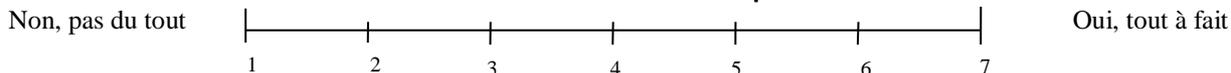
D'après vous, le bâtiment dans lequel vous travaillez est-il certifié ou labellisé :

- HQE (Haute Qualité Environnementale) ? Oui Non Ne sait pas
- BREEAM (BRE Environmental Assessment Method) Oui Non Ne sait pas
- LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) Oui Non Ne sait pas
- BBC (Basse Consommation d'Énergie) ? Oui Non Ne sait pas
- BEPAS (Bâtiment à Énergie Passive) ? Oui Non Ne sait pas
- BEPOS (Bâtiment à Énergie Positive) ? Oui Non Ne sait pas
- Autre : _____

Votre bâtiment :

- Abrite d'autres organismes que celui où vous travaillez Oui Non
- Abrite des bureaux Oui Non
- Est un bâtiment d'enseignement Oui Non
- Est occupé par un organisme public Oui Non
- Fait partie d'un parc immobilier important Oui Non
- Surface : < 3 000m² entre 3 000m² et 10 000m² >10 000m² Ne sait pas

Avez-vous le sentiment d'être informé sur le fonctionnement technique du bâtiment ?



Votre espace de travail

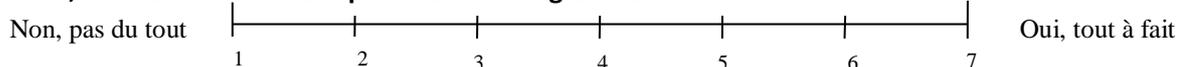
Dans quel type d'environnement se situe votre espace de travail ?

- Bureau individuel Bureau partagé entre plusieurs salariés Espace de travail ouvert de type open-space

En moyenne, combien de temps par semaine passez-vous dans votre espace de travail ?

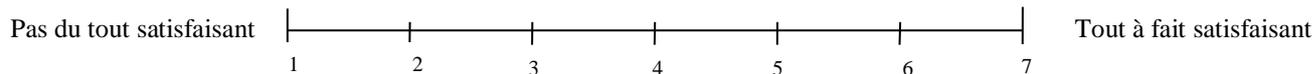
- ≤ 1 jour 2 jours 3 jours 4 jours 5 jours

Dans l'ensemble, trouvez-vous votre espace de travail agréable ?

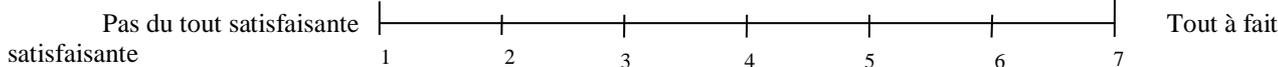


Au sein de votre espace de travail, vous estimez que :

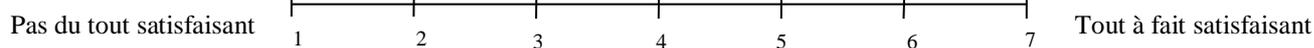
L'éclairage est :



La température est :



Le confort acoustique est :



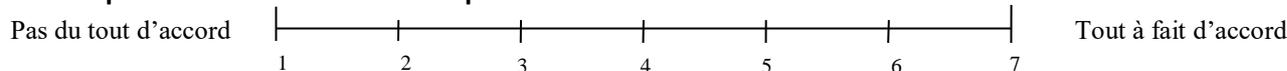
Au sein de votre espace de travail, pouvez-vous agir sur :

- L'éclairage ? Oui Non Ne sait pas
- Le chauffage ? Oui Non Ne sait pas
- La climatisation ? Oui Non Ne sait pas
- La ventilation ? Oui Non Ne sait pas
- L'ouverture des fenêtres ? Oui Non Ne sait pas Non concerné
- Les stores ? Oui Non Ne sait pas Non concerné

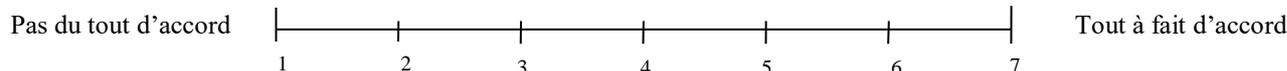
Votre entreprise

Voici des affirmations avec lesquelles vous pouvez être d'accord ou non. Exprimez votre opinion en choisissant le chiffre qui correspond le mieux à ce que vous pensez.

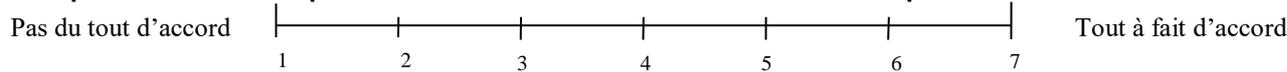
L'ambiance est plutôt bonne dans mon entreprise.



Lorsque je m'investis de façon volontaire dans des actions proposées par mon entreprise, c'est bien vu.



Mes valeurs personnelles correspondent aux valeurs et à la culture de mon entreprise.

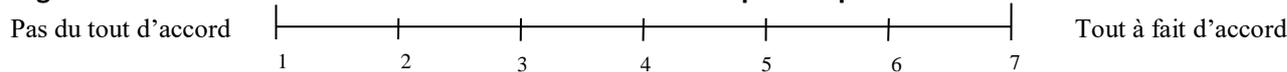


Votre entreprise et l'environnement

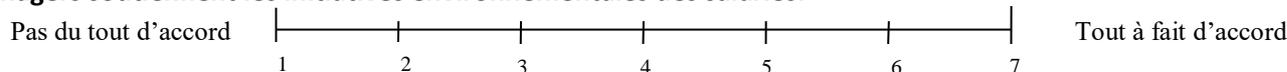
Mon entreprise se soucie de son impact environnemental.



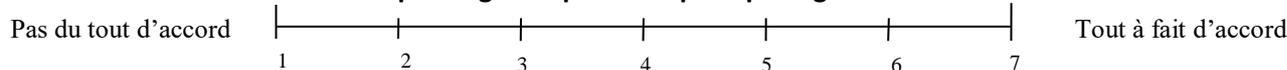
Les managers relaient les démarches environnementales de l'entreprise auprès des salariés.



Les managers soutiennent les initiatives environnementales des salariés.



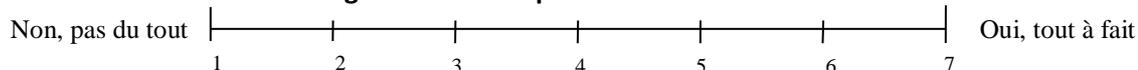
La majorité des membres de mon entreprise agit au quotidien pour protéger l'environnement.



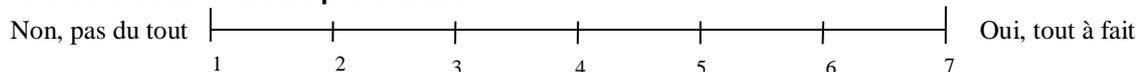
Vos perceptions des économies d'énergie au travail

Quelles sont vos motivations personnelles pour réduire vos consommations d'énergie au travail ?

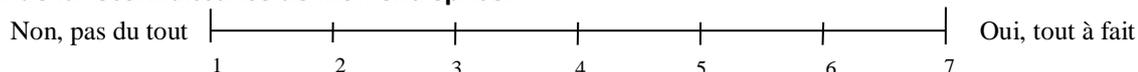
- **Contribuer à la lutte contre le changement climatique.**



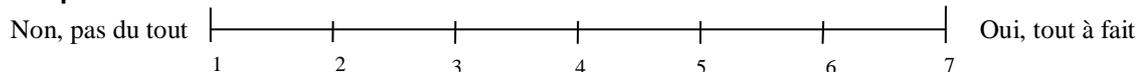
- **Être en accord avec mes valeurs personnelles.**



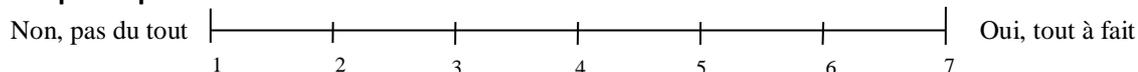
- **Obtenir de la reconnaissance de mon entreprise.**



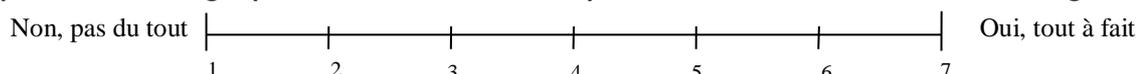
- **Prendre du plaisir à le faire.**



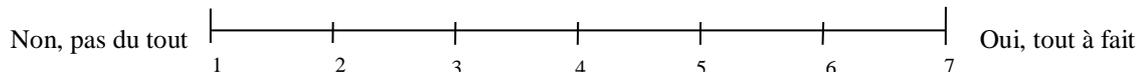
- **Être récompensé pour le faire.**



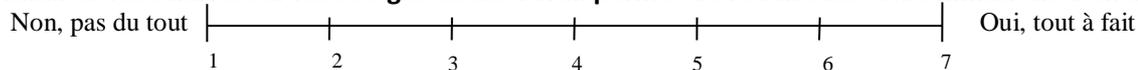
Trouvez-vous qu'il est facile d'agir quotidiennement au travail pour limiter vos consommations d'énergie ?



Concrètement, savez-vous comment diminuer votre impact personnel sur les consommations d'énergie du bâtiment ?



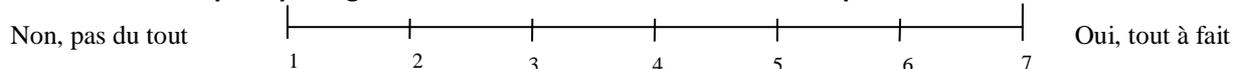
Selon vous, sensibiliser les salariés sur les éco-gestes au travail permet de réduire les consommations d'énergie ?



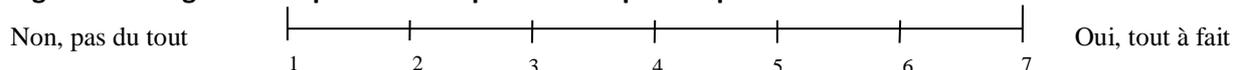
Vos actions au travail

Au travail, même lorsque cela ne relève pas directement de ma responsabilité :

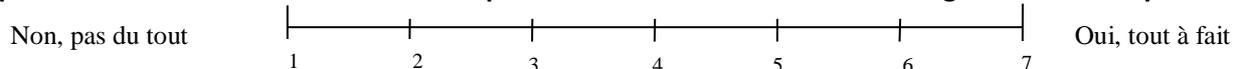
Je prends des initiatives pour protéger l'environnement dans mes activités quotidiennes.



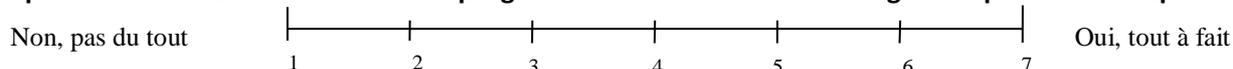
J'encourage mes collègues à adopter des comportements plus respectueux de l'environnement.



J'entreprends des actions environnementales qui contribuent favorablement à l'image de mon entreprise.



Je participe volontairement aux activités ou programmes environnementaux organisés par mon entreprise.



Les économies d'énergie chez vous

Voici des affirmations générales qui correspondent plus ou moins à ce que vous faites (dans votre vie quotidienne, chez vous). Répondez en choisissant un chiffre de 1 (Non, pas du tout) à 7 (Oui, tout à fait).

Chez moi, j'adopte fréquemment des comportements d'économies d'énergie.

Non, pas du tout | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Oui, tout à fait

Chez moi, j'adopte des comportements d'économies d'énergie depuis longtemps.

Non, pas du tout | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Oui, tout à fait

Les économies d'énergies sont un sujet de discussion avec mon entourage.

Non, pas du tout | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Oui, tout à fait

Mon logement a bénéficié de travaux d'efficacité énergétique Oui Non

Quelques informations personnelles

Les questions suivantes sont très importantes pour établir des corrélations avec les variables sociodémographiques. Nous vous rappelons la garantie absolue de la confidentialité de vos données.

Vous êtes... Un homme Une femme

Age : _____ ans

Statut : Direction Cadre Employé Autre _____

Fonction de manager : Oui Non Si oui, combien de personnes avez-vous sous votre responsabilité ? _____

Nom de votre bâtiment de travail : _____

Votre entreprise : _____

Missions exercées : En lien avec l'environnement ou l'énergie Sans lien avec l'environnement ou l'énergie

Nombre d'année d'ancienneté dans le bâtiment : _____

Niveau d'étude < BAC BAC BAC +2 BAC +3 à 4 BAC +5 >Bac +5

Domaine d'étude : Scientifique Technique Environnement Développement Durable Énergie
 Management Communication Juridique Ressources Humaines Autre : _____

Commentaires, remarques ou compléments d'informations sur ce questionnaire : _____

Nous vous remercions pour votre participation !