

Université Paris Ovest Nanterre La Défense
École Doctorale Connaissance, Langage, Modélisation – ED 139
Département de Psychologie
Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS – EA 4386)

**Bâtiments tertiaires performants et comportements
favorables à l'environnement :**
Le rôle de variables psychosociales et du contexte organisationnel

Thèse de doctorat en Psychologie Sociale
Présentée par **Delphine LABBOUZ**
Sous la codirection de Jean-François VERLHIAC et Barbara BONNEFOY
13 novembre 2015

Membres du jury

Fabien GIRANDOLA	Professeur, Université d'Aix-Marseille (Rapporteur)
Karine WEISS	Professeur, Université de Nîmes (Rapporteur)
Daniel GILIBERT	Professeur, Université Paul-Valéry Montpellier 3
Christian ROZIER	Directeur Recherche & Développement, Elithis Groupe
Barbara BONNEFOY	Maître de conférences, Université Paris-Ovest Nanterre-La Défense
Jean-François VERLHIAC	Professeur, Université Paris-Ovest Nanterre-La Défense

Avec le soutien de :



AVANT-PROPOS

Cette thèse a été réalisée dans le cadre d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE), dispositif mis en œuvre par l'Agence Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT). La convention a été établie entre le Groupe Elithis, bureau d'études dijonnais spécialisé dans l'efficacité énergétique des bâtiments, et le Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale de l'université Paris-Ouest Nanterre-La Défense.

Le Groupe Elithis a initié en 2012 un programme de recherche, en partenariat avec l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME) et le Plan Urbanisme Construction Architecture (PUCA). Ce programme de recherche visait à répondre à plusieurs préoccupations de terrain : par quels moyens réduire les consommations d'énergie dans les bâtiments tertiaires ? Comment inciter les salariés travaillant dans un bâtiment performant à adopter des comportements éco-responsables ? Quelles sont les interactions entre un bâtiment performant et ses occupants ? Comment concilier économies d'énergie, confort et qualité d'usage ? Notre thèse a pris place dans ce programme de recherche, en élargissant la question énergétique aux pratiques environnementales plus générales. Pour cela, nous avons choisi d'étudier les dimensions psychosociales et organisationnelles susceptibles d'influencer les comportements favorables à l'environnement des salariés, sur leur lieu de travail.

Le programme de recherche proposé par le Groupe Elithis a été arrêté pour diverses raisons, en début d'année 2014, empêchant la mise en œuvre opérationnelle des actions qui avaient été envisagées. Notre travail de thèse a donc dû être adapté en conséquence car les interventions initialement prévues n'ont pas pu aboutir. Nous avons tout de même tenté de répondre à nos problématiques, en conduisant des études supplémentaires, corrélationnelles et expérimentales, au sein d'autres bâtiments à usage de bureaux, « exemplaires » ou « classiques », d'un point de vue énergétique.

REMERCIEMENTS

À vous, mes chers directeurs
Je vous dédie ce manuscrit
Et du plus profond de mon cœur
Je vous dis un immense MERCI

Pour trois ans, on s'est engagés
Et vous m'avez accompagnée
Toujours avec sérénité
Quand moi-même je pouvais douter

Tout a commencé à Nanterre
Un cours pour protéger la Terre
Qui a déclenché ma passion
Et renforcé mes convictions

Barbara, je te dis merci
Pour tes sourires, ton engagement
Ta gentillesse, ton empathie
Qui m'ont tant aidée par moments

À 22 ans, en Master 1
Ensemble, nous avons travaillé
Pour prévenir les lycéens
Des cosmétiques et leurs dangers

Jean-François, je te remercie
Pour tes riches et précieux conseils
En stats, en méthodologie
Et pour ton soutien sans pareil

Après deux ans sur le terrain
Je suis revenue un matin
Vous proposer cette aventure
Et vous m'avez dit « Oui, bien sûr ! »

Malgré la distance entre nous
Vous avez toujours été là
Lorsque j'avais besoin de vous
Pour accompagner mes pas

En premier lieu, je tiens à remercier les membres du jury qui ont accepté d'évaluer ce travail.

J'adresse aussi mes remerciements à toutes les personnes qui ont contribué à l'existence de cette thèse, en m'apportant les ressources matérielles, intellectuelles, psychologiques, sociales, amicales et émotionnelles nécessaires à ce long travail : Perrine Moulinié, Ivan Ajdukovic, mes collègues et amis d'Elithis ; Pascal Paillé, Johanna Le Conte, Jeanne Leroy, Lolita Rubens, Isabelle Richard, Gaëtan Brisepierre, le Groupe AMU et Ludovic Gicquel, Stéphanie Bauregard, Dorothee Marchand, Christèle Assegond, François Ménard, les membres du LAPPS.

Je remercie chaleureusement Dominique Marie, pour m'avoir mise en contact avec des responsables de bâtiments durables en Bourgogne, ainsi que Marc Jaouen, Stefan Louillat, Philippe Léonardon et Florian Piton pour leur aide dans mes recherches de bâtiments exemplaires et leurs retours d'expériences sur les lauréats des appels à projets Prébat.

Je remercie les structures ayant participé à mes enquêtes : Bourgogne Bâtiments Durables (notamment Sébastien Flon), Bourgogne Énergies Renouvelables (notamment Sébastien Pénidon), l'ADEME Bourgogne, l'Agence de l'eau Seine Normandie, Gamba Acoustique, le CAUE 74, la Maison Régionale de l'Innovation (Dijon), le SCA 255 (Dijon), le WOOPA (Vaulx-en-Velin), Proudeed Parc des Forges (Strasbourg), la Tour AFI ESCA (Strasbourg), le CIRMAD, le CEREMA, Alto Ingénierie, Sonnenkraft, CBRE (notamment Christian Béaur et Laurent Lehmann), Familles Rurales, Mosaïque Environnement, Steiner Axyntis.

J'adresse également mes remerciements aux vacataires qui m'ont aidée pour la passation et la saisie des données : Hélène, Julie, Aurélie, Guillaume, Marie, Adam.

J'en profite pour remercier mes amis de Paris, Dijon, Lyon, Lille et Orléans : Aurélie & Luc, Camille & Boris, Van & Rapha, Eric & Sophie, Yoyo & Mel, Cécile & Franck (+ Léa), les Clem's, Charlotte, Rapha, Laure Verte, Guillaume & Flo (+ Marin), Aurélien & Adeline, Oscar & Lorena, Mathilde & Mickaël (+ Bastian et Lucas), Manue & David (+ Ellie), Florie, Constance & Vincent (+ ?), Florie & Matthieu (+ Louis).

Les soirées, les virées, le théâtre, le ciné, les jeux, la danse, les week-ends, les vacances, les randos, le vélo, l'accrobranche, le canyoning, le ski, la luge, les raquettes, le tennis, le cirque... Je sais que je peux compter sur vous pour vivre des instants de joie, de bonheur et d'aventures ! Et surtout, vous avez toujours été présents dans les moments difficiles, pour me soutenir, m'écouter et m'aider à traverser les épreuves de la vie... mille mercis...

Bien entendu, mes pensées vont vers mes chers parents, que j'aime de tout mon cœur et qui m'ont transmis des valeurs dont je suis fière, une curiosité intellectuelle et un engagement pour défendre mes convictions. Papa, maman, vous m'avez toujours soutenue et encouragée dans mes débuts, malgré vos peurs quand j'ai choisi de devenir psychologue plutôt qu'ingénieur. Vous m'avez inlassablement écoutée avec intérêt parler de ma passion pour la psychologie sociale et l'environnement. Vous avez toujours cherché à comprendre le mieux possible ce que je faisais et pourquoi, m'aidant ainsi à vulgariser mes travaux scientifiques.

Je pense évidemment à Mamie et Tata Jeanne, du haut de leurs 91 et 94 ans qui, même si elles n'ont jamais vraiment bien compris ce que je faisais, m'ont toujours donné tout leur amour et leur tendresse, me permettant de construire un socle affectif solide et indispensable.

Je remercie profondément mes frères et sœurs, qui m'ont inspirée à plus d'un titre : Pierre et Laurent, pour vos partages de l'expérience de Doctorat, à la fois passionnante et déprimante par moments ; Muriel, pour ton investissement et ton travail dans le domaine de l'environnement ; Hélène, pour tous les instants de complicité infinie, de compréhension mutuelle, de confidences. Nous avons grandi ensemble, petites jumelles inséparables, découvrant le monde main dans la main, du Touquet aux Pyrénées, de la Norvège à l'Australie ; le lien qui nous unit est indescriptible... un incroyable cadeau de la vie !

Merci à vous de m'avoir poussée à aller jusqu'au bout et à ne pas abandonner quand mon contexte de travail devenait nuisible pour ma santé physique et morale.

Enfin, il n'existe pas de mots suffisamment puissants pour exprimer mes sentiments envers toi, Quentin, mon petit mari adoré. Merci pour ta gentillesse, ton humour, ta tendresse, ta sensibilité, ton intelligence, ta créativité, ton affection, et toutes les petites choses que tu m'apportes au quotidien et qui me comblent de bonheur. Ton soutien et ta confiance en moi ont été indispensables pour mener à bien ce travail de thèse.

En cohérence avec mes valeurs environnementales, j'ai choisi de rédiger cette thèse dans une police de caractère économe en encre. Ce manuscrit a été imprimé sur du papier recyclé, dans une imprimerie labellisée Imprim'Vert.

« C'est quand le puits se tarit que nous nous rendons compte de la valeur de l'eau. » Benjamin Franklin

« Vivre simplement pour que d'autres puissent simplement vivre. » Gandhi

« Nous ne sommes pas seulement responsables de ce que nous faisons, mais également de ce que nous laissons faire. » J. Müller

« La sauvegarde de notre monde humain n'est nulle part ailleurs que dans le cœur humain, la pensée humaine, la responsabilité humaine. » Václav Havel

« Si l'homme échoue à concilier la justice et la liberté, alors il échoue à tout. » Albert Camus

« Une injustice commise quelque part est une menace pour la justice dans le monde entier. » Martin Luther King

Table des matières

Avant-propos	3
Remerciements	4
Table des matières	7
Liste des figures	18
Liste des tableaux	19
Introduction	21
Chapitre 1 : Bâtiment et énergie : quels enjeux ?.....	26
I) Les enjeux énergétiques et humains dans le tertiaire	28
II) Les particularités des bâtiments tertiaires performants.....	30
III) La prise en compte des occupants.....	32
Chapitre 2 : Le contexte organisationnel.....	36
I) La justice organisationnelle.....	36
I.1) La justice distributive	37
I.2) La justice procédurale	39
I.3) La justice interactionnelle	41
II) Les fondements motivationnels de la justice	42
II.1) Les motivations d'ordre moral.....	42
II.2) Les motivations d'ordre instrumental	42
II.3) Les motivations d'ordre interpersonnel.....	43
III) Les conséquences de la justice organisationnelle	44
III.1) Un éclairage avec la théorie de l'échange social et la norme de réciprocité.....	44
III.2) Le soutien organisationnel perçu	45
III.3) L'idéologie de l'échange	47
Chapitre 3 : Les comportements pro-environnementaux.....	49
I) Comment définir les comportements pro-environnementaux ?.....	49
II) Les antécédents des comportements pro-environnementaux	50

II.1) Les attitudes	50
II.2) Les valeurs et normes.....	51
II.3) Les motivations	52
II.4) Les habitudes	53
III) Les comportements pro-environnementaux au travail	54
Chapitre 4 : Les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement	57
I) Les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO).....	57
I.1) Définition et catégories de CCO.....	57
I.2) Les antécédents des CCO	59
I.3) Les conséquences des CCO.....	59
II) Les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E).....	60
II.1) Définition et catégories de CCO-E.....	61
II.2) Les antécédents des CCO-E	63
II.3) Les conséquences des CCO-E.....	65
Chapitre 5 : Adopter des comportements pro-environnementaux au travail : facteurs psychosociaux et organisationnels	67
I) Problématique de recherche	67
I.1) Les comportements pro-environnementaux et de citoyenneté au travail	67
I.2) Les facteurs organisationnels	68
I.2.a) La justice organisationnelle et le soutien organisationnel perçu.....	68
I.2.b) La politique environnementale	70
I.3) Les facteurs psychosociaux	71
II) Hypothèses générales	72
II.1) Les facteurs organisationnels	72
II.2) Les facteurs psychosociaux	72
III) Programme de recherche	73

Chapitre 6 : E1.Étude exploratoire sur les facteurs influençant les comportements pro-environnementaux des salariés dans un bâtiment performant	77
I) Contexte et objectifs.....	78
II) Dimensions psychosociales liées à l'environnement de travail.....	80
II.1) Le confort au travail	80
II.1.a) Les conséquences du confort au travail	81
II.1.b) Le confort dans les bâtiments durables	81
II.2) L'attachement au lieu de travail et la personnalisation	81
II.3) Le contrôle comportemental perçu.....	82
III) Méthode	82
III.1) Recherche-action.....	82
III.2) Déroulement	83
III.3) Audit psychosocial	84
III.3.a) Entretiens semi-directifs	84
III.3.b) Questionnaires	85
▪ Confort au travail	85
▪ Attachement au lieu de travail	86
▪ Personnalisation.....	86
▪ Automatisation.....	86
▪ Contrôle comportemental perçu.....	86
▪ Justice organisationnelle	87
▪ Normes sociales environnementales	87
▪ Comportements pro-environnementaux au travail	87
▪ Comportements pro-environnementaux au domicile.....	88
▪ Attitudes environnementales	88
IV) Résultats.....	89
IV.1) Variables sociodémographiques	89
IV.2) Tour Elithis - une perception initiale positive.....	90

IV.3) Confort au travail	90
IV.4) Attachement et personnalisation de l'espace de travail.....	93
IV.5) Automatisation et contrôle comportemental perçu	93
IV.6) Contexte organisationnel et sentiment de justice	94
IV.7) Normes sociales environnementales	95
IV.8) Comportements pro-environnementaux	95
IV.8.a) Corrélations.....	96
IV.8.b) Régressions	98
IV.9) Un enjeu clé : être correctement informé pour adapter ses pratiques	99
V) Discussion.....	100
Chapitre 7 : Études expérimentales pour approfondir l'influence de la justice organisationnelle sur les comportements pro-environnementaux des salariés	103
A. E2. Relation entre justice organisationnelle et environnement.....	103
I) Objectifs et hypothèses	103
II) Méthode	104
II.1) Participants et mode de recrutement	104
II.2) Matériel et procédure.....	104
II.2.a) Pré-test du matériel	105
II.2.b) Variables indépendantes.....	105
▪ Sentiment de justice organisationnelle.....	105
▪ Type de justice	105
▪ Saillance environnementale.....	105
II.2.c) Plan expérimental	106
II.2.d) Variables dépendantes.....	106
▪ Comportements pro-environnementaux au domicile	106
▪ Habitudes environnementales	107
▪ Comportements pro-sociaux	108
▪ Comportements pro-environnementaux au travail	108

III) Résultats	108
III.1) Scénarios.....	109
III.2) Comportements pro-sociaux	109
III.3) Comportements pro-environnementaux au travail	110
III.4) Comportements pro-environnementaux au domicile et habitudes environnementales.....	111
IV) Discussion	112
B. E3. Saillance environnementale et contexte organisationnel.....	115
I) Objectifs et hypothèses	115
II) Méthode	116
II.1) Participants et mode de recrutement	116
II.2) Matériel et procédure.....	116
II.2.a) Variables indépendantes	116
▪ Sentiment de justice organisationnelle.....	116
▪ Saillance environnementale.....	116
▪ Contexte organisationnel.....	119
II.2.b) Plan expérimental.....	119
II.2.c) Variables dépendantes	120
▪ Habitudes environnementales	120
▪ Attitudes environnementales	120
▪ Valeurs environnementales	121
▪ Comportements de citoyenneté organisationnelle	121
▪ Intention de retrait	122
▪ Comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement	122
▪ Comportements pro-environnementaux au travail	123
III) Résultats	123
III.1) Comportements de citoyenneté organisationnelle	124

III.2) Intention de retrait	126
III.3) CCO dirigés vers l'environnement	127
III.4) Comportements pro-environnementaux au travail	132
III.5) Facteurs individuels (habitudes, attitudes et valeurs environnementales)	134
III.5.a) Impact des facteurs individuels sur les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement	135
III.5.b) Recherche de modérateurs sur la relation entre justice et comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement	136
▪ Habitudes environnementales	136
▪ Attitudes environnementales	137
▪ Valeurs environnementales	137
I.1.a) Impact des facteurs individuels sur les comportements pro-environnementaux au travail	138
III.5.c) Recherche de modérateurs sur la relation entre justice et comportements pro-environnementaux au travail	139
▪ Habitudes environnementales	139
▪ Attitudes environnementales	140
▪ Valeurs environnementales	141
IV) Discussion	142
C. E4. Norme de réciprocité, motivation environnementale et utilité / désirabilité perçues	146
I) Objectifs et hypothèses	146
II) Méthode	147
II.1) Participants et mode de recrutement	147
II.2) Matériel et procédure	147
II.2.a) Variables indépendantes	148
▪ Sentiment de justice organisationnelle	148
▪ Contexte organisationnel	148
▪ Norme de réciprocité	148

II.2.b) Plan expérimental.....	149
II.2.c) Variables dépendantes	149
▪ Idéologie de l'échange.....	150
▪ Motivation environnementale au travail	150
▪ Comportements de citoyenneté organisationnelle	151
▪ Intention de retrait	151
▪ Comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement	151
▪ Comportements pro-environnementaux au travail	151
▪ Utilité et désirabilité sociale.....	152
III) Résultats	152
III.1) Comportements de citoyenneté organisationnelle	152
III.2) Intention de retrait	153
III.3) Comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement	153
III.4) Comportements pro-environnementaux au travail	155
III.5) Utilité et désirabilité sociale.....	156
III.6) Facteurs psychosociaux et comportements liés à l'environnement au travail	156
IV) Discussion	159
Chapitre 8 : Études empiriques <i>in situ</i> conduites auprès de salariés	163
A. E5. Étude - contexte organisationnel et norme de réciprocité	163
I) Objectifs et hypothèses	163
II) Méthode	164
II.1) Participants et mode de recrutement	164
II.2) Matériel et procédure.....	164
II.2.a) Variables indépendantes	164
▪ Contexte organisationnel pro-environnemental	164
▪ Norme de réciprocité.....	165

II.2.a) Plan expérimental	165
II.2.b) Variables dépendantes	166
▪ Idéologie de l'échange.....	166
▪ Justice organisationnelle	167
▪ Soutien organisationnel perçu	167
▪ Politique environnementale	167
▪ Engagement des managers envers l'environnement	168
▪ Comportements de citoyenneté organisationnelle	168
▪ Comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement	168
▪ Comportements pro-environnementaux au travail	168
▪ Comportements pro-environnementaux au domicile	168
III) Résultats	169
III.1) Variables sociodémographiques	169
III.2) Statistiques descriptives sur l'ensemble des variables mesurées	169
III.3) Contexte organisationnel.....	170
III.4) Norme de réciprocité.....	172
III.5) Interaction contexte organisationnel * norme de réciprocité	172
III.6) Étude des corrélations	173
III.6.a) Idéologie de l'échange	173
III.6.b) Comportements des salariés au travail	174
III.6.c) Autres corrélations.....	175
IV) Discussion	176
B. E6. Étude comparative bâtiments classiques <i>versus</i> performants	179
I) Objectifs et hypothèses	179
II) Méthode	180
II.1) Participants et mode de recrutement	180
II.2) Matériel et procédure.....	180

II.2.a) Confort de l'espace de travail.....	181
II.2.b) Justice organisationnelle.....	182
▪ Justice distributive	182
▪ Justice procédurale	182
▪ Justice interactionnelle	182
II.2.c) Soutien organisationnel perçu.....	183
II.2.d) Cohérence entre les valeurs personnelles et organisationnelles	183
II.2.e) Politique environnementale	183
II.2.f) Engagement des managers envers l'environnement.....	184
II.2.g) Normes sociales environnementales	184
II.2.h) Automatisation	184
II.2.i) Contrôle comportemental perçu.....	184
II.2.j) Comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO)	185
II.2.a) CCO dirigés vers l'environnement.....	185
II.2.b) Comportements pro-environnementaux	185
▪ Comportements pro-environnementaux au travail	185
▪ Comportements pro-environnementaux au domicile.....	186
II.2.c) Habitudes environnementales	186
III) Résultats	186
III.1) Variables sociodémographiques	186
III.2) Caractéristiques des bâtiments	187
III.2.a) Saillance environnementale et politique interne	187
III.2.b) Impact du type de bâtiment : classique <i>versus</i> exemplaire	188
III.2.c) Impact du type d'espace de travail sur le confort perçu	190
III.3) Résultats sur l'ensemble des variables dépendantes mesurées.....	191
III.3.a) Explication des comportements des salariés.....	192
▪ Analyses des corrélations.....	192
▪ Analyses de régressions	194

III.3.b) Corrélations entre les facteurs individuels	197
III.3.c) Corrélations entre les facteurs contextuels, sociaux et organisationnels ..	197
IV) Discussion	199
Chapitre 9 : Discussion générale	203
I) Le rôle du contexte organisationnel	204
I.1) Se sentir bien traité au travail.	204
I.1.a) ...pour agir de façon pro-sociale et éco-responsable	204
I.1.b) ... à propos des aspects distributifs, procéduraux ou interactionnels	205
I.2) Un besoin de soutien	206
I.2.a) ...de la part de l'organisation	206
I.2.b) ...et de confiance.....	207
I.2.c) ...pour les efforts environnementaux.....	207
II) Le poids déjà bien connu des facteurs psychosociaux	208
II.1) Les habitudes, un élément incontournable.....	208
II.2) Des attitudes et valeurs environnementales : un pré-requis	209
II.3) Motivation environnementale au travail : interne plutôt qu'externe	210
II.4) Normes sociales : oui... Saillance environnementale : non.....	211
III) Le cas des bâtiments de bureaux performants.....	213
III.1) Un système d'interactions complexes	213
III.2) L'impact de l'environnement : le type de bâtiment.....	214
III.3) Quand politique environnementale rime avec engagement.....	215
IV) Quelques limites, apports et perspectives futures	216
IV.1) Une méthodologie qui peut être améliorée.....	216
IV.2) Des propositions de recommandations	218
IV.3) Des stratégies comportementales.....	220
IV.4) Les apports de la sociologie de l'énergie	221
IV.5) Des perspectives de recherches futures	222
IV.5.a) D'un comportement à l'autre	222

IV.5.a) La responsabilité sociétale des entreprises	223
IV.5.b) La prise en compte du leadership.....	224
IV.5.c) Les attitudes organisationnelles.....	225
IV.5.d) Une approche émotionnelle.....	225
Conclusion.....	227
Références bibliographiques	229
Index des acronymes.....	257
Glossaire	258
Annexes	260
Résumé.....	346
Abstract.....	346

Liste des figures

Figure 1 : La part des énergies renouvelables dans la consommation d'énergie primaire	26
Figure 2 : La facture énergétique française	26
Figure 3 : L'évolution des consommations énergétiques par secteur (en Mtep)	27
Figure 4 : Répartition des 931 millions de m ² chauffés dans le secteur tertiaire	28
Figure 5 : Les réglementations thermiques au fil des ans	30
Figure 6 : Justice distributive : 3 configurations possibles	38
Figure 7 : Effets de la justice organisationnelle selon la théorie de l'échange social	45
Figure 8 : Les déterminants des comportements pro-environnementaux chez les salariés.....	55
Figure 9 : Principaux facteurs influençant les pratiques éco-responsables au travail	80
Figure 10 : Indicateurs relatifs à la satisfaction perçue de l'espace de travail.....	91
Figure 11 : Droite de régression du confort au travail sur la justice organisationnelle	92
Figure 12 : Fréquence de réalisation des comportements pro-environnementaux au travail .	96
Figure 13 : Interaction Justice * Saillance sur les CCO.....	125
Figure 14 : Interaction Saillance * Contexte organisationnel sur les CCO	126
Figure 15 : Interaction Justice * Saillance sur l'intention de retrait	127
Figure 16 : Interaction Justice * Saillance sur les CCO-E	129
Figure 17 : Interaction Justice * Contexte organisationnel sur les CCO-E	129
Figure 18 : Interaction Justice * Saillance * Contexte organisationnel sur les CCO-E.....	131
Figure 19 : Interaction Justice * Saillance sur les CPE au travail	133
Figure 20 : Interaction Motivation x Idéologie sur les CCO-E.....	154
Figure 21 : Interaction Contexte organisationnel x Réciprocité sur les CPE au travail.....	155
Figure 22 : Interaction Contexte organisationnel x Réciprocité sur le comportement pro-environnemental (CPE) au travail « Réutilise papier ».....	172
Figure 23 : Interaction Contexte organisationnel x Réciprocité sur le comportement pro-environnemental (CPE) au travail « Équipements éteints ».....	173
Figure 24 : Saillance environnementale - Type de bâtiment et politique interne.....	187
Figure 25 : Répartition des bâtiments exemplaires.....	188
Figure 26 : Impact du type de bâtiment sur les scores des participants	190
Figure 27 : Confort perçu selon le type de bureau	191
Figure 28 : La performance énergétique, une construction sociotechnique	222
Figure 29 : Impact du niveau d'études sur les scores de justice distributive.....	284

Liste des tableaux

Tableau 1 : Vue d'ensemble du programme de recherche	75
Tableau 2 : Statistiques descriptives sur l'ensemble des variables	89
Tableau 3 : Matrice de corrélation – CPE au travail et autres variables.....	96
Tableau 4 : Régression linéaire multiple sur les CPE au travail.....	98
Tableau 5 : Répartition des participants Étude E2.....	106
Tableau 6 : Statistiques descriptives sur l'ensemble des variables dépendantes	108
Tableau 7 : Résumé de l'ANOVA impliquant les 3 VI : Saillance environnementale, Justice organisationnelle et Type de justice sur les comportements pro-sociaux	109
Tableau 8 : Résumé de l'ANOVA impliquant les 3 VI : Saillance environnementale, Justice organisationnelle et Type de justice sur les CPE au travail	110
Tableau 9 : Matrice de corrélation - facteurs individuels et VD.....	111
Tableau 10 : Répartition des participants étude E3.....	120
Tableau 11 : Statistiques descriptives sur l'ensemble des variables dépendantes (VD).....	123
Tableau 12 : Résumé de l'ANOVA impliquant la justice organisationnelle, la saillance environnementale et le contexte organisationnel sur les CCO	124
Tableau 13 : Résumé de l'ANOVA impliquant la justice organisationnelle, la saillance environnementale et le contexte organisationnel sur l'intention de retrait	126
Tableau 14 : Résumé de l'ANOVA impliquant la justice organisationnelle, la saillance environnementale et le contexte organisationnel sur les CCO-E	128
Tableau 15 : Résumé de l'ANOVA impliquant les 3 variables indépendantes sur les Comportements pro-environnementaux au travail	132
Tableau 16 : Matrice de corrélation - facteurs individuels et VD.....	134
Tableau 17 : Matrice de corrélations – attitudes et CCO-E / CPE au travail.....	134
Tableau 18 : Régression linéaire multiple sur les CCO-E.....	135
Tableau 19 : Modèle complet (Justice, Habitudes et Habitudes x Justice) sur les CCO-E ...	136
Tableau 20 : Modèle complet (Justice, Attitudes et Attitudes x Justice) sur les CCO-E	137
Tableau 21 : Modèle complet (Justice, Valeurs et valeurs x Justice) sur les CCO-E.....	138
Tableau 22 : Régression linéaire multiple sur les CPE au travail.....	139
Tableau 23 : Modèle complet (Justice, Habitudes et Habitudes x Justice) sur les CPE au travail	140
Tableau 24 : Modèle complet (Justice, Habitudes et Habitudes X Justice) sur les CPE au travail	140

Tableau 25 : Modèle complet (Justice, Habitudes et Habitudes x Justice) sur les CPE au travail.....	141
Tableau 26 : Répartition des participants étude E4.....	149
Tableau 27 : Statistiques descriptives sur l'ensemble des variables dépendantes (VD)	152
Tableau 28 : Matrice de corrélation - facteurs individuels et variables dépendantes.....	157
Tableau 29 : Répartition des collaborateurs CBRE dans les groupes expérimentaux.....	166
Tableau 30 : Résumé des variables sociodémographiques	169
Tableau 31 : Statistiques descriptives sur l'ensemble des variables mesurées.....	170
Tableau 32 : Impact de la variable "connaissance de la signature de la charte"	171
Tableau 33 : corrélations en fonction de la connaissance de la charte	174
Tableau 34 : Corrélations autres variables	175
Tableau 35 : Résumé des variables sociodémographiques	186
Tableau 36 : Effets du Type de bâtiment sur l'ensemble des variables dépendantes.....	189
Tableau 37 : Statistiques descriptives sur l'ensemble des variables dépendantes	191
Tableau 38 : Matrice de corrélation des variables expliquant les comportements des salariés	192
Tableau 39 : Résultats de la régression linéaire multiple sur les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E).....	195
Tableau 40 : Résultats de la régression linéaire multiple sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail	196
Tableau 41 : Corrélation entre les facteurs individuels	197
Tableau 42 : Corrélation entre les facteurs contextuels, sociaux et organisationnels.....	197

Introduction

Le fonctionnement des activités humaines est étroitement lié aux problématiques environnementales tels la pollution, le changement climatique et la diminution de la biodiversité. Or, nos modes de production et de consommation actuels tendent à aggraver ces phénomènes. Les conséquences sur les équilibres naturels et la stabilité des sociétés humaines sont variées et d'une grande ampleur (Halweil et al., 2004 ; Nickerson, 2003 ; Oskamp, 2000 ; Vlek & Steg, 2007). La transition énergétique requière de développer l'utilisation de ressources renouvelables et d'accompagner la population aux changements de comportements.

Dans cette perspective, la maîtrise des consommations d'énergie dans les bâtiments tertiaires est une préoccupation grandissante des pouvoirs publics (Pérez-Lombard, Ortiz, & Pout, 2008). À titre d'exemple, la loi de programme fixant les orientations de la politique énergétique (13 juillet 2005) prévoit une baisse de 40 % du seuil réglementaire de consommation énergétique pour les bâtiments neufs d'ici 2020, et une réduction par quatre des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050. Les entreprises ont tendance à se focaliser sur les changements techniques et structurels pour atteindre ces objectifs, en oubliant l'indispensable participation des salariés travaillant dans le bâtiment (Scherbaum, Popovich, & Finlinson, 2008).

Notre travail de thèse se donne pour objectif d'améliorer la compréhension des facteurs psychosociaux et organisationnels qui influencent les comportements de citoyenneté organisationnelle et pro-environnementaux des salariés. En observant et manipulant des caractéristiques liées au contexte de travail, nous verrons comment ce dernier interagit avec les sensibilités environnementales et les comportements des salariés au travail. Certains résultats pourront apporter des éléments de conseils et de préconisations aux bureaux d'études pour mieux prendre en compte les facteurs humains et sociaux dans les bâtiments tertiaires performants.

Nous avons principalement axé notre démarche sur le rôle du sentiment de justice organisationnelle, ses antécédents et ses conséquences. L'impact de variables individuelles préexistantes, comme les habitudes, attitudes et valeurs environnementale, sera également pris en considération ; ainsi que l'influence du contexte, à savoir le type de bâtiment (performant ou classique) et la saillance environnementale.

Ce manuscrit est structuré en deux principales parties. La première, contenant les chapitres 1 à 4, présente les bases théoriques qui soutiennent l'ensemble des études réalisées. La seconde partie, incluant les chapitres 6 à 8, expose les recherches empiriques conduites en laboratoire et sur le terrain, afin de répondre à nos problématiques et hypothèses (chapitre 5).

Le Chapitre 1 aborde plus particulièrement les enjeux énergétiques du secteur du bâtiment, qui représente à lui seul près de 43 % de l'énergie totale consommée chaque année en France¹. Environ un tiers de cette consommation est imputable aux bâtiments tertiaires. Nous précisons, dans ce premier chapitre, les problématiques rencontrées dans les bâtiments tertiaires performants, ainsi que l'importance de la prise en compte des occupants et de leurs comportements sur les performances environnementales. En effet, la meilleure gestion d'un bâtiment et la modification des comportements permettraient d'atteindre des réductions de consommations énergétiques d'environ 20 % (Carbon Trust, 2006).

Le Chapitre 2 souligne les spécificités du monde du travail à prendre en compte dans l'étude des comportements favorables à l'environnement. Nous centrons notre approche sur un élément fondamental : le sentiment de justice organisationnelle (Colquitt, Greenberg, & Zapata-Phelan, 2005 ; Cropanzano, Bowen, & Gilliland, 2007). Un salarié évalue l'équité des échanges et relations qui prennent place au travail, sur la base de la distribution des ressources (justice distributive, Adams, 1965 ; Deutsch, 1975) ; des procédures de prise de décisions (justice procédurale, Lind & Tyler, 1988 ; Thibaut & Walker, 1975) ; et de la qualité perçue du traitement interpersonnel (justice interactionnelle, Bies & Moag, 1986). Des méta-analyses mettent en évidence le poids de la justice organisationnelle sur les comportements des salariés (e.g., Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001). Nous analysons également les effets des perceptions de justice sous l'angle de la théorie de l'échange social (Blau, 1964), avec l'évaluation du rôle de la norme de réciprocité (Gouldner, 1960), du soutien organisationnel perçu et de l'idéologie de l'échange (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986).

Le Chapitre 3 définit les comportements pro-environnementaux (CPE) de façon générale et certains de leurs antécédents : attitudes, valeurs, normes, motivations, habitudes environnementales. La psychologie sociale et environnementale s'est surtout focalisée sur l'adoption de CPE dans la sphère privée et publique. Les recherches portant sur les CPE au travail sont récentes et encore peu nombreuses. Pourtant, il est difficile de généraliser à la sphère professionnelle les modèles et théories utilisés pour expliquer les CPE dans la sphère privée (Greaves, Zibarras, & Stride, 2013 ; Homburg & Stolberg, 2006).

¹ ADEME (2013). Les chiffres clés du bâtiment. En ligne : <http://multimedia.ademe.fr/catalogues/chiffres-cles-batiment-2013/>

Dans le Chapitre 4, les comportements pro-environnementaux au travail sont appréhendés sous le prisme des comportements de citoyenneté organisationnelle (Organ, 1988, 1990). Ces comportements ne sont pas directement liés au poste confié mais apportent de nombreux bénéfices pour les organisations, en termes d'efficacité, de rentabilité et de productivité (Organ, 1997 ; Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009). Certains auteurs suggèrent que les initiatives pro-environnementales des salariés peuvent être considérées comme des comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (Boiral, 2009 ; Boiral & Paillé, 2012 ; Daily, Bishop, & Govindarajulu, 2009 ; Lamm, Tosti-Kharas, & Williams, 2013 ; Paillé & Boiral, 2013 ; Ramus & Killmer 2007). Ces comportements individuels volontaires, qui ne peuvent pas être exigés de la part des supérieurs, contribuent à l'atteinte des objectifs énergétiques et environnementaux de l'entreprise (Daily et al., 2009 ; Ones & Dilchert, 2012a).

Le Chapitre 5 présente une vue d'ensemble des problématiques et hypothèses posées par notre programme de recherche, en lien avec les préoccupations de terrain émanant des professionnels du bâtiment. Un tableau (p. 75) synthétise les six études réalisées en contexte de laboratoire et de terrain et la méthodologie adoptée : population cible, mode de passation des enquêtes, objectifs, variables indépendantes et dépendantes.

Dans le Chapitre 6, nous exposons une première enquête exploratoire de terrain, conduite au sein de la Tour Elithis à Dijon (E1). Cette étude a pour objet la mise en évidence du rôle central du contexte organisationnel, et plus précisément de la justice organisationnelle, dans la motivation des salariés à adopter des gestes éco-responsables sur leur lieu de travail. Il s'agit notamment de montrer que la façon dont les salariés vivent au sein de leur organisation et perçoivent leur espace de travail, leurs relations interpersonnelles entre collègues et avec la hiérarchie affectent non seulement leurs comportements liés à leurs missions mais également liés à la protection de l'environnement. L'enjeu de cette première étude est de démontrer l'intérêt d'articuler ces dimensions et leur complémentarité.

Le Chapitre 7 a pour vocation d'étudier, à travers trois expérimentations réalisées en laboratoire, l'influence du contexte organisationnel sur les comportements des salariés au travail. Ces trois études suivent l'hypothèse selon laquelle la justice organisationnelle influence les comportements favorables à l'environnement au travail. Elles apportent un éclairage quant aux processus psychosociaux en œuvre dans cette relation.

La première étude expérimentale (E2) se focalise sur les relations entre le sentiment de justice organisationnelle et les comportements pro-sociaux et pro-environnementaux (CPE) au travail et vise à valider le matériel créé (scénarios et questionnaires).

La deuxième expérimentation (E3) explore les effets de la justice organisationnelle sur les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E) et les CPE au travail. L'investissement affiché par l'entreprise pour l'environnement et les messages véhiculés par le contexte (saillance environnementale) sont deux variables introduites dans cette seconde étude. Enfin, cette expérimentation évalue le poids de variables personnelles telles les attitudes, valeurs et habitudes environnementales.

Dans la continuité, au cours de la troisième étude expérimentale (E4), nous manipulons la norme de réciprocité et mesurons l'idéologie de l'échange, en introduisant une perspective explicative avec la théorie de l'échange social. Les motivations environnementales au travail, ainsi que les perceptions d'utilité et de désirabilité sociale des personnes qui adoptent des comportements favorables à l'environnement au travail, permettent d'affiner la compréhension des mécanismes explicatifs des CCO, CCO-E et CPE au travail.

Cette première partie de notre programme de recherche est complétée par deux autres études de terrain, exposées dans le Chapitre 8.

L'étude E5 est une recherche quasi-expérimentale conduite *in situ* qui vise à estimer, à nouveau, les conditions contribuant à l'adoption de comportements éco-responsables au travail. Pour cela, nous manipulons le contexte organisationnel et la norme de réciprocité, en évaluant le poids du management général (sentiment de justice, soutien organisationnel perçu), de l'implication de l'organisation pour l'environnement (politique environnementale, engagement des managers) et des dispositions personnelles des salariés (idéologie de l'échange, comportements au domicile).

Une étude corrélationnelle (E6) compare le vécu de salariés travaillant dans des bâtiments « classiques » ou « exemplaires » d'un point de vue énergétique (par exemple, labellisés BBC, BEPAS, BEPOS, etc.). Les comparaisons portent sur les conditions de travail et le contexte organisationnel (confort au travail, sentiment de justice et de soutien, normes sociales, politique environnementale, cohérence entre les valeurs individuelles et organisationnelles), ainsi que sur les comportements des salariés (contrôle comportemental perçu, comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement, comportements pro-environnementaux au travail et au domicile, habitudes environnementales).

Enfin, la discussion générale récapitule nos principaux résultats, leurs apports et limites, ainsi que les perspectives de recherche futures envisagées.

L'intérêt et l'originalité de cette thèse résident dans l'analyse conjointe et la recherche des liens entre des concepts étudiés d'habitude séparément, dans les domaines d'application de la psychologie environnementale et de la psychologie organisationnelle. Les concepts de justice organisationnelle et de comportements pro-environnementaux (CPE) au travail n'ont, à notre connaissance, jamais été étudiés ensemble. De même, les déterminants individuels et organisationnels des CPE ont rarement été analysés de façon intégrée (Lo, Peters, & Kok, 2012), alors qu'il est reconnu que ces deux catégories sont corrélées et doivent être prises en compte conjointement dans l'étude des CPE au travail (McDonald, 2014).

Tout au long de notre manuscrit, nous utiliserons le terme « organisation » pour parler de toute structure de travail, que ce soit une entreprise, une association, une collectivité territoriale ou une autre institution. Nous emploierons les termes de comportements « pro-environnementaux », « éco-responsables » ou « durables » de façon interchangeable. En ce qui concerne les bâtiments à haute efficacité énergétique, nous les nommerons « bâtiments performants », « durables », « verts » ou « exemplaires ».

Chapitre 1 : Bâtiment et énergie : quels enjeux ?

L'énergie est devenue omniprésente dans notre vie quotidienne. Nous l'utilisons par exemple pour nous éclairer, nous chauffer, nous déplacer ou alimenter nos appareils électriques. Or plus de 80 % des énergies utilisées en France proviennent d'énergies non renouvelables (cf. Figure 1).

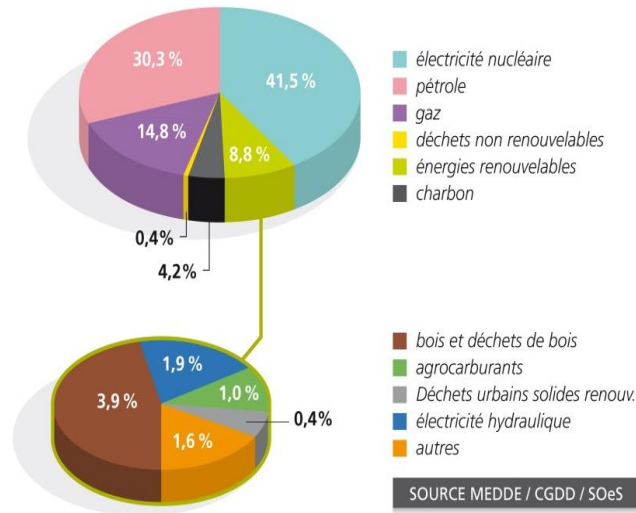


FIGURE 1 : LA PART DES ÉNERGIES RENOUVELABLES DANS LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE PRIMAIRE

Cette utilisation massive d'énergies non renouvelables provoque la diminution et l'épuisement, à terme, des ressources naturelles de la planète. Outre les coûts environnementaux, les coûts économiques liés à l'usage de l'énergie sont également colossaux (cf. Figure 2).

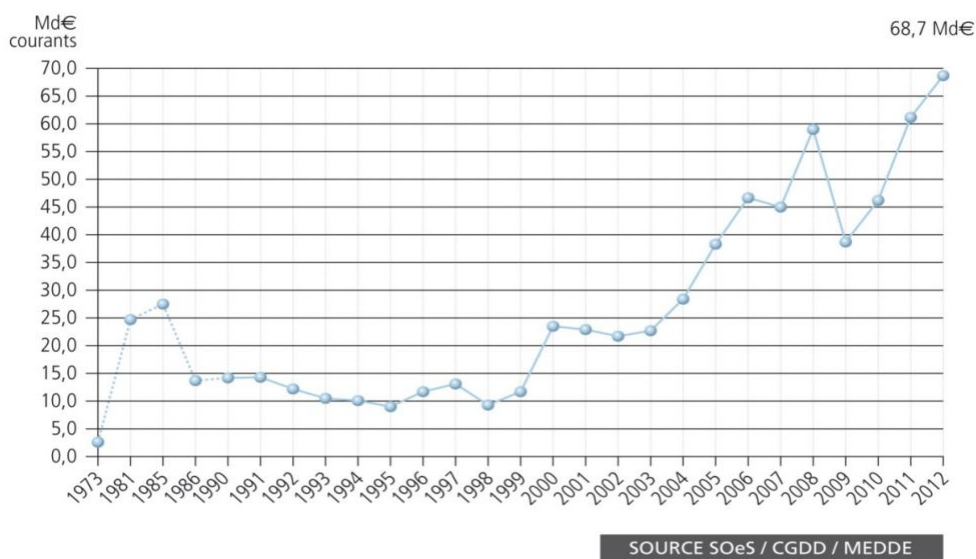
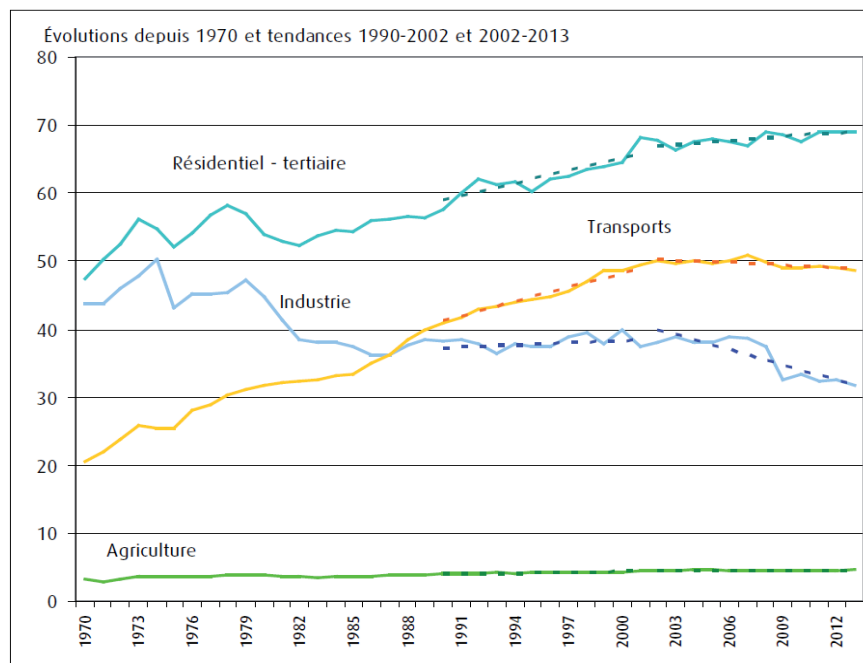


FIGURE 2 : LA FACTURE ÉNERGÉTIQUE FRANÇAISE

Le secteur économique du bâtiment joue un rôle primordial pour répondre aux défis environnementaux puisqu'il est le premier consommateur d'énergie, avec près de 70 millions de tonnes d'équivalent pétrole (cf. Figure 3). En France, il représente à lui seul 22 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) et près de 43 % de l'énergie totale consommée chaque année².



Source : Service de l'Observation et des Statistiques, Commissariat Général au Développement Durable

FIGURE 3 : L'ÉVOLUTION DES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES PAR SECTEUR (EN MTEP)

Ainsi, économiser l'énergie dans les bâtiments est l'un des principaux moyens de tendre vers un environnement plus durable. L'objectif fixé par les pouvoirs publics est de diminuer d'au moins 40 % la consommation énergétique et de réduire de moitié les émissions de CO₂ dans le parc de bâtiments d'ici 2020. Plus généralement, l'enjeu est de minimiser tous les impacts négatifs sur l'environnement (énergie, déchets, eau, mobilité).

Dans le cas des bâtiments tertiaires, lorsque l'on souhaite modifier les modes de vie des occupants afin de limiter leurs impacts sur l'environnement, il apparaît nécessaire de considérer aussi bien les variables macroscopiques que microscopiques (Gärling et al., 2002). C'est pourquoi, notre travail doctoral s'intéressera d'une part aux variables psychosociales et, d'autre part, au contexte organisationnel pouvant influencer la mise en place de comportements favorables à l'environnement, dans un bâtiment de travail performant énergétiquement. Avant cela, nous présenterons les enjeux énergétiques spécifiques au secteur tertiaire, les particularités des bâtiments performants et le rôle des occupants.

² Les Chiffres clés du Bâtiment, ADEME, Edition 2013.

I) LES ENJEUX ÉNERGÉTIQUES ET HUMAINS DANS LE TERTIAIRE

Le secteur tertiaire, à savoir les bureaux, les commerces, le patrimoine communal, les équipements publics d'enseignement, de santé et de loisirs, représente environ 30 % de la consommation énergétique des bâtiments. À l'heure actuelle, 46 % de la population active française travaille en bureau. En conséquent, 175 millions de m² sont occupés par des bureaux, qui consomment 275 kWh d'énergie primaire (ep)/m²/an dont 49 % sont consacrés au chauffage, même si cette part a fortement diminué puisqu'elle s'élevait à 56 % en 1995. Les bâtiments de bureaux représentent à eux seuls 22 % de la surface totale chauffée dans le tertiaire (cf. Figure 4). Ainsi, nos travaux de recherche se focaliseront plus spécifiquement sur cette typologie de bâtiments, vues la richesse et la multiplicité des enjeux sociétaux qui en découlent.

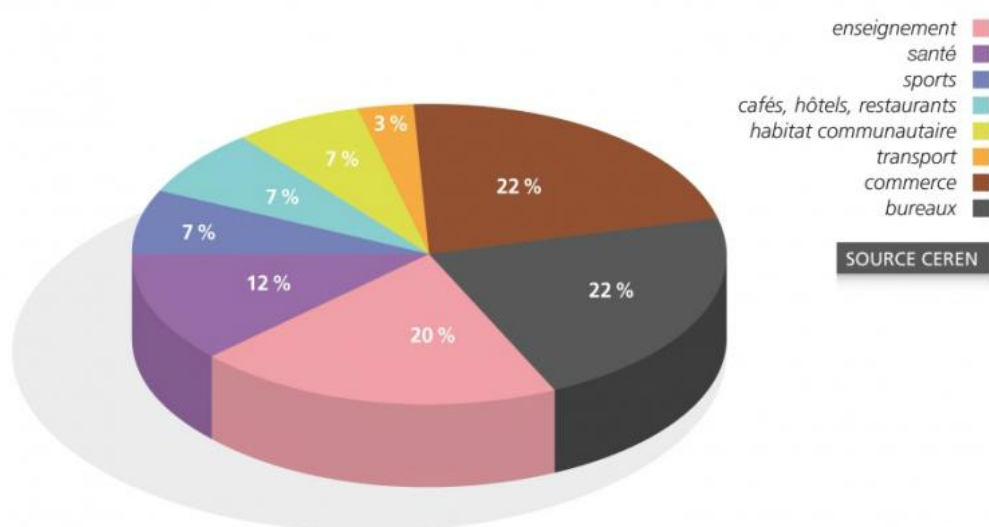


FIGURE 4 : RÉPARTITION DES 931 MILLIONS DE M² CHAUFFÉS DANS LE SECTEUR TERTIAIRE

Un point d'attention majeure peut être porté sur la consommation d'électricité dans les bâtiments de bureaux. Même si les appareils électriques tendent à être moins énergivores que leurs ancêtres, ils se multiplient de façon incontrôlée. Le paradoxe de Jevons³ énonce qu'à mesure que les améliorations technologiques accroissent l'efficacité avec laquelle une ressource est employée, la consommation totale de cette ressource peut augmenter et donc *in fine* diminuer l'efficacité environnementale initiale. En effet, un gain d'efficacité énergétique entraînant un moindre coût d'utilisation, il est susceptible de générer, en retour, une augmentation des consommations, par la multiplication des unités d'équipement. Cet « effet rebond » peut annuler de 5 à 50 % des gains énergétiques initiaux (CAS, 2013).

³ Ce paradoxe tient son nom de l'économiste britannique William Stanley Jevons, qui l'a décrit dans son ouvrage de 1865, intitulé *Sur la question du charbon*.

Au final, les efforts d'équipement d'un parc informatique respectueux se trouvent neutralisés par l'essor de ce parc. Ainsi, les gains d'efficacité technique tendent à être dépassés par la consommation croissante (Midden, Kaiser, & McCalley, 2007), d'où l'importance des changements de comportements. En fin de compte, avec l'éclairage des locaux, près de 45 % de la consommation énergétique des bâtiments tertiaires est imputable aux usages de l'électricité⁴.

Les bâtiments tertiaires présentent donc des enjeux énergétiques fondamentaux et doivent être appréhendés comme un domaine à part entière, avec ses spécificités et particularités. En sciences humaines et sociales, de nombreuses études visant l'obtention de comportements favorables à l'environnement ont été réalisées dans le résidentiel, que ce soit sur l'ensemble des thématiques du développement durable (Labbouz & Marchand, 2011, 2012) ou sur les économies d'énergie (Abrahamse, Steg, Vlek, & Rothengatter, 2005 ; Le Conte, 2014). Avant 2006, peu de recherches s'étaient intéressées à l'utilisation de l'énergie dans les organisations, au niveau individuel et comportemental (Bansal & Gao, 2006). Depuis, ce domaine d'études s'est développé en psychologie sociale et en sociologie, même si l'articulation entre le contexte organisationnel et les comportements pro-environnementaux des salariés reste à explorer (e.g., Bolderdijk, Steg, & Postmes, 2013 ; Littleford, Ryley, & Firth, 2014).

Les activités des entreprises ont davantage d'impact sur l'environnement que celles des ménages (Davis & Challenger, 2009). Auprès des ménages, les recherches ont montré que les modifications comportementales peuvent permettre d'économiser environ 30 % d'énergie (Geller, Winett, & Everett, 1982). Mais la généralisation de ces résultats au domaine tertiaire est problématique (cf. paragraphe III La prise en compte des occupants, p. 32).

En effet, dans les bâtiments de bureaux, bien que les enjeux soient les mêmes, le contexte est différent. La taille et la structure de l'organisation, le climat de travail, la culture d'entreprise sont à prendre en compte ; ainsi qu'un grand nombre d'autres paramètres organisationnels que nous étudierons dans la suite de ce manuscrit (cf. Chapitre 2 : p. 36). En outre, 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 direct et ont rarement accès aux informations concernant leur niveau de consommation.

Dans certains cas, les comportements des consommateurs et leurs conséquences énergétiques sont particulièrement déconnectés les uns des autres, par exemple dans les grandes résidences ou les immeubles de bureaux, où ceux qui payent les factures ne sont pas ceux qui contrôlent l'usage de l'énergie.

⁴ Les Chiffres clés Climat, Air, Énergie, ADEME, Edition 2013.

Les appareils électriques sont souvent partagés par plusieurs salariés, donnant le sentiment aux individus que la consommation énergétique de ces appareils n'est pas de leur ressort, créant ainsi un effet de diffusion de responsabilité.

Outre ces barrières, les salariés représentent un public « captif » qui peut être plus facilement ciblé que les occupants de logements résidentiels (Carrico & Riemer, 2011). Ces derniers consomment de l'énergie dans le cadre de leurs libertés fondamentales et les interventions peuvent être vécues comme une intrusion dans la vie privée et familiale des utilisateurs. À l'inverse, dans le tertiaire, les occupants consomment de l'énergie dans le cadre du règlement intérieur, ce qui peut faciliter l'optimisation des interventions. De plus, les processus d'influences sociale et normative sont susceptibles d'être à l'œuvre car l'utilisation de l'énergie est visible par les pairs (par exemple extinction des ordinateurs, prise des escaliers ou de l'ascenseur, etc.).

II) LES PARTICULARITÉS DES BÂTIMENTS TERTIAIRES PERFORMANTS

De nos jours, on assiste au développement de bâtiments de bureaux performants, c'est-à-dire qui consomment peu d'énergie. Avec la réglementation thermique (RT) 2012, tous les bâtiments nouvellement construits doivent être à basse consommation d'énergie (BBC), ce qui revient à consommer au maximum 50 kWh_{ep}/m²/an pour les cinq usages réglementaires : le chauffage, le refroidissement, la ventilation, l'eau chaude sanitaire et l'éclairage. La Figure 5 ci-dessous retrace l'évolution des critères de performance énergétique fixés par les RT successives.

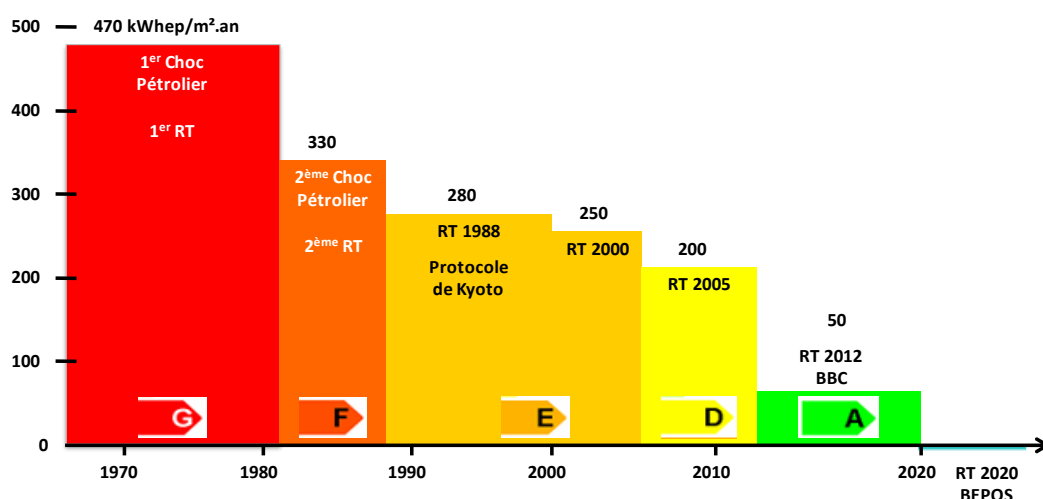


FIGURE 5 : LES RÈGLEMENTATIONS THERMIQUES AU FIL DES ANS

Un bâtiment à énergie positive (BEPOS) produit plus d'énergie qu'il n'en consomme pour son fonctionnement.

Il se caractérise par une approche globale de la construction : de l'amont avec la prise en compte des spécificités du site, de l'énergie grise des matériaux utilisés, et des besoins des futurs utilisateurs ; jusqu'en aval avec l'accompagnement des occupants dans l'appropriation du bâtiment et l'adoption de comportements éco-responsables. Un BEPOS possède des caractéristiques et technologies innovantes, comme une bonne isolation thermique, des équipements économes en énergie, une excellente étanchéité à l'air, une ventilation améliorée, des fenêtres à triple vitrage, un mode de chauffage performant et adapté aux besoins et l'utilisation d'énergies renouvelables, de matériaux bio-sourcés, recyclés et locaux.

Les bâtiments performants apporteraient des bénéfices tant psychologiques que physiologiques, à leurs occupants⁵. Wener et Carmalt (2006) définissent un bâtiment durable comme un bâtiment qui « *améliore la santé des occupants et la performance tout en minimisant les consommations énergétiques et matérielles* »⁶ (p.158). Des études ont prouvé qu'il existe une relation significative entre ce type de bâtiment et la productivité des salariés (Leaman & Bordass, 2007).

De la même manière, les entreprises « vertes », ayant adopté une norme environnementale (ISO 14001, label « commerce équitable » ou « agriculture biologique ») affichent une productivité de leurs salariés 16 % supérieure à la moyenne des autres entreprises (Delmas & Pekovic, 2013).

L'accroissement de l'usage des plantes et de la lumière naturelle dans ces bâtiments « verts » permet la reconnexion avec l'environnement naturel, important pour le bien-être moral et émotionnel. Les êtres humains éprouvent un besoin de contact avec la nature, trop souvent réduit dans un contexte d'urbanisation grandissante. La simple vision de la nature réduit le stress et affecte positivement la guérison de maladies (Ulrich, 1984). Elle permet également de limiter l'agressivité, la fatigue mentale et d'améliorer le bien-être et la satisfaction.

Cependant, les bénéfices des bâtiments performants (ou « durables » ou « verts ») dépendent largement de la capacité des professionnels du bâtiment à créer des espaces et aménagements qui répondent aux besoins réels des occupants, et à concevoir un bâtiment qui traduise leurs usages et induise des comportements appropriés.

De par leur conception novatrice, les bâtiments à haute efficacité énergétique impliquent des changements de pratiques et nécessitent leur appropriation par les usagers. Les enjeux énergétiques doivent être appréhendés dans leurs dimensions sociales, environnementales et économiques.

⁵ Voir le rapport "The Business case for Green Building" de World CBG (2013), téléchargeable en ligne : http://www.francegbc.fr/images/stories/actualites/20130322_evenement_FGBC/Business_Case_For_Green_Building_Report_WEB_2013-03-13.pdf

⁶ Cette citation a été traduite de l'anglais, nous ne le repréciserons plus dans la suite du manuscrit.

Selon Gardner et Stern (2002), il existe deux catégories de comportements ayant pour but de diminuer les consommations d'énergie. Ceux visant l'efficacité énergétique sont en général réalisés en une seule fois. Il peut s'agir du recours aux énergies renouvelables, de l'achat d'équipements performants ou de travaux visant à améliorer l'isolation thermique des bâtiments. *A contrario*, les comportements visant la sobriété énergétique se produisent de façon répétée, voire quotidienne, pour limiter les consommations. Cela implique des modifications de pratiques et de modes de vie, qui s'établissent sur la durée et nécessitent un accompagnement humain. L'approche énergétique du bâtiment doit donc conjuguer les dimensions techniques et sociales.

III) LA PRISE EN COMPTE DES OCCUPANTS

Le confort, la satisfaction des occupants, et leur accompagnement pour une utilisation énergétique optimale, constituent des questions centrales dans la conception, l'exploitation et l'usage des bâtiments. L'impact des comportements sur les consommations d'énergie est d'autant plus important que les bâtiments sont conçus pour être performants.

Afin d'optimiser la performance énergétique d'un bâtiment, les entreprises investissent dans des technologies innovantes, comme l'isolation ou la modification des équipements, au détriment de la prise en compte des usagers. En effet, alors qu'il existe un nombre croissant de solutions techniques, les aspects psychologiques et comportementaux du développement durable dans les bâtiments et les interactions entre le bâtiment et ses occupants sont fréquemment délaissés. Parier sur le tout technologique s'avère complexe, coûteux et pas forcément garant de réussite.

Le rôle des perceptions et des comportements des occupants dans les performances des bâtiments est souvent considéré de manière trop simpliste et implicite (Ucci, 2010). Il existe très peu d'études portant sur la façon dont les occupants d'un bâtiment tertiaire répondent et réagissent aux nouvelles technologies, aux innovations et avancées techniques, en termes d'impacts et de comportements (Wener & Carmalt, 2006).

Daily et ses collègues (2009) affirment 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 avancées technologiques sont certes indispensables, mais pas suffisantes. Déjà en 1973, Maloney et Ward annonçaient que les solutions techniques ne pourraient pas résoudre la « crise écologique » à elles seules à cause de leur futilité intrinsèque puisque le problème réside avant tout dans l'augmentation de la population, de la demande, de la consommation et des probabilités de comportements « inadaptés ».

Modifier et adapter les comportements des êtres humains passe par une meilleure compréhension de leurs déterminants psychosociaux, ce qui constitue l'objectif de notre thèse.

Dans les bâtiments existants, les consommations énergétiques peuvent être réduites de 10 à 20 % grâce à des actions relevant du comportement des occupants (Carbon Trust, 2006). Ces résultats se retrouvent chez les 74 bâtiments tertiaires ayant participé à l'édition 2014 du Concours Usages Bâtiment Efficace 2020 (CUBE 2020) porté par l'Institut Français pour la Performance du Bâtiment (IFPEB⁷). Lors de ce challenge en entreprise, l'économie d'énergie annuelle a été de 9,54 % en moyenne et 20,7 % au maximum, en changeant les habitudes des occupants et en pilotant plus efficacement les équipements techniques du bâtiment. Dans la même logique, le rapport d'évaluation du Grenelle de l'environnement avait pointé en 2010 le potentiel d'amélioration des performances dépendant des pratiques des utilisateurs des bâtiments.

« Afin d'atteindre les objectifs de réduction des impacts du secteur du bâtiment, le plus important foyer d'économies réside dans le parc de bâtiments existants. Avant même l'engagement d'opérations de travaux, la modification des comportements et une meilleure gestion des locaux par les utilisateurs peuvent entraîner une baisse significative (jusqu'à 20 %) de la consommation d'énergie. »

Cependant, ce potentiel d'économies d'énergie grâce aux comportements des occupants reste encore mal connu aujourd'hui. Les premiers retours d'expériences⁸ sur des bâtiments récents montrent que les performances énergétiques ne sont pas à la hauteur des prévisions, puisque des décalages entre les consommations théoriques et réelles sont couramment constatés.

Ces divergences peuvent en partie être attribuées à des erreurs de simulations ou des incohérences dans les méthodes de calculs, mais également à des inadéquations entre les usages et les systèmes mis en place, ainsi que des estimations incorrectes quant aux comportements des utilisateurs. À défaut d'explications, les occupants sont parfois mis en cause et pointés du doigt, voire accusés de « mauvais comportements ». Or, la technicisation augmentant fortement les difficultés d'appropriation, les professionnels du bâtiment devraient prendre en compte en amont les besoins et attentes des futurs occupants de leurs bâtiments, en gardant à l'esprit que l'efficacité des solutions de maîtrise énergétique repose à la fois sur les progrès technologiques et sur les hommes.

⁷ Dossier de presse du 19 mars 2015 téléchargeable ici : http://www.planbatimentdurable.fr/IMG/pdf/DP_CUBE2020_RemiseDesPrix_VF.pdf

⁸ Ces retours d'expériences sont issus des appels à projets PREBAT (programme de recherche et d'expérimentation sur l'énergie dans le bâtiment), qui ont été lancés depuis 2006 conjointement par les Directions régionales de l'ADEME et les Conseils Régionaux. Pour plus d'informations, consulter le site du Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie : <http://www.developpement-durable.gouv.fr/PREBAT.html>

Même si les occupants sont de plus en plus sensibles à l'environnement, il est indispensable, afin d'obtenir leur adhésion, qu'ils disposent d'une bonne qualité d'usage (Illouz & Catarina, 2009). Autrement dit, le bâtiment doit être perçu de façon positive par ses occupants, et la fiabilité des équipements ne doit pas être remise en question. Dans ces circonstances, l'occupant ne sera pas assujéti aux systèmes techniques mis en œuvre mais pourra réellement devenir un acteur de son espace de vie et de travail.

Dans ce premier chapitre, nous avons souligné les enjeux environnementaux, sociaux et économiques liés à la réduction des consommations énergétiques dans les bâtiments tertiaires de bureaux. L'implication comportementale des occupants ou salariés est indispensable pour répondre à ces enjeux et limiter les impacts environnementaux des bâtiments de bureaux. Or, le contexte dans lequel évolue un individu occupe une place prépondérante pour comprendre ses pensées, émotions et comportements.

Dans un premier temps, nous centrerons notre approche théorique sur les éléments du contexte de travail pouvant influencer les comportements en lien avec l'environnement des salariés (cf. Chapitre 2 : p. 36). Dans un second temps, nous aborderons les autres facteurs, individuels et contextuels, qui permettent d'expliquer les comportements pro-environnementaux (CPE) en général (cf. Chapitre 3 : p. 49). Enfin, les CPE au travail seront appréhendés sous l'angle des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) et des CCO dirigés vers l'environnement (cf. Chapitre 4 : p. 57).

RÉSUMÉ

En France, le secteur du bâtiment représente environ 22 % des émissions de gaz à effet de serre et 43 % de l'énergie totale consommée chaque année. Environ un tiers de cette consommation est due aux bâtiments tertiaires.

Les bâtiments de bureaux présentent des spécificités qui impliquent qu'ils soient étudiés séparément. Depuis 2006, les recherches qui se sont intéressées à l'utilisation de l'énergie dans les organisations, au niveau individuel et comportemental, ont peu exploré l'articulation entre le contexte organisationnel et les comportements pro-environnementaux des salariés (e.g., Bolderdijk, Steg, & Postmes, 2013 ; Littleford, Ryley, & Firth, 2014)

On assiste actuellement à l'essor de bâtiments de bureaux très performants d'un point de vue énergétique (bâtiment à basse consommation - BBC), voire produisant plus d'énergie qu'ils n'en consomment (bâtiment à énergie positive - BEPOS). Les bénéfices de ces bâtiments dépendent fortement de la capacité des occupants à se les approprier et à adopter des comportements adéquats.

L'impact des comportements sur les consommations d'énergie est d'autant plus important que les bâtiments sont conçus pour être performants. Alors que les solutions techniques et technologiques se multiplient, trop peu d'attention a été accordée au rôle des usagers. Or, le succès des programmes environnementaux dans le secteur tertiaire dépend principalement des comportements adoptés par les salariés (Daily et al., 2009).

L'optimisation des bâtiments tertiaires existants et la modification des comportements peuvent entraîner une réduction des consommations énergétiques d'environ 20 %. Accompagner ces changements de pratiques passe par une meilleure compréhension de leurs déterminants psychosociaux et organisationnels.

Chapitre 2 : Le contexte organisationnel

Nous nous intéressons dans ce deuxième chapitre aux caractéristiques des environnements de travail susceptibles d'avoir un impact sur les comportements pro-environnementaux (CPE⁹) des salariés. Nous souhaitons établir dans quelle mesure les antécédents des CPE au travail diffèrent des antécédents des CPE dans la sphère privée (Littleford et al., 2014). L'importance du contexte organisationnel sur les CPE est issue d'une problématique de terrain. Les professionnels du bâtiment pourront accompagner les changements vers des pratiques davantage respectueuses de l'environnement, grâce à la meilleure compréhension de leurs déterminants.

Les aspects socio-émotionnels, relationnels et humains sont primordiaux dans la vie d'un salarié. Ainsi, les attitudes et comportements des salariés peuvent varier selon la conduite de leurs supérieurs à leur égard et leurs perceptions d'équité. Nous présenterons la théorie de la justice organisationnelle, qui nous semble être un cadre d'analyse pertinent pour décrire les dimensions du contexte de travail susceptibles d'influencer le vécu des salariés et leur engagement dans des comportements qui dépassent le cadre de leurs missions de travail. Puis, nous détaillerons les trois dimensions de la justice organisationnelle (distributive, procédurale et interactionnelle), ses antécédents et ses conséquences. Ce thème est central dans notre travail de thèse puisque le rôle du sentiment de justice sur les comportements pro-environnementaux au travail est une hypothèse générale, une idée directrice, que nous testerons dans toutes nos études.

I) LA JUSTICE ORGANISATIONNELLE

Le philosophe John Rawls déclarait en 1971 que « *la justice est la première vertu des institutions sociales* » (p. 3). Les autorités sont légitimes uniquement si elles sont perçues comme étant justes.

Les chercheurs en sciences sociales ont observé depuis longtemps que nous éprouvons quotidiennement des sentiments de justice et d'injustice (Cohen, 1986). Dans une perspective d'éthologie comportementale, des chercheurs ont montré que de nombreuses espèces animales sociales sont aussi préoccupées par la justice. Par exemple, les singes sont motivés par le partage équitable des ressources (Brosnan & Waal, 2003). À titre illustratif, les singes Capucins réagissent à l'injustice distributive, lorsqu'un expérimentateur humain répartit de façon inégale les récompenses. Ils refusent de participer s'ils observent qu'un autre singe obtient une récompense supérieure pour un même effort ou pour une absence d'effort. Ces réactions soutiennent l'hypothèse d'une origine évolutionniste d'une aversion pour l'injustice.

⁹ Nous définirons les comportements pro-environnementaux dans le chapitre suivant (cf. Chapitre 3 : p 49).

En ce qui concerne le monde du travail et des organisations, il est difficile de concevoir un management moderne sans accorder une attention particulière aux perceptions de justice. Depuis plusieurs décennies, celles-ci suscitent un intérêt croissant au sein des chercheurs et praticiens en psychologie sociale et du travail, et également en gestion des ressources humaines ou marketing.

Le sentiment de justice se définit comme l'évaluation subjective de ce qui est juste ou ce qui ne l'est pas. En d'autres termes, le sentiment de justice se trouve « *dans le regard de l'acteur et non dans les caractéristiques objectives de la situation.* » (Kellerhals, Modak, & Perrenoud, 1997). L'approche prescriptive utilisée par les avocats, juges et magistrats revient à catégoriser les comportements qui sont justes et ceux qui ne le sont pas. Au contraire, l'approche descriptive s'intéresse au ressenti, à ce que les gens jugent et croient être juste, soit leur propre sentiment de justice.

La théorie de la justice organisationnelle (Colquitt et al., 2005 ; Cropanzano et al., 2007) repose sur l'étude des perceptions d'équité, d'impartialité, de justice qu'ont les individus au sein de leur organisation (Byrne & Cropanzano, 2001).

Elle peut être définie comme « *l'équité perçue des échanges prenant place dans une organisation, qu'ils soient sociaux ou économiques et impliquant l'individu dans sa relation avec ses supérieurs, ses subordonnés, ses collègues et avec l'organisation prise comme un système social* » (Beugré, 1998, p. 13).

Historiquement, les chercheurs ont subdivisé la justice organisationnelle en trois dimensions.

I.1) La justice distributive

Étudié en premier, le concept de justice distributive renvoie à la justice perçue des rétributions, à savoir les récompenses reçues suite à une distribution de ressources matérielles ou socio-émotionnelles au sein de l'entreprise. Selon Deutsch (1975), elle correspond à « *la distribution des conditions et des biens qui affectent le bien-être individuel* » (p. 137). Le terme de bien-être inclut ici les aspects psychologiques, physiologiques, économiques et sociaux. Il s'agit du sentiment d'adéquation perçue entre ses contributions et ses rétributions, par comparaison avec autrui. Autrement dit, la justice distributive correspond à l'équité des résultats des décisions organisationnelles (Folger & Cropanzano, 1998).

Dès 1965, Adams développe la théorie de l'équité, qui s'appuie sur une règle de proportionnalité relative : un individu évalue ce qui est juste en calculant, de façon plus ou moins consciente, un *ratio* entre ce qu'il reçoit et ce qu'il a fourni. Les rétributions comprennent le salaire, les primes et promotions, le diplôme, le statut, la reconnaissance sociale, la valorisation, la qualité de vie, etc. Les contributions, quant à elles, incluent les efforts, le travail, le temps passé sur une tâche, l'investissement, les éventuels sacrifices consentis et discriminations subies, etc.

La théorie de l'équité insiste donc davantage sur des données relatives que sur des valeurs absolues. Il faut que le rapport entre les contributions et les rétributions soit équilibré, comparativement à une autre personne placée dans la même situation. Cette évaluation repose, bien entendu, sur une part de subjectivité. Chaque salarié n'a pas les mêmes besoins et attentes en termes de rétributions. Certains seront, par exemple, plus attachés à une prime alors que d'autres préféreraient recevoir de la reconnaissance sociale ou des responsabilités supplémentaires.

Le postulat central de la justice distributive est que les individus réagissent par rapport à ce qu'ils reçoivent en fonction de ce qu'ils pensent mériter, par comparaison avec un référent, qui peut être un collègue, l'individu lui-même à un moment antérieur, voire un référent imaginaire (cf. Figure 6).

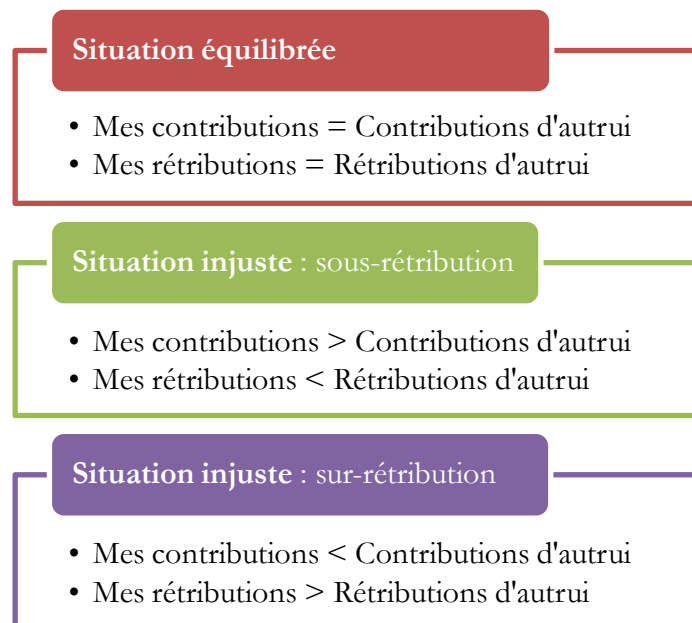


FIGURE 6 : JUSTICE DISTRIBUTIVE : 3 CONFIGURATIONS POSSIBLES

Les perceptions de justice d'un salarié vis-à-vis de ce qu'il reçoit influencent ses réactions émotionnelles et comportementales. Lorsque l'injustice organisationnelle se manifeste par une configuration de sous-rétribution, l'individu peut ressentir des émotions négatives comme la frustration, la colère ou la révolte. Toutefois, l'injustice favorable pour soi peut aussi être mal vécue : lorsque l'on se sent sur-rétribué, on peut éprouver culpabilité et honte. Dans les deux cas, les personnes chercheront à rétablir une sensation de justice, par des pensées ou par des actes. Par exemple, si une personne se sent trop payée, elle pourra travailler plus dur pour considérer que la situation est à nouveau équitable. Elle pourra également changer ses cognitions en estimant que le référent initial était inadapté, et en choisir un avec des rémunérations supérieures.

Deutsch (1975) a étendu la théorie de l'équité ou du mérite en postulant que d'autres règles distributives influencent les perceptions de justice. La règle de l'égalité implique que tous les individus reçoivent les mêmes avantages, quelles que soient leurs contributions. Celle des besoins suggère que les rétributions sont distribuées sur la base des besoins individuels, sans tenir compte des contributions. Autrement dit, le principe d'égalité revient à donner la même chose à tout le monde, tandis que les deux autres règles distributives prennent en compte les différences interindividuelles en termes de mérite, de productivité et de besoins personnels. Deutsch suggère que l'utilisation de chacune de ces dimensions promeut un but social différent : l'égalité conduit à l'harmonie sociale et la cohésion du groupe ; l'équité promeut la productivité et la motivation personnelle ; et la règle des besoins stimule le bien-être social (« *social welfare* »).

Selon Cropanzano et al. (2007), le système de distribution des récompenses doit accomplir deux objectifs : motiver les performances individuelles et maintenir la cohésion de groupe.

La justice distributive ne fournit qu'une approche partielle de la justice organisationnelle, complétée par les deux autres dimensions : procédurale et interactionnelle.

1.2) La justice procédurale

Les avancées dans les recherches concernant la justice organisationnelle mettent en évidence l'importance, non seulement de la justice perçue des rétributions ou résultats octroyés, mais également des procédures et processus mis en place pour prendre une décision et atteindre ces résultats. On parle alors de justice procédurale (Lind & Tyler, 1988 ; Thibaut & Walker, 1975). Il s'agit de l'étude des évaluations subjectives que font les individus vis-à-vis du processus d'allocation, c'est-à-dire des procédures par lesquelles les rétributions sont allouées aux individus. Ces procédures sont-elles perçues comme étant justes ou injustes, équitables ou inéquitables ?

Thibaut et Walker (1975) ont mis à jour l'importance de la possibilité de participer au processus de prise de décision. Cela correspond à la mesure dans laquelle ceux qui sont concernés par une décision peuvent donner leur opinion et l'influencer en présentant leur argumentaire. Ce phénomène s'appelle l'« effet voix » (Folger, 1977 ; Folger & Cropanzano, 1998). Le simple fait de pouvoir donner son avis permet d'accepter plus volontiers une décision, même si celle-ci n'est pas dans le sens des intérêts de l'individu. En donnant leur opinion, les salariés ont le sentiment d'avoir un contrôle sur les processus décisionnaires, mais également d'être pris en considération. Ils en retirent donc une satisfaction globale.

Les auteurs distinguent deux niveaux d'analyse : la phase de processus, citée précédemment et la phase de décision (Thibaut & Walker, 1975). Cette dernière désigne le contrôle de la décision, soit la mesure dans laquelle un salarié est capable de déterminer le résultat effectif du processus. Les recherches ont montré que le contrôle du processus a plus de poids dans la perception de justice que le contrôle de la décision finale en elle-même, soit la possibilité d'influencer le résultat décisionnaire en soi. Par conséquent, comme mentionné préalablement, lorsque les procédures utilisées ouvrent le droit d'expression de chacun, cela améliore l'acceptation des résultats d'une décision par les salariés, même si les conséquences leur sont défavorables (par exemple, le gel des salaires ou l'augmentation de la charge de travail).

Autrement dit, lorsque les salariés ont la possibilité de donner leur point de vue, ils trouvent la procédure et la décision plus justes que lorsqu'ils n'ont pas eu l'opportunité de s'exprimer.

De façon générale, les jugements subjectifs de justice procédurale ont un impact notable sur de nombreuses variables organisationnelles, notamment sur l'acceptation des décisions et le suivi des règles. Les individus vont être motivés par leur sens de la justice, les poussant à accepter ce qu'ils trouvent juste, même si ce n'est pas forcément en adéquation avec ce qu'ils veulent. Plus ils percevront le processus menant à la décision comme juste, plus ils seront tolérants par rapport à ses conséquences, même si les avantages distribués leur sembleront injustes.

Leventhal (1976, 1980) a proposé une liste de critères déterminants dans la perception de justice procédurale appliquée aux organisations :

- La cohérence : il faut assurer l'application systématique d'un traitement, de la même façon pour tout le monde et en toutes situations.
- L'impartialité : les procédures doivent garantir l'absence de biais, les décisions ne doivent pas être influencées par des préjugés, des intérêts et préférences du décideur.
- La précision : les décisions doivent être prises sur la base d'un recueil exhaustif et d'une utilisation d'informations précises, exactes et pertinentes.
- L'adaptabilité : il doit exister des mécanismes permettant de corriger ou de revenir sur des erreurs ou des décisions inappropriées, en fonction de nouvelles informations.
- L'éthique : les décisions doivent être prises en conformité avec les normes éthiques et morales actuelles de la société.
- La représentativité : les décisions doivent prendre en compte l'avis et les intérêts des différentes personnes concernées. Ce critère renvoie à l'« effet voix » cité précédemment.

Les perceptions de justice procédurale sont centrales pour les dynamiques de groupe, les comportements désirables comme la coopération, les comportements extra-rôle et de citoyenneté organisationnelle (cf. Chapitre 4 : p. 57).

Des procédures justes garantissent aux salariés la reconnaissance intellectuelle et émotionnelle de leur organisation. Certains auteurs suggèrent que la perception de justice procédurale est le déterminant le plus important de la perception globale de justice organisationnelle (Folger & Konovsky, 1989 ; Tyler, 1989).

I.3) La justice interactionnelle

Pour terminer, la justice interactionnelle désigne la justice perçue du traitement interpersonnel reçu par le salarié de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Certaines recherches considèrent la justice interactionnelle comme un aspect social de la justice procédurale (Cropanzano & Greenberg, 1997 ; Tyler & Blader, 2000) tandis que d'autres lui attribuent une place à part entière (Cropanzano & Prehar, 1999 ; Tyler & Bies, 1990). La justice interactionnelle possède un caractère indépendant car elle se distingue des deux autres types de justice organisationnelle en se focalisant sur les aspects humains des pratiques organisationnelles et la qualité du traitement reçu lors de la mise en place des procédures (Bies & Moag, 1986).

En se basant sur une étude concernant les attentes en termes de traitement interpersonnel dans une situation de recrutement, Bies et Moag ont identifié quatre critères pour définir la justice interactionnelle : la justification (par exemple, expliquer les raisons d'une décision) ; l'honnêteté (la figure d'autorité doit être franche, sincère et ne pas mentir) ; le respect (être traité avec politesse) ; la bienséance (être traité sans préjugés ni remarques désagréables).

Greenberg (1993) propose de scinder la justice interactionnelle en deux sous-catégories :

(1) La justice informationnelle consiste à donner aux salariés des critères pertinents et adéquats de justification des décisions, de sincérité des supérieurs hiérarchiques, d'exactitude et de qualité des informations reçues lors des procédures. En outre, il s'agit de fournir aux salariés toutes les informations concernant les processus décisionnels et leurs conséquences.

(2) La justice interpersonnelle renvoie à des critères de respect, de dignité, de politesse et de civilité dans les interactions sociales. Il s'agit de donner aux salariés un traitement interpersonnel digne et respectueux.

Lorsque ces critères sont honorés, le salarié est satisfait de la justice interactionnelle perçue.

Pour conclure, la justice organisationnelle fait référence aux règles et aux normes sociales qui régissent l'entreprise sur le plan de la distribution des ressources et des rétributions, des processus et procédures conditionnant cette distribution et des relations interpersonnelles (Folger & Cropanzano, 1998). La perception de justice organisationnelle reflète le jugement qu'un individu porte face à une ou à plusieurs de ces trois dimensions.

Mais pourquoi les individus aspirent-ils à un contexte organisationnel équitable ? Et quelles en sont les conséquences ? Dans un premier temps, nous examinerons les bases motivationnelles de la justice organisationnelle, puis nous analyserons ses conséquences dans le monde du travail.

II) LES FONDEMENTS MOTIVATIONNELS DE LA JUSTICE

Les études qui s'intéressent aux antécédents de la justice organisationnelle se posent systématiquement la question suivante : pourquoi les personnes sont-elles motivées par la justice ? Gillespie et Greenberg (2005) proposent trois raisons pour lesquelles la justice est essentielle : elle répond à des motivations d'ordre moral, instrumental et interpersonnel.

II.1) Les motivations d'ordre moral

Selon cette approche, les individus ont une motivation intrinsèque pour la justice, en ce qu'elle prouve le respect de valeurs morales et éthiques au sein de l'organisation. Les salariés recherchent la justice car ils croient que c'est la façon la plus appropriée, éthiquement parlant, dont les autres doivent être traités. Ainsi, l'intérêt et le souci pour la justice seraient partiellement motivés par une obligation morale. De nombreuses études expérimentales sur les allocations de ressources ont montré que les individus sont prêts à renoncer à une récompense financière, pour punir une personne ayant agi de façon injuste. La justice est alors considérée comme une fin en soi, et non un moyen d'obtenir des gains économiques ou relationnels.

II.2) Les motivations d'ordre instrumental

Cette approche postule que la motivation individuelle pour la justice repose sur les avantages et intérêts personnels, la justice étant alors un moyen de s'assurer un avantage économique pérenne. Elle permet aux salariés d'avoir un sentiment de contrôle sur leurs rétributions lorsque les procédures menant à une décision sont justes. Ainsi, les salariés préfèrent travailler dans des organisations qu'ils considèrent justes car cela leur permet de pouvoir prédire leurs rémunérations et bénéfices sur le long terme. Ils peuvent donc estimer dès à présent de quelle façon ils seront traités par la suite, réduisant ainsi l'incertitude et la peur, tout en augmentant le sentiment de maîtrise de l'avenir. Dans cette vision, la justice sert avant tout les intérêts personnels des salariés.

II.3) Les motivations d'ordre interpersonnel

Outre les motivations égoïstes pour des avantages personnels, les considérations de justice peuvent être motivées par des facteurs non instrumentaux, non matériels, comme le statut dans un groupe, la reconnaissance sociale, le respect interpersonnel. Dans ce cas, la justice sert à maintenir une position, une identité et un rang social.

De plus, la justice améliore l'estime de soi des salariés puisqu'un traitement juste reflète la valorisation accordée par l'organisation aux contributions fournies. Or, en tant qu'être social, les hommes souhaitent être acceptés et considérés comme importants aux yeux de leurs proches.

D'après le modèle de valorisation des groupes (Lind & Tyler, 1988), les facteurs relationnels ont un poids non négligeable. En effet, le modèle part du postulat que nous sommes sensibles à un traitement juste parce qu'à travers celui-ci nous nous sentons reconnus et valorisés en tant que membres d'un groupe au sein d'une communauté. Les trois facteurs du modèle sont les suivants :

- La reconnaissance sociale est communiquée aux individus par la façon dont les autorités les traitent, par exemple avec politesse, dignité et respect des opinions ;
- La neutralité évoque le besoin de certitude, la nécessité d'être traité de la même façon que les autres, sans préjugés et avec honnêteté. Les procédures doivent être impartiales et basées sur des informations pertinentes ;
- La loyauté (ou bienveillance) est évaluée par les croyances au sujet des intentions de l'autorité, son intégrité et son intérêt sincère pour les besoins des salariés.

Les personnes sont sensibles aux procédures justes parce qu'elles sont perçues comme la manifestation par le groupe qui les applique de la reconnaissance et du respect de l'identité sociale des individus, ainsi que la garantie que la personne ne sera pas exclue du groupe (Lind, Tyler, & Huo, 1997, p. 767).

Par ailleurs, les réponses aux interrogations sur les motivations pour la justice sont traditionnellement orientées vers les travaux portant sur l'échange social (Thibaut & Kelley, 1959). Dans la littérature organisationnelle, la théorie de l'échange social (présentée au paragraphe suivant, p. 44), définie par Blau en 1964, a été mobilisée pour expliquer les bases motivationnelles et les processus psychologiques sous-tendant les attitudes et comportements des salariés. Selon Cropanzano et Mitchell (2005), elle comporte « *les paradigmes conceptuels les plus influents pour la compréhension des comportements organisationnels* » (p. 874).

III) LES CONSÉQUENCES DE LA JUSTICE ORGANISATIONNELLE

Des revues méta-analytiques ont démontré que le sentiment de justice organisationnelle constitue une base motivationnelle essentielle, déterminant un grand nombre d'émotions, d'attitudes et de comportements au travail ; créant ainsi de multiples bénéfices pour les salariés et les organisations ; et jouant par conséquent un rôle prépondérant sur la productivité et la pérennité des entreprises (Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Colquitt et al., 2001 ; El Akremi et al., 2006 ; Viswesvaran & Ones, 2002). Ainsi, il a été établi que la justice organisationnelle a une influence significative, d'une part sur la satisfaction au travail, le bien-être, l'estime de soi, l'auto-efficacité perçue, la confiance ; et d'autre part, sur l'engagement, l'implication et l'attachement organisationnels, l'acceptation des décisions, la performance au travail et les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO¹⁰).

A contrario, lorsque les salariés ressentent une injustice, cela peut entraîner diverses réactions émotionnelles et comportementales négatives, tels le stress et la baisse des performances. Les conséquences du sentiment d'injustice chez les salariés peuvent aller du simple mal-être psychologique à des comportements contre-productifs nuisibles à l'ensemble de l'organisation. Une étude réalisée en 1999 aux États-Unis a chiffré le coût économique des conséquences de l'injustice organisationnelle à environ 400 milliards de dollars par an (Wells, 1999). Ces pertes sont liées à des comportements vindicatifs de représailles tels les vols, le vandalisme, la violation des règles organisationnelles, les comportements de retrait, les négligences volontaires, l'absentéisme, le sabotage, etc.

Nous avons cherché à savoir, à travers nos différentes études expérimentales de laboratoire et de terrain, si cette influence positive ou négative de la justice organisationnelle porte aussi sur les comportements favorables à l'environnement adoptés sur le lieu de travail.

III.1) Un éclairage avec la théorie de l'échange social et la norme de réciprocité

La théorie de l'échange social (Blau, 1964) représente aujourd'hui le cadre le plus utilisé et validé empiriquement pour l'étude des effets des perceptions de justice en milieu organisationnel (Cropanzano & Rupp, 2008). Elle peut constituer une approche intéressante pour expliquer le lien pouvant exister entre des éléments organisationnels, tel le sentiment de justice, et des réactions comportementales des salariés, liées au travail en lui-même ou à la prise en compte de l'environnement dans les gestes quotidiens.

¹⁰ Dans la suite de notre manuscrit, nous porterons un regard plus approfondi sur l'analyse des CCO, dans la mesure où ils constituent une variable clé du niveau d'implication motivationnelle des individus dans leur organisation.

Blau (p. 91-92) définit l'échange social comme étant : « *les actes volontaires d'individus motivés par les retours que ces actes sont supposés apporter et qu'ils apportent effectivement de la part des autres* ». Il s'agit de la norme de réciprocité (Gouldner, 1960) qui facilite la coopération pour des bénéfices mutuels, et qui indique que chaque personne se doit de rendre à l'autre les traitements favorables ou avantages reçus, de façon immédiate ou différée. Les gens cherchent à développer la meilleure façon d'échanger des ressources et biens matériels ou immatériels avec les autres. Les règles de justice et d'équité favorisent ces échanges, garantissant des avantages pour chacune des parties.

Outre les échanges économiques, les situations d'échange social renvoient à des avantages relativement abstraits et symboliques comme l'empathie, l'aide, les conseils, la reconnaissance ou le soutien émotionnel de la part de l'organisation et des supérieurs. Les relations d'échange social, entre au moins deux personnes, sont souvent basées sur l'engagement, la confiance et la qualité sur le long terme, notions auxquelles les salariés attachent de l'importance.

La théorie de l'échange social joue un rôle médiateur entre les perceptions de justice organisationnelle, notamment procédurale et interactionnelle, et les attitudes et comportements au travail (cf. Figure 7). Nous tenterons d'élargir ce modèle aux comportements pro-environnementaux adoptés sur le lieu de travail.



FIGURE 7 : EFFETS DE LA JUSTICE ORGANISATIONNELLE SELON LA THÉORIE DE L'ÉCHANGE SOCIAL

III.2) Le soutien organisationnel perçu

La théorie de l'échange social repose principalement sur le paradigme du soutien ou support organisationnel perçu (SOP). D'après cette théorie (Eisenberger et al., 1986 ; Shore & Shore, 1995), afin de savoir si l'organisation est prête à récompenser les efforts au travail et répondre aux besoins socio-émotionnels des salariés, ces derniers développent des croyances globales pour évaluer dans quelle mesure l'organisation valorise leurs contributions, se soucie de leurs intérêts personnels et de leur bien-être (Eisenberger, Fasolo, & Davis-Lamastro, 1990 ; Lind & Tyler, 1988 ; Tyler & Blader, 2003 ; Tyler & Smith, 1998). En d'autres termes, le SOP renvoie à la perception d'un salarié quant à l'implication de son organisation à son égard et la croyance que son employeur a l'intention de promouvoir un environnement de travail qui favorise son bien-être (Lavelle, Rupp, & Brockner, 2007).

Le soutien organisationnel perçu (SOP) apporte aussi la garantie que l'aide nécessaire sera disponible de la part de l'organisation, pour réaliser efficacement son travail et faire face à des situations stressantes. Ainsi, il répond aux besoins qu'ont les salariés de soutien émotionnel, d'affiliation, d'estime et d'approbation. Pour ce faire, les salariés ont tendance à attribuer des traits, qualités ou caractéristiques humaines à l'organisation dans son ensemble (Eisenberger et al., 1986), par un processus de personnification (Levinson, 1965).

Rhoades et Eisenberger (2002) ont conduit une méta-analyse sur 73 études réalisées entre 1986 et 2001, portant sur les antécédents du SOP. Ils ont établi que le critère le plus influent est la justice organisationnelle. L'explication peut résider dans le fait que les salariés interprètent un traitement équitable comme une indication que l'organisation se soucie d'eux. De plus, ils jugent l'équité perçue et la justice organisationnelle comme étant des critères entièrement contrôlés et décidés par les managers, donc discrétionnaires. Et conformément à la norme de réciprocité (Gouldner, 1960), les individus sont plus sensibles à l'aide qui est apportée de façon volontaire plutôt qu'obligatoire. En effet, les salariés accordent plus d'importance et de valeur à l'aide ou aux ressources reçues, lorsqu'elles résultent de choix discrétionnaires plutôt que d'une obligation ou contrainte (loi, programme, décision gouvernementale ou négociation extérieure). Dans le premier cas, elles indiquent que le donneur respecte et accorde de la valeur au receveur.

Quand un salarié se sent soutenu par son organisation, il peut souhaiter rendre la pareille en augmentant ses efforts pour celle-ci (Brandes, Dharwadkar, & Wheatley, 2004). Dans une logique de réciprocité, il se sentira alors dans l'obligation de se soucier du « bien-être » de son organisation et sera motivé pour la soutenir et l'aider à atteindre ses objectifs (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001).

Des études empiriques (Chew & Wong, 2008 ; Rhoades & Eisenberger, 2002 ; Wayne, Shore, Bommer, & Tetrick, 2002) soulignent les conséquences positives et proactives du SOP :

- pour les salariés eux-mêmes : augmentation de la satisfaction au travail et des émotions positives, réduction des réactions physiques et psychosomatiques négatives comme le stress, le *burnout*, la fatigue ou l'anxiété ;
- pour l'organisation : meilleure implication au travail, engagement organisationnel et affectif (sentiment d'appartenance, lien émotionnel), amélioration des performances, diminution des comportements de retrait et des intentions de turn-over, comportements de citoyenneté organisationnelle (cf. Chapitre 4 : p. 57).

III.3) L'idéologie de l'échange

Pour mieux comprendre les conséquences des perceptions de justice organisationnelle par les salariés, en complément du soutien organisationnel perçu, il est intéressant d'étudier l'idéologie de l'échange (Eisenberger et al., 1986). Cette prédisposition personnelle correspond à la mesure dans laquelle « *un salarié croit que ses efforts au travail doivent dépendre du traitement reçu par son organisation* » (p.503). Elle renvoie donc à un ensemble de croyances générales sur l'implication et l'investissement d'un salarié dans son travail, qui devraient varier en fonction du soutien reçu par l'entreprise, incitant alors le salarié à répondre aux traitements favorables perçus par un processus de réciprocité. Les croyances relatives à l'idéologie de l'échange sont donc issues de la norme de réciprocité, qui est une croyance plus globale sur le fait que les personnes devraient toujours aider ceux qui les ont antérieurement aidés (Gouldner, 1960).

Ainsi, l'idéologie de l'échange reflète les attentes de réciprocité qu'ont les individus dans leurs relations sociales (Blau, 1964). Concrètement, les personnes qui possèdent une idéologie de l'échange élevée auront tendance à travailler plus intensément seulement si elles sont bien traitées, alors que les personnes avec une faible idéologie de l'échange s'investiront et soutiendront leur entreprise même si elles n'ont pas l'impression que leurs efforts sont récompensés.

Des chercheurs (Scott & Colquitt, 2007) ont exploré l'impact de l'idéologie de l'échange, en tant que variable d'ordre individuel, sur la relation entre l'injustice organisationnelle et les réactions comportementales des salariés. 707 participants devaient compléter des vignettes qui manipulaient la justice distributive, procédurale et interactionnelle. Ils devaient ensuite choisir des réactions potentielles en termes de performances à la tâche, de comportements de citoyenneté organisationnelle (cf. Chapitre 4 : p. 57), de comportements de retrait et de comportements contre-productifs. Les résultats montrent que l'idéologie de l'échange est un élément significatif de modération des relations entre la justice organisationnelle et ses conséquences comportementales. Une analyse comparative révèle que cette dimension joue un rôle modérateur davantage influent que ne le sont les cinq facteurs de la personnalité du « Big Five » (Goldberg, 1990).

Une autre étude met en avant l'action modératrice de l'idéologie de l'échange sur la relation entre les scores de comportements de citoyenneté organisationnelle et ceux de soutien organisationnel perçu (Witt, 1991).

RÉSUMÉ

La théorie de la justice organisationnelle (Colquitt et al., 2005 ; Cropanzano et al., 2007) repose sur les perceptions d'équité des échanges et relations prenant place au travail. La justice distributive concerne l'équité perçue de la répartition des ressources entre salariés, en fonction de leurs contributions. La justice procédurale renvoie, quant à elle, à l'équité perçue des procédures de prise de décisions, tandis que la justice interactionnelle désigne la qualité perçue du traitement interpersonnel.

Les individus sont motivés par la justice pour des raisons d'ordre moral (valeurs éthiques), instrumental (intérêts personnels) et interpersonnel (reconnaissance sociale). Les conséquences de la justice organisationnelle sont nombreuses et peuvent bénéficier aussi bien aux salariés (bien-être, estime de soi) qu'aux organisations (productivité, comportements de citoyenneté organisationnelle¹¹).

La théorie de l'échange social (Blau, 1964) apporte un éclairage sur l'étude des effets des perceptions de justice en milieu organisationnel. Elle s'appuie sur la norme de réciprocité (Gouldner, 1960), qui indique que chaque personne se doit de rendre à l'autre les traitements favorables reçus. Les règles de justice et d'équité favorisent ces échanges sociaux.

Le soutien organisationnel perçu (SOP) évoque les croyances développées par les salariés pour évaluer dans quelle mesure l'organisation valorise leurs contributions et se soucie de leur bien-être. La justice organisationnelle est l'un des plus influents antécédents du SOP. En conséquence du SOP, le salarié pourra augmenter ses efforts au travail et aider son organisation à atteindre ses objectifs, par exemple en matière de protection de l'environnement.

En complément, l'idéologie de l'échange correspond aux croyances d'un salarié que ses efforts au travail doivent dépendre du traitement reçu par son organisation (Eisenberger et al., 1986). Ainsi, une personne avec une idéologie de l'échange élevée aura tendance à travailler plus intensément seulement si elle est bien traitée. L'idéologie de l'échange modère les relations entre la justice organisationnelle et ses conséquences comportementales.

¹¹ Les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) seront présentés dans le Chapitre 4 : p. 57.

Chapitre 3 : Les comportements pro-environnementaux

Après avoir étudié les particularités du contexte organisationnel, nous nous intéressons maintenant aux variables psychosociales susceptibles d'influencer l'adoption de comportements pro-environnementaux (CPE).

Cette partie de notre manuscrit se donne pour objectifs de définir les CPE et d'identifier quels sont les principaux déterminants de leur adoption dans la sphère privée et dans la sphère publique. Ces éléments nous permettront par la suite de mieux appréhender les facteurs favorisant l'adoption de CPE au travail et, plus généralement, de comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (cf. Chapitre 4 : p. 57).

I) COMMENT DÉFINIR LES COMPORTEMENTS PRO-ENVIRONNEMENTAUX ?

Les CPE peuvent être définis comme des comportements qui visent de façon intentionnelle la réduction de l'impact négatif des actions humaines sur l'environnement naturel (Stern, 2000). Autrement dit, ce sont des « *actions qui contribuent à la préservation de l'environnement, ou des activités humaines visant à protéger les ressources naturelles, ou au moins à réduire la détérioration environnementale* » (Juárez-Nájera, Rivera-Martínez, & Hafkamp, 2010, p.687).

Ces comportements, occasionnels ou répétés, directs (économies d'énergie, d'eau, tri des déchets, etc.) ou indirects (suggestions, partage d'informations, etc.), ont pour objectif de limiter des problèmes environnementaux perceptibles ou imperceptibles (pollution de l'air ou de l'eau), immédiats ou à long-terme (changement climatique), durables ou temporaires (pluies acides), contrôlables ou incontrôlables. Selon Kaiser (2004), les comportements pro-environnementaux (CPE) correspondent à la mise en œuvre des moyens comportementaux par lesquels les individus essaient de réaliser leurs buts pro-environnementaux personnels.

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. Toutefois, les résultats ne sont pas toujours généralisables d'un comportement à l'autre. Les comportements peuvent en effet être spécifiques à la situation et au contexte dans lequel ils se manifestent (Bonnefoy, Weiss & Moser, 2010).

Dans la littérature, les études portant sur les comportements pro-environnementaux utilisent couramment des théories rationnelles, comme la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991) ou morales, comme la théorie de l'activation de la norme altruiste (Schwartz, 1973, 1977) ou la théorie Valeurs-Croyances-Normes (Stern, 2000 ; Stern, Dietz, Abel, Guagnano, & Kalof, 1999). Nous détaillerons ces modèles théoriques dans la partie suivante.

Une méta-analyse sur 46 rapports d'études corrélationnelles a mis en avant huit construits relatifs aux comportements pro-environnementaux (Bamberg & Möser, 2007 ; Hines, Hungerford, & Tomera, 1987) : la conscience du problème, l'attribution interne, les normes sociales, le sentiment de culpabilité, le contrôle comportemental perçu, les attitudes, les normes morales et les intentions comportementales. Kollmus et Agyeman (2002) ont, quant à eux, identifié plusieurs éléments influençant l'adoption de comportements favorables à l'environnement, divisés en deux catégories :

- les facteurs internes ou individuels : motivations, valeurs, attitudes, connaissances environnementales, lieu de contrôle, habitudes, etc.
- les facteurs externes ou contextuels : institutionnels, économiques, sociaux, culturels, etc.

Nous présenterons ci-après certains de ces facteurs, qui seront utilisés dans nos recherches, dans le but de comprendre quelle est leur influence sur l'adoption de comportements pro-environnementaux au travail et de comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (cf. Chapitre 4 : p. 57).

II) LES ANTÉCÉDENTS DES COMPORTEMENTS PRO-ENVIRONNEMENTAUX

II.1) Les attitudes

Traditionnellement en psychologie sociale, une attitude est définie comme un état mental qui prédispose à agir d'une certaine façon. Elle fait référence à l'évaluation générale d'un comportement en particulier ou d'un ensemble de comportements, liés à l'environnement par exemple (Eagly & Chaiken, 1993). L'attitude vis-à-vis d'un comportement renvoie aux croyances individuelles relatives aux conséquences du comportement et à la valeur, positive ou négative, qui leur est accordée. Mesurer les attitudes permet d'évaluer l'intensité et la direction des opinions, ainsi que les avantages et inconvénients perçus du comportement. De façon générale, le lien entre attitudes et comportements est assez complexe et les résultats des recherches sont parfois contradictoires (Manika, Wells, Gregory-Smith, & Gentry, 2015).

Néanmoins, les attitudes environnementales sont des informations importantes à prendre en compte pour expliquer les comportements pro-environnementaux. Selon Stern et Dietz (1994), les attitudes concernant les préoccupations environnementales (Schultz, 2001) sont basées sur un ensemble plus général de valeurs.

II.2) Les valeurs et normes

Les valeurs, à la différence des attitudes, représentent un système organisateur de l'ensemble des cognitions, qui guide la façon de penser. Déjà en 1973, le psychologue Rokeach déclarait que *« le concept de valeur, plus que tous les autres, doit occuper une place centrale, capable de réunir les intérêts apparemment différents de toutes les sciences qui traitent des comportements humains »*¹² (p. 3). Les valeurs servent aux individus de critères pour choisir et justifier leurs actions, ainsi que pour évaluer les personnes et les événements (Schwartz, 1992).

La théorie Valeurs-Croyances-Normes (VCN) de Stern et ses collaborateurs (1999 ; Stern, 2000) s'intéresse aux variables prédictives de quatre types de comportements éco-citoyens : le militantisme, l'acceptation des politiques publiques, les comportements pro-environnementaux réalisés dans la sphère privée et ceux réalisés dans les organisations (sphère professionnelle). Nous focaliserons nos travaux de recherche sur cette dernière catégorie de comportements que nous relierons aux valeurs telles que définies par Stern.

Selon la théorie VCN, les valeurs déterminent les croyances, qui influencent les normes puis les comportements éco-citoyens. Les valeurs ont trois orientations différentes : égoïstes, altruistes ou biosphériques. Dans le premier cas, les individus adoptent des comportements pro-environnementaux (CPE) pour eux-mêmes, leur santé, leur futur. Dans le second cas, ils prennent en compte leurs enfants et proches, les autres citoyens, les générations futures. Enfin, les personnes ayant des valeurs biosphériques se soucient de la faune et la flore, des milieux naturels, des écosystèmes. Souvent, les trois types de valeurs coexistent, bien que l'une ou l'autre puisse être prédominante. Plus les individus possèdent des valeurs altruistes et biosphériques, plus la probabilité qu'ils réalisent des CPE est élevée, et inversement pour les valeurs égoïstes.

Lorsque plusieurs personnes ou salariés partagent les mêmes valeurs, celles-ci peuvent devenir des normes sociales, qui correspondent aux règles de conduite en groupe, aux façons d'agir. Elles peuvent être regroupées en deux catégories (Cialdini, Reno, & Kallgren, 1990):

- Les normes sociales descriptives (Cialdini, 2007) renvoient aux comportements des individus d'un groupe social donné, soit « ce que les autres font ». Les comportements normatifs sont fréquemment adoptés et donc statistiquement majoritaires ;
- Les normes sociales injonctives renvoient à ce qu'il est valorisé de faire ou approuvé dans un groupe social donné, soit « ce qu'il faudrait faire, ce qu'il est bien de faire » (Nolan, Schultz, Cialdini, Goldstein, & Griskevicius, 2008).

¹² Traduit de l'anglais, citation originale : "the value concept, more than any other, should occupy a central position (...) able to unify the apparently diverse interests of all the sciences concerned with human behavior".

La théorie des conduites normatives (Cialdini et al., 1990) souligne l'influence des normes sociales sur les individus, qui souhaitent obtenir l'approbation de leurs conduites par leurs pairs. Deutsch et Gérard (1955) parlent d'« influence sociale normative ». La littérature scientifique en psychologie environnementale souligne l'importance des normes sociales pour les comportements pro-environnementaux (Biel & Thøgersen, 2007).

Dans nos études et travaux de recherche, nous nous intéresserons plus particulièrement à l'influence des normes sociales sur les comportements en matière d'environnement et d'éco-responsabilité au travail (Cialdini, 2003).

Pour qu'une norme sociale ait de l'influence sur le comportement d'un individu, il faut qu'elle soit saillante et visible dans le contexte où l'action se déroule. Plusieurs études mettent en avant l'effet de la saillance d'une norme sociale (Reno, Cialdini, & Kallgren, 1993).

Par exemple, l'accessibilité des équipements de tri des déchets influence les pratiques environnementales (Tudor, Barr, & Gilg, 2008). Dans une étude récente, Wu, DiGiacomo et Kingstone (2013) ont prouvé que les personnes sont significativement plus enclines à trier correctement leurs déchets dans un bâtiment durable, comparativement à un bâtiment classique.

Dans nos recherches expérimentales, nous testerons l'impact de la saillance environnementale de la pièce où se déroule l'expérimentation et dans nos études de terrain, nous explorerons le rôle des caractéristiques environnementales des bâtiments et organisations où travaillent les salariés.

II.3) Les motivations

Les recherches sur les antécédents des comportements pro-environnementaux sont classiquement orientées vers la théorie de l'auto-détermination (TAD) développée par Deci et Ryan (1985, 2000). Celle-ci stipule que les motivations personnelles peuvent agir comme une force pour amorcer les comportements. La TAD postule que les individus sont motivés pour adopter un comportement donné selon six niveaux d'auto-détermination, répartis sur un continuum allant de l'absence de motivation (amotivation) à la motivation intrinsèque, qui revient à faire une activité pour le plaisir et la satisfaction que l'on en retire (Deci, 1975).

Les motivations dépendent largement du niveau de contrôle perçu et du contexte social dans lequel se trouve l'individu. Celui-ci peut être proactif et engagé ou au contraire, passif et peu investi. Les motivations qui impliquent un haut niveau d'autonomie perçue sont plus internes et représentent donc un engagement de meilleure qualité. Ainsi, le type de motivation est un important déterminant des comportements.

Certains auteurs (Graves, Sarkis, & Zhu, 2013) scindent la motivation en deux catégories : autonome et contrôlée. Dans la motivation autonome, la personne réalise une action car elle est consistante ou cohérente avec son « soi ». Elle est composée de deux sous-dimensions :

- la motivation extrinsèque identifiée : l'action est effectuée car elle correspond aux valeurs et objectifs personnels ;
- la motivation intrinsèque : l'action est effectuée car elle est intéressante ou plaisante.

Les personnes intrinsèquement motivées par un comportement se sentent naturellement attirées pour le faire et entrent dans un cycle de motivation positive, provenant de récompenses autoproduites, plutôt qu'externes. La décision d'agir est alors basée sur un plaisir personnel. Elle est donc entièrement volontaire, auto-déterminée et autonome (Ryan & Deci, 2000).

À l'inverse, dans la motivation contrôlée, les actions individuelles résultent de la croyance qu'elles doivent nécessairement être accomplies. Elle est composée de deux sous-dimensions :

- la motivation externe : l'action est réalisée à cause de circonstances externes comme une récompense ou la peur d'une punition ;
- la motivation introjectée : l'action est réalisée pour maintenir son *ego* personnel.

La théorie de l'auto-détermination a été utilisée pour étudier la motivation au travail (e.g., Gagné & Deci, 2005) et les comportements pro-environnementaux (e.g., Osbaldiston & Sheldon, 2003 ; Pelletier, 2002 ; Pelletier, Tuson, Green-Demers, Noels, & Beaton, 1998). Elle soutient que la motivation interne ou autonome influence positivement les comportements pro-environnementaux (CPE ; Deci & Ryan, 2008 ; Ryan et al., 2010).

Par exemple, Graves et ses collègues (2013) ont conduit une étude en Chine, où les problématiques environnementales sont particulièrement saillantes de nos jours. Ils ont mis en évidence la relation positive significative entre la motivation autonome et les CPE au travail.

II.4) Les habitudes

Après avoir mis en exergue le rôle de facteurs cognitifs (attitudes, valeurs, normes et motivations) sur l'adoption de comportements pro-environnementaux (CPE), nous nous intéressons maintenant à une variable non rationnelle, d'ordre comportemental : les habitudes. Elles renvoient à des scripts de comportements (Abelson, 1981) qui s'acquièrent en répétant toujours la même action dans les mêmes circonstances. La fréquence passée du comportement indique la force de l'habitude. Quand un comportement est souvent adopté dans un contexte stable, il devient automatique (Limayem, Hirt, & Cheung, 2007), ce qui permet à l'individu d'économiser des ressources cognitives.

De nombreuses études montrent que les comportements passés et les habitudes sont de puissants prédicteurs des comportements en général (e.g., Ouellette & Wood, 1998 ; Verplanken, Aarts, Van Knippenberg, & Van Knippenberg, 1994) et dans le domaine de la protection de l'environnement (e.g., Knussen, Yule, MacKenzie, & Wells, 2004). Plus précisément, Stern (2000) indique que les habitudes sont l'un des facteurs clés influençant les comportements pro-environnementaux (CPE).

De plus, Lee, De Young et Marans (1995) ont montré que les comportements réalisés dans la sphère privée, comme le tri des déchets ou les économies d'énergie, sont transférés au monde du travail. Ainsi, les habitudes environnementales générales et les comportements spécifiques favorables à l'environnement adoptés à la maison permettent de prédire les actes écoresponsables que les salariés adoptent au travail (Tudor, Barr, & Gilg, 2007 ; Wittenberg & Fleury-Bahi, 2011).

III) LES COMPORTEMENTS PRO-ENVIRONNEMENTAUX AU TRAVAIL

Les recherches en psychologie environnementale peuvent aider à comprendre les comportements pro-environnementaux (CPE) réalisés au travail dans une certaine mesure seulement, car elles sont majoritairement focalisées sur les citoyens et non sur les salariés en contexte organisationnel (Jenkin, Webster, & McShane, 2011 ; McDonald, 2014). Or, les recherches sur les économies d'énergie chez les ménages ou les autres comportements pro-environnementaux en général, ne peuvent pas être facilement généralisées au contexte organisationnel (Lo et al., 2012).

Les déterminants des CPE au travail sont différents de ceux des CPE en général car les salariés ne sont pas seulement influencés par leurs valeurs, croyances et normes mais aussi par les facteurs contextuels et organisationnels (Andersson, Shivarajan, & Blau, 2005 ; Stern, 2000). Les intérêts financiers sont également différents.

En d'autres termes, les théories et modèles qui fonctionnent pour expliquer les comportements pro-environnementaux (CPE) hors du contexte de travail ne sont pas forcément transférables au monde des organisations (Greaves et al., 2013 ; Homburg & Stolberg, 2006).

À titre d'exemple, le modèle ci-dessous (Figure 8) présente un ensemble de facteurs ayant un effet sur les comportements pro-environnementaux des salariés (Young et al., 2013).

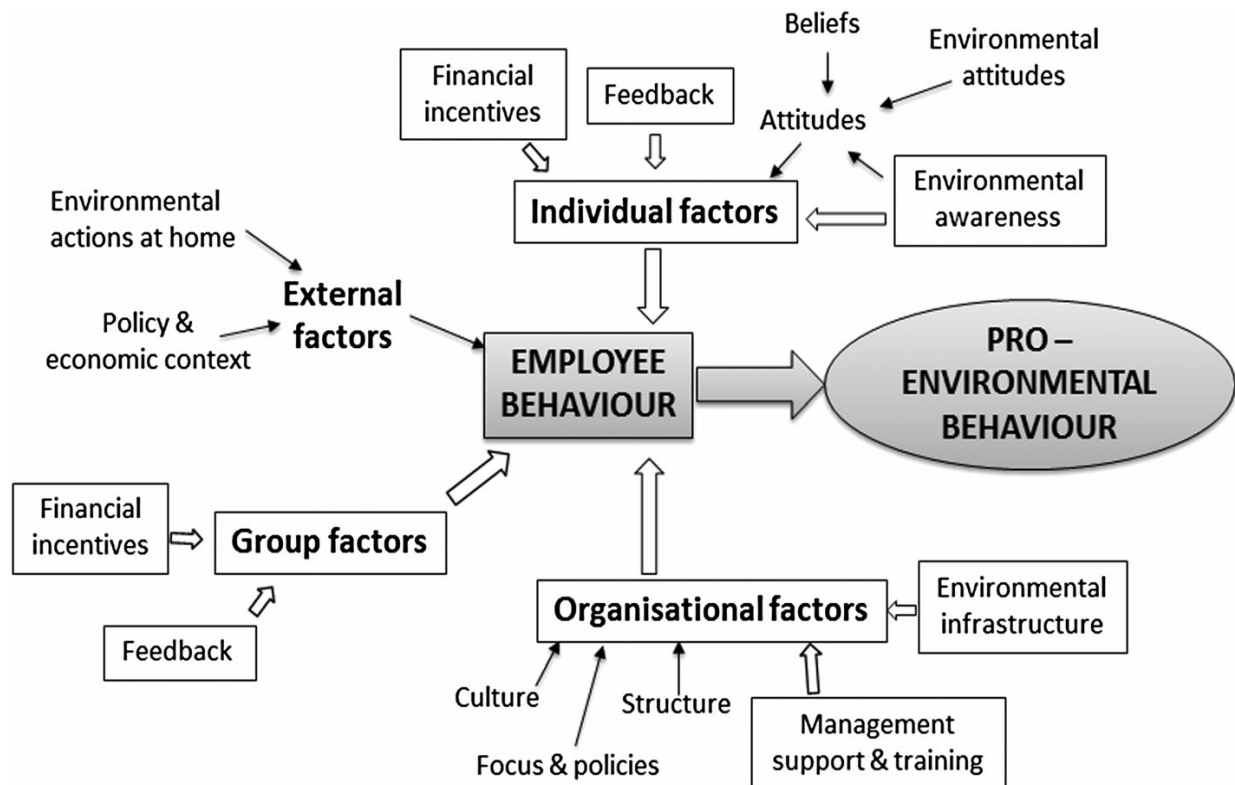


FIGURE 8 : LES DÉTERMINANTS DES COMPORTEMENTS PRO-ENVIRONNEMENTAUX CHEZ LES SALARIÉS

Le modèle illustré ci-dessus prend en considération des facteurs individuels comme les attitudes ou croyances ; des facteurs organisationnels comme la culture, la politique et le management ; des facteurs externes tels les comportements pro-environnementaux (CPE) au domicile ; et des facteurs de groupe telles les incitations financières.

Une partie de ces éléments est prise en compte dans notre travail, notamment les attitudes environnementales, les CPE au domicile, la politique environnementale de l'organisation et le type de management (justice organisationnelle).

RÉSUMÉ

Les comportements pro-environnementaux (CPE) visent de façon intentionnelle la réduction de l'impact négatif des actions humaines sur l'environnement naturel (Stern, 2000). Certains facteurs psychosociaux influencent l'adoption de CPE en général.

Tout d'abord, les attitudes environnementales, qu'elles soient générales ou spécifiques à un comportement donné, sont importantes à prendre en compte pour expliquer les CPE.

Plusieurs chercheurs se sont également intéressés à la structure des préoccupations et valeurs environnementales (Schultz, 2001 ; Schwartz, 1992 ; Stern, 2000). Plus les individus possèdent des valeurs altruistes et biosphériques, plus la probabilité qu'ils aient des attitudes, intentions et comportements favorables à l'environnement est élevée (Stern et al., 1999 ; Stern, 2000).

Ces valeurs partagées deviennent des normes sociales, à savoir des règles de conduite en groupe, qui ont un poids significatif sur les comportements des individus, et notamment les CPE.

Pour qu'une norme sociale, par exemple en faveur de la protection de l'environnement, ait de l'influence sur le comportement d'un individu, il faut qu'elle soit saillante et visible dans le contexte où l'action se déroule (Reno et al., 1993).

Par ailleurs, selon la théorie de l'auto-détermination (Deci & Ryan, 1985, 2000), les motivations personnelles peuvent agir comme une force pour amorcer les comportements. La motivation interne ou autonome influence positivement les comportements pro-environnementaux (CPE).

Enfin, les habitudes, sont des scripts de comportements qui s'acquièrent en répétant toujours la même action dans les mêmes circonstances. Les comportements passés et les habitudes sont de puissants déterminants des comportements futurs. Les habitudes environnementales sont l'un des facteurs clés influençant les CPE (e.g., Knussen et al., 2004 ; Stern, 2000).

Finalement, les caractéristiques du contexte de travail doivent être prises en considération car les théories et modèles qui fonctionnent pour expliquer les CPE dans la sphère privée peuvent s'avérer incomplets lorsqu'ils sont appliqués au monde des organisations. Ainsi, certains antécédents des CPE au travail peuvent être différents de ceux des CPE en général.

Chapitre 4 : Les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement

Dans ce chapitre, nous proposons d'étudier les comportements pro-environnementaux au travail sous l'angle des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) dirigés vers l'environnement (CCO-E). Nous allons désormais approfondir ces deux notions, évoquées précédemment à plusieurs reprises.

Tout d'abord, selon Katz (1964), trois types de comportements apparaissent essentiels pour le fonctionnement d'une organisation. Premièrement, les personnes doivent être motivées pour entrer et rester dans l'organisation. Deuxièmement, l'organisation doit pouvoir compter sur eux pour mener à bien leurs missions. Et troisièmement, afin d'atteindre les objectifs de l'entreprise, les salariés doivent réaliser des activités innovantes et spontanées, qui vont au-delà des tâches prévues dans le descriptif de leur poste.

I) LES COMPORTEMENTS DE CITOYENNETÉ ORGANISATIONNELLE (CCO)

Pour fonctionner de façon optimale et garantir les meilleures performances, les organisations ont besoin de l'engagement de leurs salariés, à travers des comportements et efforts qui dépassent parfois le cadre strict de leurs missions formelles et obligations de travail. Il s'agit des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), terme introduit pour la première fois par Smith, Organ et Near en 1983.

I.1) Définition et catégories de CCO

Les CCO peuvent être définis comme des comportements volontaires, issus de choix personnels de la part des salariés, « *des comportements individuels, discrétionnaires, non directement ou explicitement reconnus par le système formel de récompense, et qui, sur un niveau agrégé, favorisent le fonctionnement efficace de l'organisation* » (Organ, 1988, p. 4).

De nombreux construits sont proches des CCO comme les performances contextuelles (Borman & Motowidlo, 1993, 1997), les comportements extra-rôle (Van Dyne, Cummings, & Parks, 1995) ou encore les comportements pro-sociaux (Brief & Motowidlo, 1986 ; George, 1990, 1991 ; George & Bettenhausen, 1990). Contrairement aux performances à la tâche, à savoir ce qui est formellement attendu d'un salarié dans la définition stricte de son emploi et de ses missions, les CCO ne sont pas liés directement au poste confié. Il s'agit en quelque sorte d'un supplément d'énergie, de bonne volonté et de coopération de la part des salariés.

En 1988, Organ a proposé une typologie des principales catégories de comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) :

- L'entraide ou l'altruisme consiste à aider ses collègues dans leurs tâches ou dans la résolution d'un problème, partager ses connaissances et savoir-faire, avoir une volonté d'assister de manière désintéressée les membres de son organisation lorsque ceux-ci sont en difficulté.
- La conscience professionnelle renvoie à l'assiduité, la ponctualité, la rigueur dans le travail, l'investissement personnel, la volonté de bien faire son travail, l'économie des ressources.
- L'esprit d'équipe (sportivité) consiste à adopter une attitude positive, accepter certaines difficultés et ne pas se plaindre dans des moments difficiles, tolérer des inconvénients comme une charge de travail élevée, être dévoué à l'organisation, agir comme un membre de l'équipe, reléguer les intérêts personnels au profit de ceux de l'entreprise.
- La courtoisie correspond à l'intérêt pour le maintien de l'harmonie, le bien-être de ses collègues, l'attention aux conséquences possibles de son comportement sur les autres, l'écoute et le soutien moral de ses collègues.
- Le civisme (vertus civiques) consiste à être engagé envers l'organisation et concerné par les choses importantes, être proactif par une approche constructive, participer à des formations ou réunions non obligatoires, adopter des comportements innovants et créatifs, promouvoir l'image de l'entreprise, sa réputation, sa notoriété.

Des recherches récentes (Paillé, 2006, 2009) auprès de populations de salariés francophones ont mis en évidence la pertinence des dimensions des CCO tels l'esprit d'équipe, le civisme et l'entraide, décrites par Podsakoff et MacKenzie (1994).

La deuxième conceptualisation majeure des CCO est proposée par Williams et Anderson (1991). Selon eux, les CCO peuvent être subdivisés en deux groupes distincts. Premièrement, ils peuvent être orientés vers l'organisation (CCO-O), c'est notamment le cas des vertus civiques et de l'esprit d'équipe¹³. Deuxièmement, ils peuvent être orientés vers les individus (CCO-I), comme les comportements d'aide apportée aux collègues¹⁴ (Lepine, Erez, & Johnson, 2002). Les CCO-I bénéficient à l'organisation de façon indirecte, grâce à leurs impacts positifs sur les salariés.

¹³ Exemple d'item : « *Je défends mon entreprise quand des personnes n'en faisant pas partie la critiquent* ».

¹⁴ Exemple d'item : « *Généralement, j'aide mes collègues quand ils/elles ont une lourde charge de travail* ».

I.2) Les antécédents des CCO

Parmi les antécédents des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) se trouvent les attitudes des salariés, comme la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel (Bateman & Organ, 1983 ; Konovsky & Pugh, 1994 ; Organ & Ryan, 1995) ; les comportements des supérieurs (Pillai, Schriesheim, & Williams, 1999 ; Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990) ; les traits de personnalité (Borman, Penner, Allen, & Motowidlo, 2001 ; Konovsky & Organ, 1996 ; Organ & Ryan, 1995) ; et de nombreuses caractéristiques liées à la tâche (Piccolo & Colquitt, 2006 ; Podsakoff, MacKenzie, & Bommer, 1996). Des recherches antérieures ont prouvé que les perceptions de justice des salariés font partie des meilleurs déterminants des CCO (Moorman, 1991 ; Niehoff & Moorman, 1993 ; Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

En outre, il existe un certain nombre de facteurs qui sont susceptibles d'avoir un effet de modération ou de médiation entre la justice organisationnelle et les CCO, par exemple la confiance basée sur les cognitions ou les affects (Chhetri, 2014). La théorie de l'échange social permet d'expliquer ce rôle de médiation.

Moorman, Blakely et Niehoff (1998) ont conduit une étude auprès de 157 « couples » de salariés et de managers d'un hôpital militaire. Les résultats témoignent de la relation entre la justice procédurale et le soutien organisationnel perçu (SOP). Plus précisément, ce dernier joue un rôle médiateur entre les perceptions de justice procédurale et les CCO. On peut expliquer cette constatation par le fait que les perceptions de justice procédurale affectent le degré avec lequel les salariés perçoivent du support de la part de leur organisation. Ce soutien perçu crée alors un climat favorable à la réciprocité, par l'engagement dans des CCO.

De la même façon, des chercheurs (Noruzy, Shatery, Rezazadeh, & Hatami-Shirkouhi, 2011) ont démontré que la justice organisationnelle dans son ensemble a un effet significatif direct sur le SOP et les CCO. Le SOP, quant à lui, influence directement de façon significative les CCO car les salariés se sentent obligés de rendre les traitements favorables reçus en s'engageant dans des comportements bénéfiques pour l'organisation. Le SOP joue par ailleurs un rôle médiateur entre la justice organisationnelle et les CCO.

I.3) Les conséquences des CCO

Les CCO contribuent de façon indirecte aux performances individuelles ou collectives de l'organisation, et donc à l'amélioration de son efficacité, à savoir sa productivité, son efficience et sa rentabilité (Organ, 1997 ; Podsakoff et al., 2009).

Ce constat est désormais partagé par un grand nombre de spécialistes et confirmé par des études empiriques (MacKenzie, Podsakoff, & Ahearne, 1998 ; Organ et al., 2006 ; Organ & Ryan, 1995 ; Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000 ; Van Dyne, Graham, & Dienesch, 1994). L'efficacité ne porte pas seulement sur des critères objectifs, comme la quantité de produits manufacturés ou de ventes réalisées ; mais aussi sur la qualité du climat de travail, la coopération et cohésion entre les collègues et avec la hiérarchie.

D'après la méta-analyse de Podsakoff et ses collègues (2009) sur des études datant de 1983 à 2006, les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) affectent les évaluations faites par les supérieurs quant aux performances de leurs salariés ($r = .60$) et les décisions d'attribution de récompense ($r = .57$). De plus, les CCO diminuent l'absentéisme ($r = -.16$), les intentions de turn-over ($r = -.22$), et le turn-over réel ($r = -.14$). Au niveau organisationnel, les CCO sont positivement liés aux performances ($r = .43$) et à la satisfaction des clients ($r = .23$).

Les managers considèrent les CCO comme une part importante de la contribution des salariés au bon fonctionnement de leur organisation. Ainsi, ils doivent créer un contexte de travail général qui les motive pour adopter ce type de comportements. Un élément clé de notre thèse se focalise sur le même postulat concernant les comportements favorables à l'environnement au travail, qui permettent de limiter l'impact environnemental des organisations.

II) LES CCO DIRIGÉS VERS L'ENVIRONNEMENT (CCO-E)

Ones et Dilchert (2012a) remarquent que les comportements pro-environnementaux (CPE) ont été étudiés à la fois dans la sphère publique et privée mais rarement sur le lieu de travail. Or, actuellement, les entreprises ont de plus en plus de pressions gouvernementales et sociétales, de la part des parties prenantes et des actionnaires, pour réduire l'impact de leurs activités sur l'environnement (Molina-Azorín, Claver- Cortés, Pereira-Moliner, & Tarí, 2009).

Pour atteindre les critères du développement durable, les efforts des organisations doivent se situer à plusieurs niveaux : elles peuvent investir dans des nouvelles technologies, des énergies renouvelables ou développer des politiques, objectifs et stratégies environnementales.

Néanmoins, il est indispensable d'obtenir la participation des salariés et leur engagement dans l'adoption de comportements individuels quotidiens éco-citoyens, visant l'atteinte des performances environnementales de l'organisation (Boiral, Paillé, & Raineri, 2015).

Au sein d'une organisation, Ones et Dilchert (2012b) définissent les CPE des salariés comme des actions et comportements évolutifs dans lesquels les salariés s'engagent ou s'associent, qui sont liés ou qui contribuent au développement durable et environnemental de l'organisation. Les auteurs soulignent l'importance de garder à l'esprit le fait que les comportements et objectifs écologiques font partie de beaucoup d'autres objectifs que les salariés doivent atteindre au travail.

Les recherches examinant les initiatives mises en œuvre au niveau de l'entreprise ont fait l'objet de beaucoup d'attention (Andersson & Bateman, 2000 ; Smith & Sharicz, 2011), contrairement aux comportements individuels quotidiens, qui ont été relativement ignorés alors qu'ils représentent pourtant une perspective complémentaire.

Toutefois, certaines recherches récentes (Boiral, 2009 ; Boiral & Paillé, 2012 ; Daily, Bishop, & Govindarajulu, 2009 ; Lamm et al., 2013 ; Paillé & Boiral, 2013 ; Ramus & Killmer 2007) suggèrent que l'implication pro-environnementale des salariés peut être vue comme une forme de comportement de citoyenneté organisationnelle appliqué aux problématiques environnementales (CCO-E). Le rôle des salariés étant essentiel dans le « verdissement » des entreprises, le concept de CCO-E, qui a récemment émergé, est très prometteur pour l'étude des CPE au travail.

II.1) Définition et catégories de CCO-E

Les CCO-E peuvent être 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* » (Boiral, 2009, p. 223). Tout comme les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) en général, ces comportements écoresponsables volontaires réalisés sur le lieu de travail ne sont pas spécifiés dans la description officielle des missions qui incombent aux salariés, bien qu'ils aident à rendre l'organisation et la société plus durables. Les comportements pro-environnementaux (CPE) sont des comportements spécifiques (par exemple éteindre la lumière ou trier ses déchets), contrairement aux CCO-E qui sont d'ordre plus général.

Afin de caractériser les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E), Boiral (2009) a réutilisé les catégories de CCO proposées par Organ et ses collègues (2006), car chacune d'elle peut avoir des applications environnementales pertinentes :

- L'entraide (ou altruisme) consiste à encourager les autres salariés à agir en faveur de l'environnement, les aider à résoudre des problèmes environnementaux, promouvoir leurs éco-initiatives, etc.
- L'esprit d'équipe (ou sportivité) renvoie à la tolérance vis-à-vis des difficultés liées aux initiatives environnementales, l'acceptation de passer du temps pour réaliser des actions environnementales, l'attitude positive concernant les inconvénients et le travail supplémentaire pouvant résulter des pratiques environnementales, etc.
- Le civisme (ou la loyauté organisationnelle) consiste à soutenir les objectifs et politiques environnementales de l'entreprise, à participer aux événements, à promouvoir l'image environnementale et positive de l'organisation, etc.
- La complaisance organisationnelle correspond à la conformité avec les règles, procédures et valeurs explicites ou implicites de l'organisation, liées aux questions environnementales (par exemple, l'application des standards environnementaux comme la norme ISO 14001).
- Les initiatives individuelles renvoient à l'implication personnelle dans des activités environnementales, à l'adoption de gestes quotidiens pro-environnementaux, aux suggestions et au lancement de nouveaux projets écologiques, au partage d'informations et de connaissances environnementales.
- Le développement personnel consiste à participer à des programmes d'éducation au développement durable, à acquérir de nouvelles connaissances et compétences environnementales, pouvant être intégrées dans l'organisation et son fonctionnement.

D'après Boiral et Paillé (2012), les trois principaux types de CCO-E sont les suivants :

- **Les éco-initiatives**

Ce facteur inclut les suggestions, idées, initiatives et comportements pro-environnementaux (CPE) sur le lieu de travail, par exemple le tri des déchets, les économies d'énergie ou d'eau. Il est donc orienté vers les pratiques et actions visant à améliorer les performances environnementales de l'entreprise, grâce à un effet cumulatif, et non des initiatives isolées des salariés.

En principe, pour faire partie des CCO-E, les éco-initiatives doivent être discrétionnaires et non récompensées par l'organisation. Toutefois, l'engagement pro-environnemental des salariés diminuera rapidement si leurs initiatives sont ignorées par l'organisation.

Ces éco-initiatives dépendent du contexte organisationnel, notamment la culture organisationnelle, le support perçu, les marges de manœuvre et la responsabilisation des salariés.

- **L'engagement éco-responsable ou éco-citoyen**

En somme, il s'agit des contributions volontaires aux programmes et initiatives environnementales de l'organisation, comme la participation aux événements et activités proposés, la promotion d'une image « verte » à l'extérieur, la communication, etc. Cet engagement des salariés leur permet de limiter l'écart entre leurs paroles et leurs actes. Il faut de prime abord que l'organisation mette en place des actions, et possède des valeurs similaires à celles des salariés.

- **L'aide envers l'environnement**

Ce facteur renvoie à la volonté d'aider les collègues à mieux intégrer les problématiques environnementales au travail. Il évoque une assistance mutuelle quant aux questions environnementales, des échanges de connaissances et d'expertises entre salariés, de la coopération. Cela présuppose un climat d'entraide et de collaboration entre les salariés.

Les concepts de comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) et CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E) sont corrélés mais bien distincts (Lamm et al., 2013), possédant ainsi des déterminants différents.

II.2) Les antécédents des CCO-E

Parmi les antécédents des CCO-E se trouvent un certain nombre de facteurs déterminant les comportements pro-environnementaux (CPE) en général, comme les croyances des salariés quant à l'importance des problématiques liées au développement durable pour la société dans son ensemble et pour l'organisation elle-même (Lamm et al., 2013). Selon Boiral (2009, p. 228), la sensibilité des salariés vis-à-vis du développement durable est importante pour expliquer les comportements au travail :

De nombreux gestes environnementaux réalisés hors du lieu de travail sont, en principe, assez similaires de ceux réalisés dans les organisations, comme les économies d'eau et d'énergie, le tri des déchets, les achats de produits respectueux de l'environnement ou l'utilisation de moyens de transports moins polluants. Ainsi, les comportements volontaires favorables à l'environnement au travail pourraient constituer un prolongement naturel et spontané des comportements de citoyenneté environnementale, sans lien avec les tâches requises dans l'organisation.

Toutefois, le contexte spécifique du travail joue également un rôle prépondérant dans l'adoption de CCO-E. Ramus et Killmer (2007) affirment que les motivations des salariés pour adopter des éco-initiatives dépendent du support perçu (SOP) de la part de la hiérarchie (à travers des ressources ou des comportements), des normes sociales, des prédispositions personnelles (valeurs, attitudes et habitudes) et du sentiment d'auto-efficacité (Bandura, 1977). Une recherche de Ramus et Steger (2000) a prouvé que le SOP pour l'environnement est positivement relié à la volonté des salariés de développer et promouvoir leurs initiatives environnementales. Le SOP pour l'environnement renvoie aux perceptions des salariés concernant le soutien de leur organisation envers leurs actions personnelles de protection de l'environnement au travail.

Dans la continuité, Daily et ses collaborateurs (2009) ont identifié quatre déterminants clés des comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E), à savoir la sensibilité environnementale, l'engagement organisationnel, le soutien organisationnel perçu (SOP) pour les efforts environnementaux et la performance sociale de l'entreprise. Selon ces auteurs, « *la norme de réciprocité et la théorie de l'échange social suggèrent que le soutien et la valeur accordée aux comportements pro-environnementaux de la part des supérieurs hiérarchiques sont liés aux CCO-E* » (p.8). D'autres recherches récentes ont corroboré ces résultats (Lamm et al., 2013 ; Paillé, Boiral, & Chen, 2013; Temminck, Mearns, & Fruhen, 2013).

Paillé et Boiral (2013) ont confirmé le rôle du SOP dans l'adoption de CCO-E. De plus, certaines études montrent que les trois dimensions de la justice organisationnelle sont corrélées positivement avec le SOP (Mukherjee, 2010). À travers nos recherches empiriques en laboratoire et *in situ*, nous tenterons d'examiner le lien pouvant exister entre la justice organisationnelle et les CCO-E, ce lien n'ayant jamais été étudié jusqu'à présent.

D'un point de vue macroscopique, la politique environnementale de l'entreprise et l'engagement des dirigeants vis-à-vis de l'environnement sont à prendre en considération lorsque l'on se penche sur les critères favorisant l'adoption de CCO-E.

La politique environnementale, ou l'orientation environnementale interne d'une entreprise, donne une indication quant à l'importance de préserver l'environnement au travail et de diffuser ces valeurs auprès des collaborateurs (Banerjee, Iyer, & Kashyap, 2003). Une entreprise peut développer une culture organisationnelle pro-environnementale, par une politique de formation et de sensibilisation du personnel (Zsóka, 2007). Cette stratégie permet de stimuler la motivation des salariés, de développer leur sentiment d'appartenance et de créer une cohésion sociale autour des enjeux écologiques. Les projets et activités liés à l'environnement sont ainsi ancrés dans la culture d'entreprise, en cohérence avec ses activités et valeurs (Mejbri, Soualhia, & Affes, 2014).

La connaissance des politiques environnementales de l'organisation augmente la probabilité que les salariés proposent des éco-initiatives (Ramus & Steger, 2000). 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 (Cairns, Newson, & Davis, 2010 ; Siero, Boon, Kok, & Siero, 1989). Des managers convaincus de l'importance des questions environnementales pourront jouer un rôle facilitateur auprès de leurs équipes (Paillé, Chen, Boiral, & Jin, 2014). Bien que le support de la part des supérieurs soit essentiel pour promouvoir les initiatives environnementales, il fait parfois défaut à cause de la tendance de certains managers à se focaliser sur leur cœur de métier plutôt que sur les activités périphériques (Ramus, 2001).

Nous verrons dans nos expérimentations quel est l'impact de l'investissement environnemental de l'organisation. Nos études de terrain permettront d'examiner le rôle des perceptions des salariés quant à la politique environnementale de leur organisation, l'engagement de leurs managers pour l'environnement et la cohérence perçue entre les valeurs individuelles et organisationnelles, sur les comportements pro-environnementaux (CPE) et de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E).

II.3) Les conséquences des CCO-E

Dans la même lignée que la littérature montrant le lien entre les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) et l'efficacité organisationnelle, certaines études empiriques tendent à prouver que les initiatives environnementales permettent d'accroître la productivité et l'innovation, ce qui augmente les avantages compétitifs et la performance économique des entreprises (Ambec & Lanoie, 2008 ; Clemens, 2006 ; Lefebvre, Lefebvre, & Talbot, 2003).

D'après Daily et al. (2009, p.3), les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E) sont positivement liés à la performance environnementale de l'entreprise : « *Le succès d'importants programmes environnementaux peut dépendre du comportement des salariés, qui dépasse le cadre des systèmes formels de récompenses et d'évaluation des performances* ».

La performance environnementale est définie par Judge et Douglas (1998) comme étant « *l'efficacité d'une compagnie à satisfaire et dépasser les attentes de la société à l'égard des préoccupations pour l'environnement naturel* » (p. 245). Selon Lober (1996), la performance environnementale peut être évaluée avec un ensemble d'indicateurs comme la prévention de la pollution, la réduction des déchets, les activités de recyclage.

Enfin, les résultats de méta-analyses montrent que les performances environnementales des organisations prédisent leurs performances financières (Orlitzky, Schmidt, & Rynes, 2003).

RÉSUMÉ

Les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) peuvent être définis comme des comportements individuels volontaires, qui ne sont pas liés directement au poste confié mais favorisent le fonctionnement efficace de l'organisation (Organ, 1988). Les cinq catégories de CCO sont l'entraide, la conscience professionnelle, l'esprit d'équipe, la courtoisie et le civisme.

Parmi les principaux antécédents des CCO se trouvent les perceptions de justice organisationnelle des salariés (Moorman, 1991 ; Niehoff & Moorman, 1993 ; Organ et al., 2006). Cette relation peut être modérée par certaines variables comme le soutien organisationnel perçu (SOP). L'explication réside dans la théorie de l'échange social et la norme de réciprocité.

Les CCO apportent des bénéfices aux organisations car ils améliorent leur efficacité : productivité, efficacité et rentabilité (Organ, 1997 ; Podsakoff et al., 2009).

En ce qui concerne la performance environnementale des entreprises, la participation des salariés et leur engagement dans l'adoption de comportements pro-environnementaux (CPE) est indispensable. L'implication pro-environnementale des salariés peut être vue comme une forme de comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E).

Là encore, les CCO-E sont définis comme des comportements individuels volontaires réalisés sur le lieu de travail, qui ne sont pas spécifiés dans la description officielle des missions, mais contribuent à une gestion environnementale plus efficace dans les organisations.

Boiral (2009) propose six catégories de CCO-E : l'entraide, l'esprit d'équipe, le civisme, la complaisance organisationnelle, les initiatives individuelles et le développement personnel. Boiral et Paillé (2012) résument ces catégories en trois principaux types de CCO-E : les éco-initiatives, l'engagement éco-responsable et l'aide envers l'environnement.

Certains antécédents des CCO-E sont les mêmes que pour les CPE en général, bien que le contexte spécifique du travail engendre des déterminants qui lui sont propres. Par exemple, le soutien organisationnel perçu fait partie des déterminants clés des CCO-E (Daily et al., 2009). Il est lui-même positivement corrélé avec la justice organisationnelle. De plus, la connaissance de la politique environnementale de l'organisation et l'engagement des managers pour l'environnement stimulent la motivation des salariés et augmentent la probabilité qu'ils proposent des éco-initiatives sur leur lieu de travail.

Enfin, les CCO-E permettent d'accroître la performance environnementale des entreprises, la productivité et l'innovation, les avantages compétitifs et *in fine* la performance économique (Ambec & Lanoie, 2008 ; Clemens, 2006 ; Lefebvre et al., 2003).

Chapitre 5 : Adopter des comportements pro-environnementaux au travail : facteurs psychosociaux et organisationnels

Nos travaux de recherche s'inscrivent dans le cadre d'une thèse CIFRE, conduite en entreprise, au sein d'un bureau d'études spécialiste de l'efficacité énergétique des bâtiments. Nous désirons examiner comment les salariés peuvent être motivés ou freinés pour adopter des gestes éco-responsables au travail, à travers l'étude de variables psychosociales et du contexte organisationnel. Au Chapitre 4 (p. 57), nous avons rappelé que les comportements individuels en faveur de l'environnement peuvent contribuer ou non à l'atteinte des objectifs environnementaux de l'entreprise (e.g., performance énergétique et environnementale, amélioration du tri et réduction des déchets, etc.). Le contexte organisationnel constitue un cadre de travail pouvant favoriser ou freiner l'expression des sensibilités environnementales individuelles.

Nous souhaitons observer la présence des facteurs explicatifs des comportements pro-environnementaux (Chapitre 3 : p. 49) et de citoyenneté organisationnelle (Chapitre 4 : p. 57), sur le lieu même de notre travail doctoral (Chapitre 6 : p. 77, étude E1) et sur d'autres terrains, au sein de bâtiments exemplaires ou classiques, d'un point de vue énergétique (Chapitre 8 : p. 163, études E5 et E6). Nous analyserons également en laboratoire, de façon expérimentale, l'impact de ces facteurs identifiés *in situ*, afin d'en spécifier les modalités de fonctionnement et leur rôle dans la réalisation de comportements pro-environnementaux (Chapitre 7 : p. 103, études E2-E4).

Pour cela, nous investiguerons des facteurs organisationnels (justice organisationnelle et soutien organisationnel perçu, politique environnementale ; cf. Chapitre 2 : p. 36) et psychosociaux (attitudes, valeurs, normes, motivations et habitudes ; cf. Chapitre 3 : p. 49).

I) PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

I.1) Les comportements pro-environnementaux et de citoyenneté au travail

Nous avons choisi de questionner l'ensemble des comportements pro-environnementaux (CPE) susceptibles d'avoir lieu au travail, comme limiter et trier les déchets, imprimer en recto-verso, utiliser les transports en commun à la place de la voiture individuelle, prendre les escaliers plutôt que les ascenseurs, mettre en veille l'ordinateur lors de pauses prolongées et éteindre les appareils électriques le soir. Ces comportements sont reconnus quant à leur efficacité pour réduire les impacts négatifs des activités humaines sur l'environnement (Abrahamse et al., 2005 ; Kaiser, 1998 ; Stern, 2000). Toutefois, bien qu'ils soient largement documentés et adoptés dans la sphère privée, ils restent plus rarement mis en œuvre dans le domaine professionnel.

La prise en compte des comportements pro-environnementaux (CPE) dans le monde du travail est peu répandue car les organisations se préoccupent rarement de l'impact des actions individuelles sur les performances environnementales et les consommations de ressources (énergie, eau, papier). Pour cette raison, nous étudierons les CPE prenant place dans différents contextes, notamment au sein de bâtiments performants énergétiquement (BBC, BEPOS).

Notre approche part du constat que les CPE au travail, s'ils ne sont pas primordiaux dans le cadre de la réalisation des missions de travail, sont pour autant essentiels dans l'équilibre de fonctionnement des organisations, et ce d'autant plus si elles affirment et affichent une politique environnementale.

Les comportements de citoyenneté organisationnelle (Organ, 1988), qu'ils soient valorisés ou non dans l'organisation, peuvent s'avérer nécessaires à son efficacité. L'engagement d'un salarié dans les projets environnementaux de son entreprise sera alors la marque de son implication générale vis-à-vis de l'entreprise. Certains auteurs qualifient cet investissement dans les termes de « comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement » (CCO-E, cf. Chapitre 4 : p. 60, Boiral, 2009 ; Boiral & Paillé, 2012 ; Daily et al., 2009 ; Lamm et al., 2013 ; Paillé & Boiral, 2013 ; Ramus & Killmer 2007). Les initiatives environnementales des salariés sont volontaires et ne peuvent pas être formellement exigées de la part des supérieurs. Pourtant, elles sont d'indispensables leviers pour contribuer aux objectifs environnementaux des entreprises (Ones & Dilchert, 2012a) et répondre aux enjeux de cohésion sociale.

L'objectif principal de notre travail sera donc de mettre en évidence les conditions psychosociales et organisationnelles d'émergence de ces comportements.

Dans un premier temps, nous présenterons les variables organisationnelles étudiées dans nos recherches sur les déterminants des comportements favorables à l'environnement au travail, à savoir la justice organisationnelle, le soutien organisationnel perçu et la politique environnementale de l'entreprise. Ces construits théoriques ont été explicités au cours du Chapitre 2 (p. 36) et du Chapitre 4 (p. 59).

I.2) Les facteurs organisationnels

I.2.a) La justice organisationnelle et le soutien organisationnel perçu

Dans le chapitre théorique consacré au contexte organisationnel (Chapitre 2 : p. 36), nous avons souligné l'influence du sentiment de justice organisationnelle sur les comportements pro-sociaux des salariés, bénéfiques pour l'organisation (Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Colquitt et al., 2001 ; El Akremi et al., 2006 ; Viswesvaran & Ones, 2002).

Ainsi, plus les individus se sentent bien traités par leur entreprise, plus ils sont motivés pour adopter des comportements allant dans le sens de ce qui est attendu d'eux, que ce soit dans le cadre strict de leurs missions ou en s'engageant dans des comportements extra-rôle, par exemple des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO).

Les théories de l'échange social (Blau, 1964) et du soutien organisationnel perçu (SOP) offrent un cadre conceptuel intéressant pour étudier les relations entre la justice organisationnelle et les comportements des salariés. Le SOP (Eisenberger et al., 1986 ; Shore & Shore, 1995) correspond aux croyances des salariés à propos de leur entreprise : valorise-t-elle leurs contributions et se soucie-t-elle de leurs intérêts personnels et de leur bien-être ? Des études ont mis en avant l'impact significatif du sentiment de justice organisationnelle sur le SOP (Rhoades & Eisenberger, 2002). Et lorsque les salariés se sentent soutenus par leur organisation, par un processus de réciprocité visant à rendre la pareille (Gouldner, 1960), ils s'investissent davantage dans leur travail, sont plus engagés vis-à-vis de leur organisation, ont de meilleures performances et davantage de comportements de citoyenneté organisationnelle (Chew & Wong, 2008 ; Rhoades & Eisenberger, 2002 ; Wayne, Shore, Bommer, & Tetrick, 2002).

Au vu des éléments présentés ci-dessus, nous formulons notre première hypothèse (H1) selon laquelle le sentiment de justice organisationnelle aura une influence positive sur les comportements des salariés au travail : comportements pro-sociaux, comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E) et comportements pro-environnementaux (CPE). Nous vérifierons cette hypothèse tout au long de nos six études empiriques de terrain et en laboratoire (E1 à E6).

L'intérêt de notre travail réside dans le fait, qu'à notre connaissance, les relations entre la justice organisationnelle et les CPE au travail ou les CCO-E n'ont pas encore été considérées.

De plus, les salariés qui éprouvent du soutien organisationnel (SOP), adopteront davantage de CCO, et par extension de CCO-E, que ceux qui n'en éprouvent pas (hypothèse H2). Nous testerons cette hypothèse dans deux études de terrain conduites auprès de salariés (E5 et E6).

Par ailleurs, nous explorerons les effets potentiellement différenciés des facteurs organisationnels sur les CPE au travail et les CCO-E. À l'heure actuelle, aucune donnée ne nous permettent de préciser si les effets seront identiques ou propres à chaque dimension étudiée. Cependant, nous supposons que la justice organisationnelle influencera davantage l'adoption de CCO-E que de CPE au travail, ces derniers étant des gestes quotidiens spécifiques, moins liés à l'organisation elle-même.

Outre l'impact du sentiment de justice organisationnelle général, nous souhaitons investiguer la nature précise de ce sentiment, à travers ses trois composantes. Ainsi, dans notre première étude expérimentale de laboratoire (E2), nous manipulerons les trois dimensions de la justice organisationnelle. La justice distributive (Adams, 1965 ; Deutsch, 1975) concerne la perception d'équité liée à la répartition des ressources (salaire, primes, promotions, etc.) entre les salariés, en fonction de leurs contributions (efforts, investissement, etc.). La justice procédurale, quant à elle, renvoie à l'équité perçue des procédures de prise de décision (Lind & Tyler, 1988 ; Thibaut & Walker, 1975). Enfin, la justice interactionnelle désigne la qualité perçue du traitement interpersonnel reçu par les supérieurs hiérarchiques (Bies & Moag, 1986). Dans notre domaine d'intérêt, la plupart des recherches ont étudié les effets de la justice organisationnelle uniquement dans son ensemble, sans spécifier les effets respectifs de chaque dimension. Dans cette perspective, nous ne faisons pas d'hypothèse dirigée et explorerons séparément le rôle de chaque dimension de la justice organisationnelle. Nous émettons donc l'hypothèse suivante (H3) : le type de justice organisationnelle (distributive, procédurale ou interactionnelle) aura un impact différencié sur les comportements pro-sociaux et pro-environnementaux au travail.

I.2.b) La politique environnementale

Outre les sentiments de justice et de soutien organisationnels éprouvés par les salariés, les valeurs défendues par l'organisation jouent un rôle clé dans les comportements favorables à l'environnement au travail. La politique environnementale de l'entreprise fournit des repères sur l'importance de préserver l'environnement et de diffuser ces valeurs auprès des salariés (Banerjee et al., 2003). Lorsque les salariés ont connaissance de la politique environnementale de leur organisation et que leurs supérieurs manifestent des comportements de soutien, la probabilité d'adoption de comportements pro-environnementaux augmente (Ramus & Steger, 2000).

Au cours de nos deux dernières études de terrain (E5 et E6), nous vérifierons l'hypothèse suivante (H4) : la politique environnementale de l'organisation influencera positivement les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail et les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E).

Nous testerons également cette hypothèse au cours de deux expérimentations (E3 et E4) où nous manipulerons un contexte organisationnel présenté comme étant investi pour la protection de l'environnement ou neutre.

Nous allons maintenant aborder les facteurs psychosociaux susceptibles d'expliquer l'adoption de CPE au travail et de CCO-E.

I.3) Les facteurs psychosociaux

Lors du chapitre théorique consacré aux antécédents des comportements pro-environnementaux – CPE (cf. Chapitre 3 : p. 50), nous avons souligné les effets de certaines variables individuelles et psychosociales.

Tout d’abord, les attitudes permettent de prédire les comportements de façon générale et en faveur de l’environnement (Ajzen, 1985 ; Ajzen & Fishbein, 1975, 1980). Elles sont guidées par un ensemble plus général de valeurs et, selon la théorie Valeurs-Croyances-Normes (Stern et al., 1999, 2000), les valeurs environnementales influencent les comportements éco-citoyens.

Lorsque plusieurs personnes ou salariés partagent les mêmes valeurs, celles-ci peuvent devenir des normes sociales, qui exercent une grande influence sur les comportements des individus (Cialdini et al., 1990) et notamment les comportements pro-environnementaux (Biel & Thøgersen, 2007 ; Cialdini, 2003). Les normes sociales ont de l’influence sur les comportements lorsqu’elles sont saillantes, c’est-à-dire visibles dans le contexte où prend place l’action (Reno, Cialdini, & Kallgren, 1993).

D’après la théorie de l’auto-détermination (Deci & Ryan, 1985, 2000), les motivations personnelles peuvent agir comme une force pour amorcer les comportements en général et les CPE en particulier (e.g., Osbaldiston & Sheldon, 2003 ; Pelletier, 2002 ; Pelletier et al., 1998).

Finalement, les comportements éco-responsables sont des gestes adoptés quotidiennement qui, en s’automatisant, deviennent des routines, des habitudes. Les habitudes permettent de prédire les comportements futurs en général (e.g., Ouellette & Wood, 1998 ; Verplanken et al., 1994) mais aussi les comportements en faveur de l’environnement (e.g., Knussen et al., 2004 ; Stern, 2000).

Ainsi, au regard de l’ensemble de ces éléments théoriques, nous supposons (H5) que ces différentes variables psychosociales (attitudes, valeurs, normes, saillance, motivations et habitudes environnementales) contribueront à renforcer l’implication pro-environnementale des salariés au travail. Ces dimensions seront étudiées dans la majorité de nos recherches en laboratoire et *in situ* (E1, E2 à E4 et E6).

II) HYPOTHÈSES GÉNÉRALES

En s'appuyant sur nos trois chapitres théoriques (Chapitre 2 : p. 36, Chapitre 3 : p. 49, Chapitre 4 : p. 57), nous avons établi un ensemble d'hypothèses générales qui guideront nos recherches empiriques de terrain et en laboratoire. Nous présentons ci-après le récapitulatif des hypothèses énoncées précédemment.

II.1) Les facteurs organisationnels

H1 Le sentiment de justice organisationnelle aura une influence positive sur :

- **H1.1** Les comportements pro-sociaux (CPS) au travail.
- **H1.2** Les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail.
- **H1.3** Les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO).
- **H1.4** Les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E).

H2 Un fort soutien organisationnel perçu (SOP) augmentera la probabilité d'adoption de comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) et de CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E).

H3 Le type de justice organisationnelle (distributive, procédurale ou interactionnelle) aura un impact différencié sur les CPS (**H3.1**) et les CPE au travail (**H3.2**).

H4 Dans une entreprise affichant une politique environnementale, les salariés / participants déclareront réaliser davantage de CPE au travail et de CCO-E que dans une entreprise n'affichant pas de politique environnementale.

II.2) Les facteurs psychosociaux

H5 Les participants / salariés déclareront davantage de CPE au travail et de CCO-E :

- **H5.1** S'ils présentent des attitudes favorables à l'environnement.
- **H5.2** S'ils possèdent de fortes valeurs environnementales.
- **H5.3** Si les normes sociales pro-environnementales sont élevées sur leur lieu de travail.
- **H5.4** Si la saillance environnementale est élevée.
- **H5.5** Si leurs motivations personnelles pour protéger l'environnement sont importantes.
- **H5.6** S'ils présentent de fortes habitudes environnementales.

H6 La relation entre le sentiment de justice organisationnelle et les comportements pro-environnementaux au travail (CPE et CCO-E) sera modérée par :

- **H6.1** Les attitudes environnementales des participants / salariés.
- **H6.2** Les valeurs environnementales des participants / salariés.
- **H6.3** Les habitudes environnementales des participants / salariés.

Parallèlement aux effets principaux attendus, nous analyserons de potentiels effets d'interaction entre certaines variables.

Enfin, lors de nos études *in situ*, nous testerons des corrélations entre nos différentes variables individuelles, contextuelles et organisationnelles, dont nous pouvons supposer les résultats suivants :

H7 Nous observerons une corrélation positive entre :

- **H7.1** Les comportement de citoyenneté organisationnelle (CCO), les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E) et les CPE au travail.
- **H7.2** Le sentiment de justice organisationnelle et le soutien organisationnel perçu.
- **H7.3** Le confort au travail et le sentiment de justice organisationnelle.
- **H7.4** Les normes sociales et la politique environnementale de l'entreprise.
- **H7.5** Les attitudes, les valeurs et les habitudes environnementales.

III) PROGRAMME DE RECHERCHE

Nos travaux de recherche ont été réalisés dans deux contextes différents et complémentaires. D'une part, nous avons conduit des études expérimentales en laboratoire auprès de 889 étudiants ; et d'autre part, nous avons mené des enquêtes empiriques dans la sphère professionnelle, auprès de 592 salariés travaillant dans des bâtiments classiques ou performants d'un point de vue énergétique.

Le Tableau 1 (p. 75) récapitule l'ensemble des études réalisées, la population cible, le mode de passation des enquêtes, leurs objectifs et les principales variables indépendantes (VI) et dépendantes (VD).

La première étude exploratoire de terrain (E1) vise à identifier les facteurs psychosociaux et organisationnels qui influencent les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail. Un certain nombre de dimensions ont été étudiées, notamment la justice organisationnelle ; mais aussi les CPE au domicile, le sentiment de contrôle comportemental, les attitudes environnementales, le confort au travail et les normes sociales.

La deuxième étude (E2) est une expérimentation qui a pour objectifs de valider le matériel créé (scénarios et questionnaires) et d'approfondir les relations pouvant exister entre le sentiment de justice organisationnelle et les comportements pro-sociaux et pro-environnementaux au travail.

La troisième étude (E3) explore, de façon expérimentale, les effets de la justice organisationnelle sur les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E) et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail. L'investissement de l'entreprise pour l'environnement, la saillance environnementale ; les attitudes, valeurs et habitudes environnementales sont également étudiés.

La quatrième étude expérimentale (E4) ajoute la perspective explicative de l'échange social, à travers la norme de réciprocité et l'idéologie de l'échange. Les motivations environnementales au travail, ainsi que les perceptions d'utilité/désirabilité sociale, permettent d'affiner la compréhension des mécanismes explicatifs des CCO, CCO-E et CPE au travail.

L'étude E5, conduite *in situ*, manipule expérimentalement le contexte organisationnel et la norme de réciprocité, en évaluant le poids du sentiment de justice et de soutien organisationnel ; de l'implication environnementale de l'organisation et des dispositions personnelles des salariés.

Enfin, une étude corrélationnelle (E6) se donne pour objectifs de comparer les bâtiments « classiques » et « exemplaires », en termes de confort, justice organisationnelle, soutien perçu, cohérence des valeurs individuelles et organisationnelles, politique environnementale, normes sociales, contrôle perçu, CCO-E, CPE au travail et au domicile, et habitudes environnementales.

TABLEAU 1 : VUE D'ENSEMBLE DU PROGRAMME DE RECHERCHE

Études		Population	Mode de passation	Objectifs	Principales variables dépendantes mesurées		
E1. « Audit psychosocial Syn'BOL »		Salariés travaillant dans la Tour Elithis à Dijon : - Entretiens semi-directif (N = 22) - Questionnaires (N = 116)	Entretiens en face à face	Rechercher (de façon exploratoire et <i>in situ</i>) quels sont les facteurs psychosociaux et organisationnels qui influencent les comportements pro-environnementaux (CPE) des salariés	Confort au travail (qualité perçue de l'espace de travail) Attachement au lieu et personnalisation Perception de la gestion automatique (éclairage, chauffage, ventilation) Contrôle comportemental perçu (CCP) Sentiment de justice organisationnelle (distributive, procédurale et interactionnelle) Normes sociales environnementales Attitudes environnementales CPE au domicile et au travail		
			Questionnaires en version papier				
E2.	Pré-test	Étudiants Université de Bourgogne (N = 126)	Papier	Valider les scénarios et questionnaires créés pour l'expérimentation	VI (indépendantes)	VD (variables dépendantes)	
					Sentiment de justice Type de justice	Comportements pro-sociaux (CPS) Comportements pro-environnementaux (CPE)	
	Test	Étudiants Université Paris Ouest Nanterre La Défense (N = 368)	En ligne	Tester le lien entre le sentiment de justice organisationnelle et les comportements pro-environnementaux	Sentiment de justice Type de justice	Mesures en amont	Habitudes environnementales CPE au domicile
			Papier		Saillance environnementale	Mesures lors de l'étude	CPS CPE au travail

E3.	Étudiants Université Paris Ouest Nanterre La Défense (N = 249)	Papier	Reproduire et améliorer E2. Vérifier les résultats avec les échelles de CCO et CCO-E	Sentiment de justice Saillance environnementale Contexte organisationnel	Comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) et intention retrait CPE au travail et CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E) Habitudes, attitudes, valeurs environnementales
E4.	Étudiants European Business School Paris (N = 146)	Papier	Comprendre le lien grâce à la théorie de l'échange social	Sentiment de justice Contexte organisationnel Norme de réciprocité	CCO, CCO-E, CPE au travail Idéologie de l'échange Motivations environnementales au travail Utilité et désirabilité sociale
E5. « CBRE »	Collaborateurs en région parisienne (N = 93)	En ligne	Étudier l'impact du contexte organisationnel et de la norme de réciprocité	Variables dépendantes	
				CCO, CCO-E, CPE au travail et au domicile Idéologie de l'échange Justice organisationnelle et soutien organisationnel perçu (SOP) Politique environnementale	
E6. « Recherche scientifique »	Salariés travaillant dans des bâtiments classiques (N = 199) et performants (N = 184)	En ligne	Comparer les bâtiments « classiques » et « exemplaires » (i.e. performants, durables)	Confort, Normes sociales, Sentiment de contrôle, CPE au domicile,	Justice organisationnelle et SOP Cohérence valeurs, politique environnementale CCO, CCO-E, CPE au travail Habitudes environnementales

Chapitre 6 : E1. Étude exploratoire sur les facteurs influençant les comportements pro-environnementaux des salariés dans un bâtiment performant

PROGRAMME SYN'BOL : SYNERGIES BÂTIMENT-OCCUPANTS



Mars 2012-Mars 2014

PARTENAIRES FINANCEURS



PARTENAIRES UNIVERSITAIRES



I) CONTEXTE ET OBJECTIFS

Comme nous l'avons déjà évoqué dans le Chapitre 1 (p. 26), présentant le contexte et les enjeux énergétiques du secteur tertiaire, la modification des comportements et une meilleure gestion du bâtiment par les occupants peuvent entraîner une baisse significative de la consommation d'énergie totale, de l'ordre de 20 % maximum (Grenelle de l'environnement, 2010).

À l'échelle d'un bâtiment, l'usage – pour éclairer, chauffer, ventiler – représenterait 80 à 90 % de la consommation énergétique totale (Koeppel & Ürge-Vorsatz, 2007). C'est pourquoi la qualité et l'efficacité énergétique du bâtiment doivent intégrer non seulement la sobriété énergétique intrinsèque (conception), les modes d'exploitation (entretien, maintenance, pilotage) mais aussi les conditions d'utilisation et les comportements des usagers.

Ainsi, les usagers ont un rôle considérable à jouer, mais pour cela, ils doivent être informés, sensibilisés et accompagnés pour obtenir leur participation et engagement, en passant d'un paradigme de l'occupant-passif à un paradigme de l'occupant-acteur, basé sur la responsabilisation de chacun.

Dans ce cadre, le programme de recherche Syn'BOL (*Synergies Bâtiment-Occupants*), initié par le Groupe Elithis, en partenariat avec l'ADEME¹⁵ et le PUCA¹⁶, visait à répondre aux enjeux énergétiques et environnementaux du secteur tertiaire, en s'intéressant aux bâtiments de bureaux performants et à leurs occupants. Plus précisément, notre terrain d'études, la Tour Elithis à Dijon, est un bâtiment à très haute efficacité énergétique, conçu dès l'origine avec une visée de « laboratoire expérimental ».

Lors de sa construction en 2009, l'objectif théorique de la Tour Elithis était d'atteindre le rang des bâtiments à énergie positive (BEPOS). À ce jour, les consommations réelles sont très faibles mais tout de même plus élevées que les projections initiales. Comme prévu, les performances énergétiques intrinsèques du bâtiment entrent en interaction avec l'usage qu'il en est fait par ses occupants.

La prise en compte de variables psychosociales, comportementales et organisationnelles permettra de mieux comprendre quels sont les leviers d'amélioration des comportements des usagers en termes d'économies d'énergie, ainsi que les freins et les motivations au changement.

¹⁵ Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie

¹⁶ Plan Urbanisme Construction Architecture

Comment l'environnement bâti et l'espace de travail agissent-ils sur les occupants, aussi bien au niveau de leurs cognitions que de leurs comportements quotidiens ? Réciproquement, dans quelle mesure les occupants ont-ils un impact sur le bâtiment, ses consommations énergétiques, et plus largement, sur l'environnement ?

Les objectifs généraux de ce programme de recherche sont les suivants :

- Dépasser la vision purement technique et technologique pour prendre en compte les aspects humains et sociaux dès la conception de bâtiments performants énergétiquement ;
- Identifier les besoins et attentes des futurs occupants, leurs perceptions et ressentis dans le bâtiment ;
- Replacer l'être humain au cœur des réflexions sur les bâtiments, sans oublier que ceux-ci sont avant tout construits pour leurs futurs occupants ;
- Comprendre comment inciter les salariés à adopter des gestes favorables à l'environnement au quotidien et quelle est l'incidence de ces gestes sur les performances énergétiques du bâtiment ;
- Analyser les écarts entre les consommations théoriques et réelles, la part d'invariants et l'impact de l'usage ;
- Étudier le rôle du bâtiment, du contexte social et managérial sur les pratiques énergétiques et environnementales ;
- Améliorer le confort et le bien-être des occupants ;
- Donner des préconisations aux équipes de maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre pour intégrer la qualité d'usage à toutes les étapes d'un projet de construction neuve, de rénovation ou de réhabilitation.

Dans le cadre de nos travaux doctoraux, nous présentons les résultats de cette recherche-action exploratoire (cf. Partie « Méthode » p. 82) portant sur les facteurs psychosociaux et organisationnels qui influencent les comportements pro-environnementaux (CPE) des salariés (cf. Figure 9).

Outre les variables présentées dans les chapitres théoriques précédents, notamment le sentiment de justice organisationnelle (Chapitre 2, p. 36) et certaines variables individuelles (attitudes, normes, habitudes, cf. Chapitre 3, p. 49), nous avons testé d'autres éléments secondaires (confort au travail, attachement au lieu et personnalisation, contrôle comportemental perçu), mais permettant néanmoins d'affiner notre compréhension des processus explicatifs des comportements adoptés sur le lieu de travail.

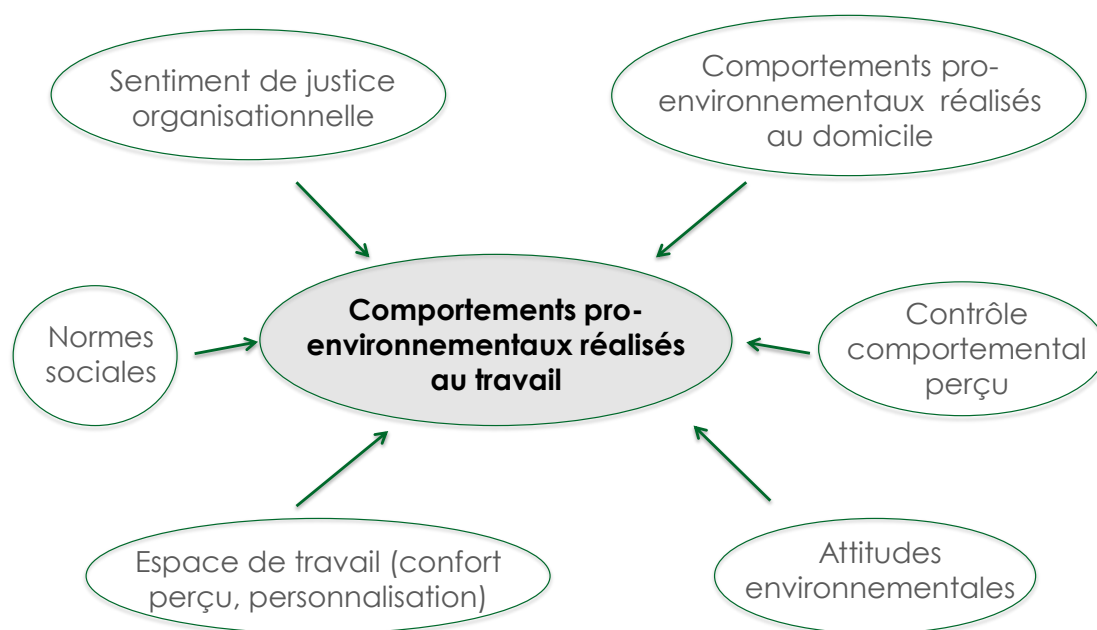


FIGURE 9 : PRINCIPAUX FACTEURS INFLUENÇANT LES PRATIQUES ÉCO-RESPONSABLES AU TRAVAIL

II) DIMENSIONS PSYCHOSOCIALES LIÉES À L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

II.1) Le confort au travail

Lorsque l'on se penche sur les conditions de travail des salariés, un élément d'analyse a trait à la notion de confort perçu, dont nous cherchons à estimer l'impact sur les comportements.

Il existe différents types de confort (Rioux, Le Roy, Rubens, & Le Conte, 2013). Le confort physique est établi par des codes, des normes, des standards pour la sécurité et la santé des usagers. Il renvoie aux paramètres objectifs de l'environnement physique et matériel de travail. Le confort fonctionnel, quant à lui, relie les qualités physiques de l'environnement aux exigences des tâches à réaliser par les utilisateurs. Enfin, le confort psychologique est une évaluation personnelle qui résulte de l'influence de variables subjectives, tels les processus d'appropriation de l'espace, l'attachement au lieu de travail, le sentiment de contrôle ou d'appartenance.

Dans le monde du bâtiment, la tendance prédominante revient à considérer le confort comme la conformité à des normes techniques, pour répondre à des besoins physiologiques. Or, il dépend également de normes sociales et renvoie au degré de satisfaction des usagers.

II.1.a) Les conséquences du confort au travail

Un espace de travail de bonne qualité améliore le bien-être, la satisfaction au travail, l'image de l'employeur, tout en diminuant les risques psycho-sociaux, l'absentéisme et le turn-over. Des recherches ont révélé un impact direct des conditions physiques de travail sur la productivité des salariés (Leaman & Bordass, 2007). Pourtant, cette question a souvent été négligée dans le domaine du management (Myerson & Bichard, 2009 ; Myerson, Bichard, & Erlich, 2010 ; Myerson & Turner, 1998). De la même manière, d'autres effets du confort et de la qualité des espaces de travail peuvent être attendus, notamment au niveau des comportements favorables à l'environnement des salariés. Nous explorons ces aspects dans cette première étude de terrain.

II.1.b) Le confort dans les bâtiments durables

Leaman et Bordass (2007) ont comparé les perceptions de confort d'occupants de bâtiments britanniques « conventionnels » ou conçus avec des « intentions environnementales ». Ces derniers obtiennent systématiquement de meilleurs résultats, que ce soit sur la température, l'éclairage, le bruit ou la ventilation. Toutefois, ces conclusions optimistes peuvent être nuancées par le manque de contrôle et de marges de manœuvre des salariés sur leur espace de travail, ainsi que la complexité de ces nouveaux bâtiments.

Ainsi, les études de terrain présentées dans la suite de ce manuscrit, menées dans des bâtiments classiques et durables, répondent au besoin crucial de retours d'expériences en France.

II.2) L'attachement au lieu de travail et la personnalisation

Low (1992, p. 165) définit l'attachement au lieu comme étant « *la relation symbolique générée par le fait qu'un individu donne un sens émotionnel et affectif culturellement partagé à un lieu précis* ». Il s'agit des relations émotionnelles et identitaires, comportementales, affectives et cognitives entre les individus ou les groupes et leur environnement social et physique (Brown & Perkins, 1992). Certains chercheurs ont mis en évidence l'existence d'un attachement au lieu de travail (Milligan, 1998 ; Rioux, 2006), qui influence différentes variables comme les comportements de citoyenneté organisationnelle (Le Roy & Rioux, 2012), présentés dans le Chapitre 4 (p. 57).

La personnalisation est décrite comme l'utilisation par les individus d'objets personnels pour marquer leur territoire et pour réguler leurs interactions sociales (Altman, 1975 ; Brown, 1987). Elle permet de s'approprier l'espace, procure un sentiment de sécurité et contribue à la définition identitaire, en exposant par exemple certaines valeurs personnelles (Moser, 2009). Des études ont montré que la personnalisation de l'espace de travail est significativement corrélée avec l'attachement et la perception de confort (Ajdukovic, Gilibert, & Labbouz, 2014).

Dans cette première recherche exploratoire *in situ*, nous étudions, entre autres, le rôle de la personnalisation et de l'attachement au lieu de travail sur les perceptions de confort au travail et les comportements pro-environnementaux des salariés.

II.3) Le contrôle comportemental perçu

Le contrôle comportemental perçu (Ajzen, 1985) 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. Ainsi, les croyances et valeurs relatives au sentiment de contrôle personnel déterminent en partie l'intention d'adopter un comportement écologique par exemple. Il apparaît donc nécessaire que les individus se sentent capables de suivre les recommandations environnementales, qu'ils aient l'impression d'avoir les moyens de mettre en œuvre les actions préventives préconisées et qu'ils n'aient pas de doutes sur leur efficacité réelle.

Afin d'augmenter le sentiment de contrôle personnel des individus, la possibilité de faire des choix et de prendre des décisions est primordiale. Le besoin de contrôle et ses bénéfices peuvent être appliqués à l'environnement et aux économies d'énergie (Becker, Seligman, & Darley, 1976).

Par exemple, avoir la possibilité d'ajuster le système de chauffage à ses besoins particuliers, grâce à des thermostats automatiques, augmente le sentiment de contrôle des occupants, même s'ils n'utilisent finalement pas ce dispositif.

Dans notre étude, nous estimerons le poids du sentiment de contrôle sur les comportements pro-environnementaux des salariés.

III) MÉTHODE

III.1) Recherche-action

En considérant que les usagers sont les plus à même d'analyser leurs propres pratiques, nous avons conçu cette étude sous forme de recherche-action (Barbier, 1996 ; Lewin, 1972). La recherche-action est un paradigme vaste, ambigu et imprécis, qui peut se définir comme une recherche qui, quoique théorique, reste empirique et menée sur le terrain avec des finalités d'applications concrètes.

Les situations de terrain, telle la deuxième guerre mondiale, et les changements des conditions de vie, notamment suite à l'industrialisation, ont créé la naissance de la recherche-action, en réponse à une demande sociale et en réaction à la séparation des logiques de connaissance et d'action.

Face au constat de l'isolement du chercheur par rapport au monde réel, en dehors de l'actualité, victime d'une hyperspécialisation, la recherche-action est une « *tentative désespérée de transcender la stérile spécialisation des sciences sociales* » (Dubost, 1983).

Pour Lewin, la connaissance est inséparable des changements qui affectent notre monde. Il estime que la recherche-action est un moyen de découvrir la réalité sociale en agissant sur elle. C'est une « *expérimentation scientifique conçue dans toute sa rigueur sur les ensembles sociaux de la vie réelle* » (Liu, 1997) qui s'appuie sur une collaboration étroite entre chercheurs et usagers.

Mobiliser les personnes concernées dès le départ permet de les associer afin qu'elles s'approprient le projet, augmentant ainsi les chances de réussite. Les occupants de la Tour Elithis ont donc été informés et directement associés aux principales étapes du programme de recherche Syn'BOL.

III.2) Déroulement

Le périmètre de l'étude s'étend du 2^{ème} au 9^{ème} étage de la Tour Elithis à Dijon. Seules les structures à usage de bureaux ont été retenues, les autres ayant une activité spécifique avec des particularités propres (un restaurant au rez-de-chaussée, un cabinet de radiologie au premier étage et un cabinet dentaire au troisième étage).

Le programme de recherche Syn'BOL se déroule en trois principales phases :

- Phase 1 : Diagnostic – état des lieux initial
 - Information des occupants : mails, affichages, hotline et réunions ;
 - Audit technique : mesure des consommations énergétiques poste par poste (exemple : comparaison des consommations escaliers / ascenseurs, cf. Annexe I. p. 261), comparaisons de différents scénarios d'utilisation, recommandations ;
 - Audit psychosocial : enquêtes par entretiens et questionnaires.
- Phase 2 : Expérimentation
 - Proposition d'un programme d'actions (dispositif général de type challenge énergétique) visant à sensibiliser et impliquer les occupants, tester différents outils et méthodes, améliorer le confort et la qualité de vie, favoriser l'adoption de comportements pro-environnementaux au travail ;
 - Quatre axes thématiques ont été proposés (communication, consommations énergétiques, qualité de vie et gouvernance), regroupant un total de douze actions.

- Phase 3 : Synthèse et valorisation des résultats :
 - Communications orales et affichées dans des séminaires, journées d'études et colloques nationaux et internationaux (exemple : Labbouz, Ajdukovic, Verliac, & Bonnefoy, 2014 ; cf. Annexe II. p. 263).
 - Vulgarisation des résultats et diffusion auprès du grand public ;
 - Enseignements universitaires.

Nous présentons ici uniquement la Phase 1 concernant l'audit psychosocial, ainsi que ses résultats, qui nous ont servi de base pour élaborer nos études ultérieures.

III.3) Audit psychosocial

III.3.a) Entretiens semi-directifs

Dans un premier temps, nous avons sollicité par courriel l'ensemble des occupants de la Tour Elithis pour leur proposer de participer à un entretien (cf. Annexe III. p. 264).

Ensuite, nous avons réalisé des entretiens semi-directifs sur la période du 20 juin au 25 juillet 2012, auprès de 22 usagers composés de 11 hommes et 11 femmes, âgés en moyenne de 31,6 ans. L'échantillon est composé de 45 % d'employés, 41 % de cadres et 14 % de stagiaires. 63 % des personnes interrogées ont un niveau BAC+5, dans le domaine de l'environnement pour 45 % des participants. 54 % des participants ont une ancienneté dans leur organisme inférieure à deux ans. Ils sont 45 % à travailler en open-space, 32 % en bureau partagé et 23 % en bureau individuel.

Un guide d'entretien (cf. Annexe IV. p. 265) nous a servi de support pour aborder une liste de thèmes prédéfinis : arrivée dans la Tour et premières impressions ; perceptions de l'espace de travail et confort (éclairage, température, ambiance sonore, ventilation, intimité, etc.) ; appropriation, personnalisation et attachement au lieu ; relations sociales ; attitudes vis-à-vis de l'énergie ; normes sociales ; contexte organisationnel (valeurs, type de management, sentiment de justice organisationnelle : distributive, procédurale et interactionnelle) ; comportements pro-environnementaux au travail et au domicile ; sensibilité environnementale et contrôle comportemental perçu ; réactions et attentes concernant le programme de recherche Syn'BOL ; variables sociodémographiques.

Nous avons procédé à la retranscription complète des entretiens avant de les analyser, à l'aide d'une grille d'analyse thématique. Chaque entretien a été examiné par deux personnes différentes, permettant de comparer et de faire des analyses croisées, selon une méthode dite « inter-juges ».

Nous exposerons ci-après uniquement une synthèse des principaux enseignements concernant les 22 entretiens semi-directifs.

III.3.b) Questionnaires

En se basant sur les résultats des entretiens, nous avons construit un questionnaire anonyme, en version papier, intitulé « audit psychosocial » (cf. Annexe V. p. 268). Il recense environ 150 items abordant les mêmes thèmes que lors des entretiens. Après avoir proposé un ensemble de dates et de plages horaires aux collaborateurs, la passation des questionnaires s'est déroulée par groupes constitués de huit personnes maximum. Nous avons réussi à obtenir la participation à l'enquête de l'ensemble des usagers de la Tour Elithis travaillant en bureau, soit 116 salariés, composés de 72,41 % d'hommes et 27,59 % de femmes.

48,27 % des participants ont entre 25 et 35 ans ; 24,14 % entre 36 et 45 ans ; 16,38 % ont moins de 25 ans ; 7,76 % entre 46 et 55 ans ; et enfin, 3,45 % ont plus de 55 ans.

47,41 % des participants ont le statut d'employé ; 44,83 % sont cadres et 7,76 % appartiennent à la direction de la structure.

Le niveau d'études des participants est majoritairement BAC+5 (37,9 %), puis BAC+2 ou 3/4 (25,86 % chacun). Seuls 6,9 % ont un niveau supérieur à BAC+5 et 2,59 % ont le BAC.

61,2 % des salariés travaillent en open-space, les autres sont soit en bureau individuel cloisonné ou ouvert, soit en bureau partagé.

■ *Confort au travail*

Cette dimension évalue le ressenti vis-à-vis de la qualité de l'espace de travail, en prenant appui sur des éléments identifiés lors des entretiens semi-directifs : confort visuel (éclairage artificiel et naturel, aspect esthétique général) ; confort thermique (température d'été, d'hiver, de mi-saison) ; confort acoustique (isolation acoustique vis-à-vis de l'extérieur et ambiance sonore à l'intérieur) ; ventilation ; confort de travail (espace pour travailler, matériel disponible, concentration, intimité) ; ainsi qu'un item sur le confort général perçu.

Ces quatorze items ont été évalués à l'aide d'échelles de satisfaction à sept modalités, allant de 1 : « Pas du tout satisfaisant » à 7 : « Tout à fait satisfaisant ».

Pour simplifier nos analyses, nous avons regroupé l'ensemble de ces items, dont l'alpha de Cronbach est satisfaisant ($\alpha = .84$), en un seul indicateur de confort au travail.

■ *Attachement au lieu de travail*

Pour mesurer cette dimension, nous avons traduit et adapté les cinq items de l'échelle d'attachement au lieu de travail utilisée par Dinç (2009). Voici deux exemples d'items : « Je passe du temps dans mon espace de travail avec plaisir » et « Dans mon bureau, je me sens comme chez moi ». Les salariés devaient répondre à l'aide d'échelles de Likert à sept modalités, allant de 1 : « Pas du tout d'accord » à 7 : « Tout à fait d'accord ».

L'alpha de Cronbach est satisfaisant ($\alpha = .86$), nous utiliserons donc la moyenne de ces cinq items.

■ *Personnalisation*

Pour évaluer le plus fidèlement possible le type et l'intensité de la personnalisation par les salariés, ces derniers devaient indiquer le nombre d'éléments de personnalisation présents dans leur bureau, par catégorie, par exemple le nombre de photos, de plantes, d'affiches, etc. Pour les besoins de l'étude, la somme du nombre d'éléments indiqués pour chaque catégorie de personnalisation a été réalisée afin d'obtenir un indicateur du degré d'appropriation de l'espace.

En plus de cette mesure, trois items homogènes ($\alpha = .88$) évaluaient l'utilité perçue de la personnalisation : « Pensez-vous que personnaliser votre espace de travail le rend plus agréable / augmente votre satisfaction au travail / augmente votre bien-être ? ». Les participants devaient répondre sur une échelle de Likert en sept points, allant de 1 : « Pas du tout » à 7 « Tout à fait ».

■ *Automatisation*

Nous avons créé quatre items ($\alpha = .79$) pour estimer les attitudes générales des salariés quant à la gestion automatique du chauffage, de l'éclairage et de la ventilation. Voici un exemple d'item : « Je suis favorable à l'automatisation totale de l'éclairage ». Les participants devaient répondre sur une échelle de Likert en sept points, allant de 1 : « Non, pas du tout » à 7 « Oui, tout à fait ».

Nous avons ajouté un item global concernant le degré de satisfaction des usagers face aux automatismes présents dans la Tour Elithis.

■ *Contrôle comportemental perçu*

Le contrôle comportemental perçu (CCP) a été évalué en utilisant cinq items liés au sentiment de contrôle personnel envers les consommations énergétiques, la quantité de papier produite, le tri des déchets et les modes de transports « doux ». Voici un exemple d'item : « De façon générale, je me sens personnellement capable de limiter la quantité de papier que je jette sur mon lieu de travail ».

Les participants devaient répondre sur une échelle de Likert en sept points, allant de 1 : « Pas du tout d'accord » à 7 « Tout à fait d'accord ».

L'alpha de Cronbach calculé sur l'ensemble des items est de .55. En supprimant l'item « Je me sens personnellement capable d'utiliser des modes de transports « doux » (transports en commun, marche à pied, vélo,...) pour mes déplacements professionnels et domicile-travail », la fiabilité de l'échelle augmente ($\alpha = .60$). Nous avons donc choisi de supprimer cet item et d'utiliser la moyenne des quatre autres items en tant qu'indicateur du CCP.

▪ *Justice organisationnelle*

Afin de mesurer le sentiment de justice organisationnelle des salariés, nous avons utilisé les échelles développées par Niehoff et Moorman en 1993, puis Colquitt, en 2001. Plus précisément, quatre items évaluent la justice distributive ($\alpha = .91$) dont un exemple est : « Le système de rémunération de l'organisme dans lequel je travaille est juste ». Les salariés devaient répondre sur une échelle de Likert en sept points, allant de 1 : « Pas du tout d'accord » à 7 « Tout à fait d'accord ».

Les neuf items mesurant la justice procédurale, basés sur les critères de Leventhal (1976, 1980), sont homogènes ($\alpha = .93$). Voici un exemple : « Les décisions sont appliquées de la même façon pour tous ».

Enfin, voici un exemple des six items qui évaluent la justice interactionnelle ($\alpha = .93$) : « Mes supérieurs me montrent de la reconnaissance pour mon travail ».

▪ *Normes sociales environnementales*

Nous avons créé cinq items ($\alpha = .85$) pour mesurer les normes sociales pro-environnementales descriptives (par exemple : « La plupart des autres salariés ont des comportements respectueux de l'environnement », $\alpha = .90$) et injonctives (par exemple : « Certains collègues font des remarques lorsque quelqu'un n'agit pas de façon éco-responsable », $\alpha = .85$). L'analyse factorielle établit cette structure en deux facteurs.

Les salariés devaient répondre sur une échelle de Likert en sept points, allant de 1 : « Pas du tout d'accord » à 7 « Tout à fait d'accord ».

▪ *Comportements pro-environnementaux au travail*

Afin de mesurer la fréquence d'adoption des comportements pro-environnementaux (CPE) au travail, les participants devaient répondre en cochant une case parmi ces différents choix : « Jamais », « Rarement », « De temps en temps », « Souvent », « Très souvent » ou « Toujours ».

L'échelle de comportements pro-environnementaux (CPE) au travail comporte onze items ($\alpha = .56$) dont sept tournés de façon positive et quatre tournés de façon négative (nous avons donc inversé leurs scores pour les analyses). Un exemple d'item est : « Pour prendre des notes, je réutilise du papier déjà imprimé sur un côté » ou « Je choisis de prendre les escaliers plutôt que l'ascenseur ».

■ *Comportements pro-environnementaux au domicile*

L'échelle de CPE au domicile est composée de 23 items dont 13 positifs et 10 négatifs (scores inversés). Nous nous sommes inspirés de l'échelle développée par Kaiser (1998) concernant les comportements écologiques (Kaiser, Doka, Hofstetter, & Ranney, 2003), simplifiée, réduite et adaptée en français, en suivant la procédure recommandée par Brislin (1980) pour la traduction.

Voici quelques exemples d'items : « Je mange des fruits et légumes de saison et/ou locaux » ou « Quand je fais mes courses, j'achète des produits avec un label écologique ».

Les analyses de fiabilité montrent une bonne homogénéité ($\alpha = .84$) entre l'ensemble des items de cette échelle, nous les avons donc agrégés pour nos analyses.

■ *Attitudes environnementales*

Pour mesurer les attitudes environnementales, un ensemble de neuf questions a été utilisé, dont cinq sont issues de l'échelle mesurant le Nouveau Paradigme Écologique (Dunlap, Van Liere, Mertig, & Jones, 2000). Un exemple d'item est : « Nous approchons du seuil maximal d'individus que la planète peut supporter » ou « L'équilibre naturel est suffisamment fort pour faire face aux impacts des nouveaux pays industrialisés ». Les salariés devaient répondre sur une échelle de Likert en sept points, allant de 1 : « Pas du tout d'accord » à 7 « Tout à fait d'accord ».

L'analyse de fiabilité interne est bonne ($\alpha = .73$), les questions ont donc été regroupées en une seule moyenne.

IV) RÉSULTATS

Le Tableau 2 ci-dessous présente les minimums, maximums, moyennes et écart-types calculés pour les indicateurs de chaque variable mesurée.

TABLEAU 2 : STATISTIQUES DESCRIPTIVES SUR L'ENSEMBLE DES VARIABLES

Variables	N actifs	Moyenne	Minimum	Maximum	Écart-Type
Espace de travail	116	4.53	2.57	6.50	0.87
Attachement au lieu	116	3.89	1.40	7	1.35
Personnalisation (utilité)	116	4.84	1	7	1.55
Automatisation	115	4.48	1.25	7	1.43
Contrôle comportemental perçu	115	5.58	2.75	7	0.96
Justice organisationnelle	111	4.05	1.21	6.68	1.23
Justice distributive	110	3.75	1	7	1.54
Justice procédurale	112	3.86	1.22	7	1.33
Justice interactionnelle	110	4.53	1	7	1.44
Normes sociales	115	4.56	1.14	7	1.20
CPE au travail*	116	4.45	2.82	5.82	0.58
CPE au domicile*	116	4.23	2.09	5.52	0.63
Attitudes environnementales	116	5.45	3.44	7	0.67

Note : CPE = Comportements pro-environnementaux ; * Échelles en 6 points (au lieu de 7)

IV.1) Variables sociodémographiques

Nous avons vérifié l'impact des variables sociodémographiques (sexe, âge, statut, niveau d'études et domaine d'études) sur les variables dépendantes mesurées dans les questionnaires. Les résultats sont présentés en Annexe VI. (p. 282).

En résumé, le sexe a un impact sur certaines dimensions (personnalisation de l'espace de travail, perception de l'automatisation, sentiment de justice organisationnelle, normes sociales, attitudes et comportements).

Par exemple, les femmes ont des attitudes environnementales plus élevées que les hommes et elles déclarent réaliser davantage de comportements pro-environnementaux, aussi bien chez elles qu'à leur travail.

L'âge influence uniquement la perception des automatismes et des conditions de travail.

Le statut, quant à lui, joue un rôle sur la satisfaction de l'espace de travail et le sentiment de justice distributive, plus élevés chez les cadres et les membres de la direction que chez les employés. Les attitudes et comportements pro-environnementaux au domicile sont supérieurs chez les cadres plutôt que chez les dirigeants.

Par ailleurs, les perceptions de justice distributive augmentent avec le niveau d'études.

Enfin, les salariés ayant étudié dans un domaine lié à l'environnement se disent davantage satisfaits de leur espace de travail que les autres ; ils ont des attitudes environnementales plus élevées et déclarent réaliser davantage de comportements pro-environnementaux à leur domicile.

Les autres différences ne sont pas significatives.

IV.2) Tour Elithis - une perception initiale positive

Les premières impressions des occupants vis-à-vis du bâtiment sont très bonnes ($M = 5.84$, $ET = 1.03$) : modernité, confort, esthétisme, bâtiment précurseur et performant. Toutefois, certains auraient aimé que le caractère « durable » du bâtiment soit plus visible. Ils souhaiteraient davantage de verdure et de couleurs pour une ambiance plus conviviale et chaleureuse, renvoyant à leurs représentations du développement durable.

Un niveau d'exigences élevé et de fortes attentes en termes de confort ont été générés par l'entrée dans un bâtiment « nouvelle génération », ce qui a pu entraîner des déceptions initiales. Les salariés ayant travaillé antérieurement dans un autre bâtiment jugent la Tour Elithis plus confortable ($M = 5.03$; $ET = 1.29$).

Une des particularités de ce bâtiment est qu'il n'y a pas d'ouvrants. Or, 67,24 % des occupants ressentent souvent le besoin d'ouvrir les fenêtres ($M = 4.94$, $ET = 2.09$) et 71,55 % trouvent qu'il est important de pouvoir les ouvrir sur son lieu de travail ($M = 5.27$, $ET = 1.92$).

IV.3) Confort au travail

Dans l'ensemble, les usagers se disent plutôt satisfaits de leur espace de travail ($M = 4.53$, $ET = 0.87$). Il existe tout de même une grande hétérogénéité du confort perçu selon les emplacements, l'organisation physique de l'espace de travail, les périodes et les personnes.

Plus précisément, l'isolation acoustique vis-à-vis de l'extérieur, l'éclairage naturel et l'espace pour travailler sont très satisfaisants.

De même, les occupants sont majoritairement satisfaits de la température de mi-saison, relevant toutefois quelques inconforts ponctuels en été et hiver. Les avis sont mitigés quant au degré d'intimité, à l'ambiance sonore intérieure et à la ventilation. Cette dernière est parfois ressentie comme étant trop faible (sensation d'air sec) ou trop forte (courant d'air froid). Ces sentiments peuvent être reliés, pour certaines personnes, à l'absence d'ouvrants, donc la sensation de non-maîtrise de la ventilation et de la qualité de l'air intérieur.

Nous avons réalisé une analyse de la variance (ANOVA) qui montre que les choix d'aménagement interne et d'organisation spatiale, en particulier le type de bureau, influencent fortement la perception de l'espace de travail ($F(3,110) = 16.24, p < .001, \eta^2 = .31$, cf. Figure 10).

En effet, les salariés travaillant en open-space estiment leur espace de travail significativement moins satisfaisant ($M = 4.17, ET = 0.76$) que les personnes travaillant en bureau individuel ($M = 5.43, ET = 0.78, p < .01$) ou partagé ($M = 5.20, ET = 0.70, p < .001$).

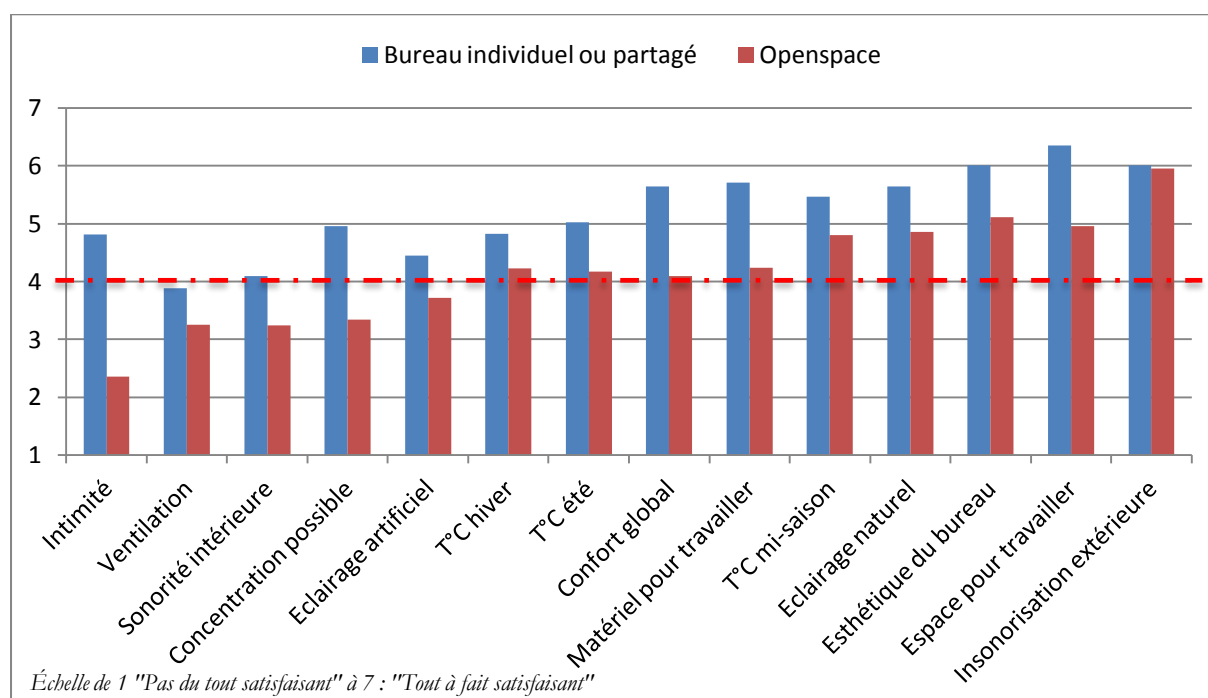


FIGURE 10 : INDICATEURS RELATIFS À LA SATISFACTION PERÇUE DE L'ESPACE DE TRAVAIL

Les inconvénients propres à l'open-space peuvent générer une diminution de l'efficacité due à des difficultés de concentration, ainsi que des maux de tête et de la fatigue. Pour autant, certains avantages spécifiques sont mentionnés, notamment la convivialité, l'ouverture vers les autres, les échanges professionnels, la motivation et la dynamique de groupe.

En outre, le taux de satisfaction pour l'éclairage artificiel est maximal ($M = 5.50$, $ET = 1.10$, $F(3,111) = 7.34$, $p < .001$, $Eta^2 = .17$) dans un organisme ayant fait le choix de couper l'éclairage plafonnier automatique dans les bureaux, au profit d'un éclairage nomade, à savoir des luminaires avec interrupteur, donc contrôlables par les salariés.

Enfin, les résultats de régressions multiples montrent que le confort au travail est une dimension importante de la perception globale de l'entreprise par les salariés. Par exemple, les salariés les plus satisfaits de leur espace de travail sont également ceux qui se déclarent les plus fiers de travailler dans leur organisme ($F(1, 111) = 57.84$, $p < .001$, $R^2 = .34$).

De plus, il existe une corrélation positive et significative ($r = .65$, $p < .001$) entre le confort au travail et le sentiment de justice organisationnelle ($F(1,107) = 98.99$, $p < .001$, $R^2 = .48$, cf. Figure 11). Ainsi, en améliorant l'espace de travail des salariés, leurs perceptions de justice n'en seront que meilleures. La réciproque est vraie : dans un organisme qui met en place des actions et procédures visant à accroître le sentiment de justice des salariés, la qualité perçue de leur espace de travail (confort au travail) n'en sera que meilleure.

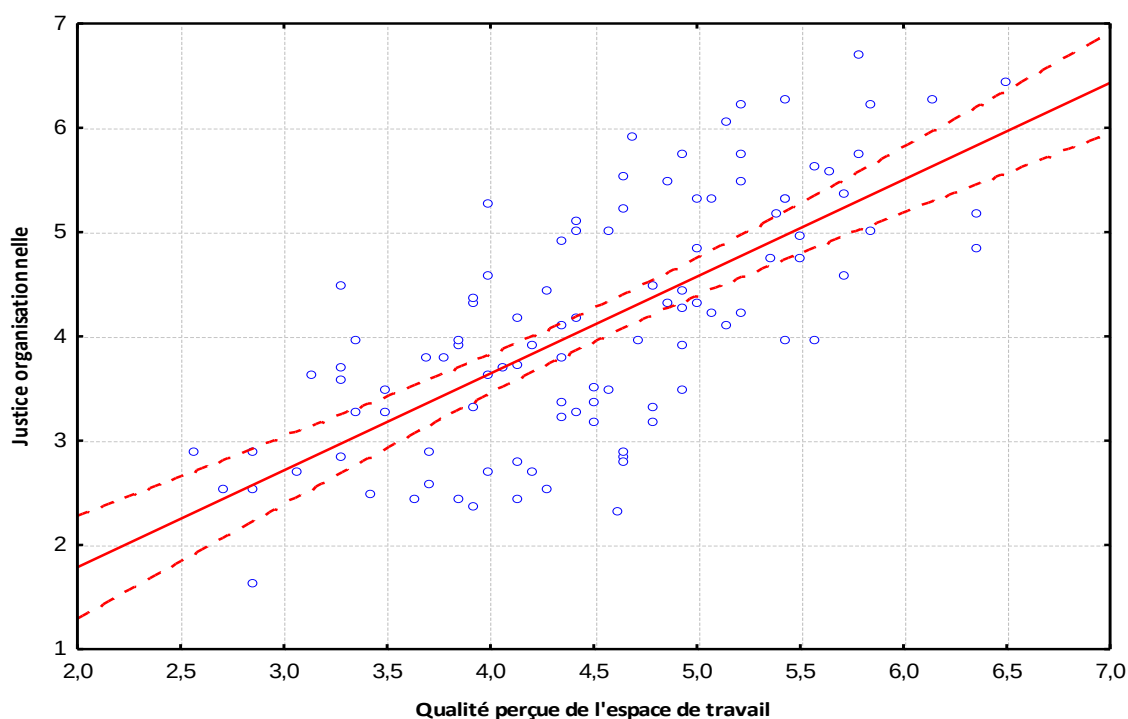


FIGURE 11 : DROITE DE RÉGRESSION DU CONFORT AU TRAVAIL SUR LA JUSTICE ORGANISATIONNELLE

IV.4) Attachement et personnalisation de l'espace de travail

Les salariés manifestent un besoin d'intimité pour s'approprier leur espace de travail et s'y sentir affectivement attachés. Les résultats montrent que cet attachement au lieu de travail est fortement lié ($r = .67, p < .001$) à la satisfaction ressentie par les salariés quant à leur espace de travail ($R^2 = .55, F(1, 107) = 138.31, p < .001$) et à l'évaluation positive de leur organisme. Par exemple, une personne fortement attachée à son espace de travail déclarera davantage que son organisation se soucie du bien-être de ses salariés, par rapport à une personne faiblement attachée ($F(1,104) = 75.42, p < .001, R^2 = .42$).

On retrouve également un lien positif entre l'attachement au lieu de travail et le sentiment de justice organisationnelle ($F(1,104) = 73.17, p < .001, R^2 = .41$).

La personnalisation est l'un des principaux moyens d'appropriation et donc d'attachement au lieu de travail ($R^2 = .26, F(1,110) = 38.59, p < .001$). Dans l'ensemble, les salariés déclarent avoir apporté peu de changements à leur espace de travail ($M = 3.16, ET = 2.29$) et l'avoir assez peu personnalisé ($M = 3.28, ET = 2.04$). Ils souhaiteraient avoir davantage la possibilité de le faire ($M = 4.30, ET = 1.80$), mais s'en sentent limités à cause du manque d'intimité des open-spaces et des changements fréquents des postes de travail, qui restreignent l'appropriation.

Les salariés estiment que la personnalisation rend l'espace de travail plus agréable ($M = 5.26, ET = 1.72$), améliore la sensation de bien-être ($M = 5.01, ET = 1.57$) et augmente la satisfaction au travail ($M = 4.25, ET = 1.92$). En effet, les résultats de l'enquête révèlent qu'il existe un lien significatif entre la personnalisation et la perception de confort au travail ($R^2 = .22, F(1,109) = 31.93, p < .001$). Plus les salariés personnalisent leur espace de travail, plus ils se disent satisfaits et attachés à celui-ci.

IV.5) Automatisation et contrôle comportemental perçu

Concernant les consommations d'énergie de la Tour, 56,9 % des occupants pensent qu'il est encore possible de les réduire, notamment par des interventions sur la bureautique, l'éclairage et l'utilisation des ascenseurs. La majorité des occupants considère que leurs comportements d'économie d'énergie ne nuisent pas à leur productivité au travail ($M = 5.71, ET = 1.65$), ce qui favorise l'adoption de comportements pro-environnementaux au travail ($r = .26, p < .01$). Néanmoins, leur marge de manœuvre perçue reste faible, du fait du niveau d'automatisation élevé. Lorsqu'elle fonctionne correctement, l'automatisation est jugée comme une stratégie d'économies d'énergie pertinente dans le tertiaire, limitant les surconsommations et gaspillages.

Ainsi, les occupants sont plutôt favorables à l'automatisation du chauffage et de la ventilation. Quant à l'éclairage, les avis sont plus mitigés puisque la plupart des salariés y sont favorables dans les circulations et espaces communs, mais pas dans les bureaux, où ils préféreraient avoir le contrôle sur la lumière. Certains inconforts se manifestent par l'extinction ou l'allumage non désirés des plafonniers.

De plus, l'automatisation est perçue par les occupants comme un facteur qui limite la responsabilisation des usagers, en réduisant leur implication possible pour économiser l'énergie.

Une femme de 24 ans déclare : *« l'automatisation, ça ne va pas dans le sens de la responsabilisation des comportements de chacun. Comme le bâtiment est conçu pour ne pas trop miser sur l'individu mais avoir des équipements performants, du coup, ça n'incite pas les gens à faire attention »*.

Enfin, les salariés estiment que les technologies et l'automatisation doivent être bien équilibrées, très proches de l'usage, et adaptées aux spécificités spatiales ou fonctionnelles.

Dans l'ensemble, sur leur lieu de travail, les usagers se sentent personnellement capables de :

- limiter leur impact sur les consommations énergétiques ($M = 5.51$; $ET = 1.16$) ;
- réduire la quantité de papiers jetés ($M = 5.36$, $ET = 1.57$) ;
- trier leurs déchets ($M = 5.93$, $ET = 1.35$) ;
- utiliser des modes de transports « doux » ($M = 5.22$, $ET = 1.97$).

IV.6) Contexte organisationnel et sentiment de justice

Les conditions de travail et les horaires sont jugés plutôt satisfaisants (respectivement, $M = 4.76$, $ET = 1.39$ et $M = 4.58$, $ET = 1.72$), notamment lorsque les salariés ont certaines libertés et marges de manœuvre, leur permettant de concilier vie professionnelle et familiale.

Les valeurs véhiculées par l'organisme sont importantes aux yeux des salariés, ainsi que le type de management. En effet, les salariés ont besoin d'autonomie dans leur travail, de flexibilité et d'un management collaboratif, démocratique, basé sur la confiance et le soutien.

Les salariés qui se sentent associés aux démarches, traités de façon juste et équitable, mentionnent une satisfaction globale envers leur organisme, une bonne qualité de vie et de travail, ainsi qu'une grande motivation. Souvent, la qualité relationnelle et organisationnelle perçue, l'intérêt pour le travail et la structure priment sur le niveau de rémunération.

Avoir de la reconnaissance de la part de ses supérieurs hiérarchiques est très important pour la motivation, l'estime de soi et la productivité. C'est aussi lié de façon significative à la satisfaction perçue de l'espace de travail ($R^2 = .20$, $F(1,109) = 27.91$, $p < .001$).

De façon générale, on note que les salariés ont un sentiment de justice organisationnelle plus élevé sur la dimension interactionnelle ($M = 4.54$, $ET = 1.45$) que distributive ($M = 3.71$, $ET = 1.53$) et procédurale ($M = 3.83$, $ET = 1.34$, $F(2,114) = 24.79$, $p < .001$, $Eta^2 = .19$).

En plus du type de management et des relations avec les supérieurs hiérarchiques, le sentiment de justice organisationnelle est lié aux conditions de travail, aux horaires, et à l'impression que l'organisation se soucie des droits et du bien-être des salariés ($R^2 = .72$, $F(1,109) = 280.11$, $p < .001$).

IV.7) Normes sociales environnementales

En ce qui concerne la protection de l'environnement au travail, les occupants de la Tour Elithis perçoivent une norme sociale descriptive plutôt élevée au sein de leur organisme ($M = 4.73$, $ET = 1.31$). La norme sociale injonctive, quant à elle, est moins élevée et proche de la valeur moyenne ($M = 4.12$, $ET = 1.51$).

D'après une régression linéaire multiple, les perceptions de justice organisationnelle influencent les normes d'éco-responsabilité ($R^2 = .38$, $F(3,107) = 23.35$, $p < .001$). Plus le sentiment de justice est élevé, plus la perception de normes sociales environnementales l'est aussi, et réciproquement. La corrélation est la plus importante entre les normes et le sentiment de justice procédurale ($r = .61$, $p < .001$).

De même, le confort perçu de l'espace de travail est significativement corrélé aux normes sociales descriptives ($r = .40$, $p < .001$) et injonctives ($r = .23$, $p < .001$).

Enfin, plus les salariés ont l'impression que les autres agissent de façon éco-responsable au travail (norme sociale descriptive) et que ces actes sont valorisés (norme sociale injonctive), plus ils vont eux-mêmes adopter des comportements pro-environnementaux au travail ($F(1,113) = 8.04$, $p < .01$, $R^2 = .07$).

IV.8) Comportements pro-environnementaux

D'après la Figure 12 ci-dessous, les comportements pro-environnementaux (CPE) les plus réalisés sur le lieu de travail sont l'extinction des multiprises -ou directement des appareils électriques pour ceux n'ayant pas de multiprise- ($M = 5.70$, $ET = 0.81$), le tri des déchets ($M = 5.19$, $ET = 1.01$), la réduction des impressions de mails ($M = 4.87$, $ET = 0.98$) et l'impression recto-verso ($M = 4.77$, $ET = 1.49$).

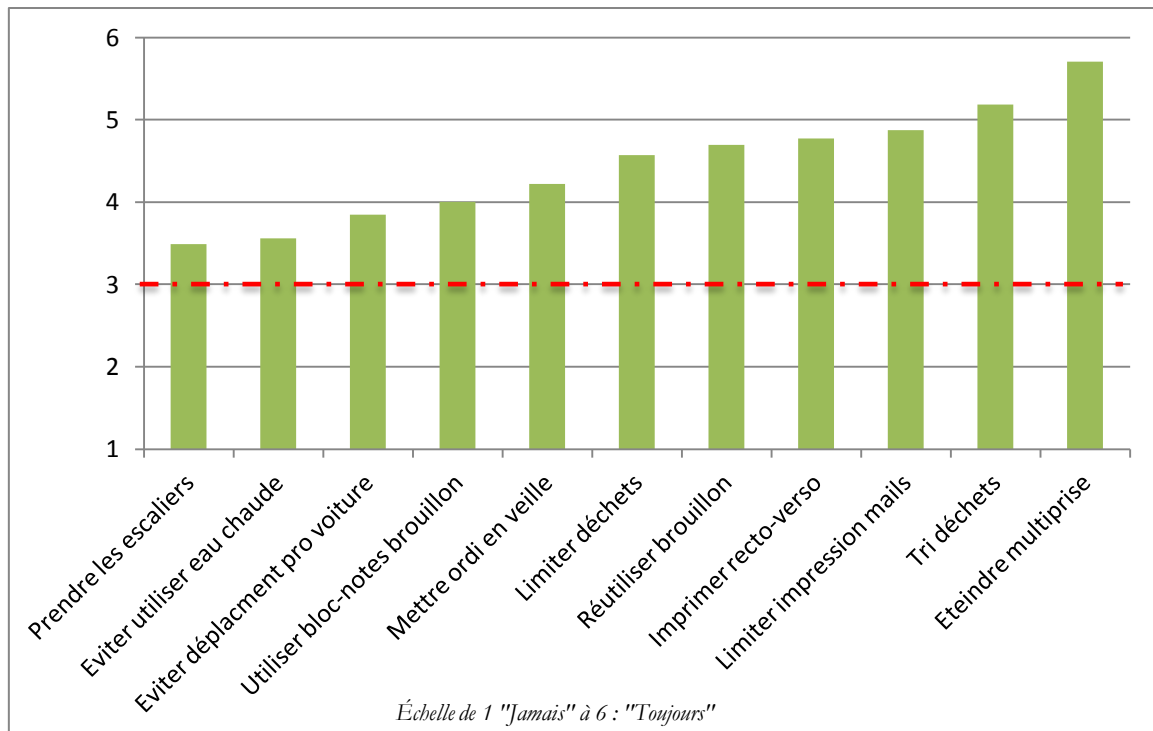


FIGURE 12 : FRÉQUENCE DE RÉALISATION DES COMPORTEMENTS PRO-ENVIRONNEMENTAUX AU TRAVAIL

IV.8.a) Corrélations

La matrice de corrélation ci-dessous indique les liens existant entre l'ensemble des variables que nous avons mesurées et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail (cf. Tableau 3).

TABLEAU 3 : MATRICE DE CORRÉLATION – CPE AU TRAVAIL ET AUTRES VARIABLES

Variables	Comportements pro-environnementaux (CPE) au travail
Confort au travail	.26***
Attachement au lieu	.15
Personnalisation	.30***
Automatisation	-.17*
Contrôle comportemental perçu	.45****
Justice organisationnelle	.31***
Justice distributive	.17
Justice procédurale	.34****
Justice interactionnelle	.24**
Normes sociales	.24**
Normes sociales descriptives	.19*

Normes sociales injonctives	.26***
CPE au domicile	.52****
Attitudes environnementales	.40****

Note : **** $p < .001$; *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .10$

Ainsi, les éléments qui sont les plus corrélés avec les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail sont, par ordre d'importance, les trois facteurs individuels suivants : les CPE au domicile ($F(1,114) = 50.31$, $p < .001$, $R^2 = .31$), le contrôle comportemental perçu ($F(1,114) = 45.52$, $p < .001$, $R^2 = .28$) et les attitudes environnementales ($F(1,114) = 17.60$, $p < .001$, $R^2 = .13$) ; puis les facteurs contextuels suivants : la justice procédurale ($F(1,110) = 14.32$, $p < .001$, $R^2 = .12$), la justice organisationnelle ($F(1,109) = 11.39$, $p < .01$, $R^2 = .09$) et la personnalisation de l'espace de travail ($F(1,114) = 14.49$, $p < .001$, $R^2 = .10$).

En outre, le confort au travail ($F(1,113) = 11.63$, $p < .001$, $R^2 = .09$), les normes sociales ($F(1,113) = 8.04$, $p < .01$, $R^2 = .07$) et la justice interactionnelle ($F(1,108) = 6.69$, $p < .05$, $R^2 = .06$) sont également liées significativement aux CPE au travail.

Enfin, il existe une corrélation négative tendancielle entre les attitudes vis-à-vis de l'automatisation et les CPE au travail. Ainsi, plus les salariés sont favorables à la gestion automatique de l'éclairage, du chauffage et de la ventilation, moins ils adoptent de CPE au travail.

Nous notons également un lien négatif entre l'ancienneté dans la Tour Elithis et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail ($r = -.18$, $p < .05$). Plus les personnes sont présentes depuis longtemps dans le bâtiment, moins elles réalisent de CPE au travail.

Afin de préciser les résultats ci-dessus concernant la justice organisationnelle, nous avons transformé cette variable continue en variable catégorielle à deux dimensions (juste et injuste).

Nous avons donc pu conduire une ANOVA qui montre un effet principal significatif du sentiment de justice organisationnelle sur les CPE au travail ($F(1,109) = 9.45$, $p < .01$, $\eta^2 = .08$).

Ainsi, les salariés qui se sentent traités équitablement agissent de façon plus éco-responsable au travail ($M = 4.61$, $ET = 0.61$) que les salariés qui se sentent traités injustement ($M = 4.28$, $ET = 0.52$).

IV.8.b) Régressions

Dans l'objectif d'affiner les résultats obtenus par les analyses de corrélations, nous avons conduit une régression linéaire multiple (pas-à-pas ascendante) sur les CPE au travail, en intégrant toutes les variables mesurées dans notre étude (cf. Tableau 4).

TABLEAU 4 : RÉGRESSION LINÉAIRE MULTIPLE SUR LES CPE AU TRAVAIL

Variables indépendantes	beta (β)	Test t	Significativité	R ² ajusté
1. CPE au domicile	.55	$t(107) = 7.06$	$p < .001$	29.97 %
2. Contrôle comportemental perçu	.30	$t(106) = 3.79$	$p < .001$	37.76 %
3. Automatisation	-.16	$t(105) = -2.05$	$p < .05$	39.58 %
4. Confort au travail	.15	$t(104) = 1.85$	$p < .07$	40.95 %
5. Personnalisation	-.11	$t(103) = -1.40$	$p = \text{n.s.}$	41.49 %
6. Justice procédurale	.12	$t(102) = 1.15$	$p = \text{n.s.}$	41.67 %
7. Justice distributive	.10	$t(101) = 1.07$	$p = \text{n.s.}$	41.76 %

Note : CPE : comportements pro-environnementaux

Les comportements pro-environnementaux (CPE) au domicile apparaissent en premier, ont un poids significatif ($\beta = .55$, $t(107) = 7.06$, $p < .001$) et expliquent 29,97 % de la variance des CPE au travail ($F(1,107) = 47.22$, $p < .001$). Puis, en ajoutant le contrôle comportemental perçu, le modèle explique 37,76 % de la variance des CPE au travail ($\beta = .30$, $t(106) = 3.79$, $p < .001$; $F(2,106) = 33.76$, $p < .001$). En troisième position arrive la perception de l'automatisation qui possède une influence négative sur les CPE au travail ($\beta = -.16$, $t(105) = -2.05$, $p < .05$) et permet d'en expliquer 39,58 % de la variance ($F(3,162) = 24.58$, $p < .001$). Ensuite, le confort au travail a un poids tendanciel ($\beta = .15$, $t(104) = 1.85$, $p < .07$) et permet d'expliquer 40,95 % de la variance des CPE au travail ($F(4,104) = 19.72$, $p < .001$). Enfin, la personnalisation, la justice procédurale et distributive apparaissent dans le modèle explicatif des CPE au travail, même si leur poids n'est pas significatif.

L'ensemble des facteurs introduits dans le modèle explique 39,76 % de la variance des CPE au travail ($F(12,96) = 6.94$, $p < .001$) mais seuls les CPE au domicile et le contrôle comportemental perçu restent significatifs.

IV.9) Un enjeu clé : être correctement informé pour adapter ses pratiques

Si, dans l'ensemble, les usagers déclarent connaître le fonctionnement technique du bâtiment, ils sont tout de même 35,34 % à estimer ne pas avoir reçu suffisamment d'informations à ce propos. Ils expriment également le sentiment que la technologie rend l'appropriation du bâtiment plus complexe : « *C'est un bâtiment qui est très performant au niveau technique, mais du coup qui n'est pas forcément évident à s'approprier* » (femme, 37 ans).

La possibilité, pour chaque usager, d'avoir un retour d'informations (feedback) sur ses propres consommations énergétiques est jugée intéressante, motivante, utile et concrète : « *Quand on permet aux gens de suivre leur consommation, ils ont conscience de leurs résultats et ils ont envie d'aller encore plus loin* » (homme, 38 ans). Les personnes interrogées soulèvent les enjeux pédagogiques internes de sensibilisation et de guidage des comportements, grâce à un indicateur objectif des consommations, et par conséquent des économies d'énergie réalisées. L'intérêt est avant tout pour les feedbacks collectifs, qui peuvent créer une dynamique de groupe et un sentiment d'effort collectif au sein des salariés. Une femme de 34 ans indique : « *Ce serait intéressant d'avoir une idée des consommations à l'échelle d'un étage, pour nous donner un but commun, susciter des échanges et créer une dynamique de groupe* ».

Les avis sont plus mitigés sur la pertinence des feedbacks individuels, qui permettent l'élaboration d'objectifs personnels motivants, mais présentent un risque de stigmatisation et de jugement par les autres. Par exemple, un homme de 35 ans avoue : « *J'ai trop peur de ce qu'on pourrait faire de ces informations là pour dire « toi, tu es un bon élève, toi tu es un mauvais élève »* ». Dans tous les cas, l'objectif doit être constructif, en donnant des retours tant positifs que négatifs.

Enfin, pour être en mesure d'adopter des comportements cohérents avec les objectifs souhaités au sein du bâtiment, les occupants ont besoin d'avoir un sentiment de maîtrise et de contrôle personnel : « *On n'a pas tant de marges de manœuvre que ça, l'éclairage est géré, la ventilation, le chauffage, la climatisation, tout est automatisé. Même l'eau, c'est un détecteur. Je préférerais avoir plus de pouvoir pour agir sur ces choses-là* » (femme, 37 ans). Ils doivent se sentir capables de suivre les recommandations, en avoir les moyens et ne pas avoir de doutes sur leur efficacité réelle (contrôle comportemental perçu).

V) DISCUSSION

Le programme de recherche Syn'BOL (*Synergies Bâtiment-Occupants*) nous a permis de recueillir des informations riches d'enseignements, concernant la vie quotidienne de salariés travaillant dans un bâtiment tertiaire à très haute efficacité énergétique, la Tour Elithis à Dijon.

L'analyse des entretiens et des questionnaires a mis en exergue le besoin de cohérence ressenti par les salariés-occupants, à tous les niveaux, entre :

- les objectifs d'économies d'énergie et le confort ;
- leurs valeurs personnelles, celles représentées par le bâtiment, et celles de leur entreprise ;
- leurs comportements en lien avec l'environnement, ceux de leurs collègues et des membres de la hiérarchie (nécessité d'exemplarité et de cohérence entre discours et actes) ;
- les habitudes des sphères privée et professionnelle (celles acquises au domicile en matière d'éco-responsabilité et celles possibles sur le lieu de travail) ;
- tous les domaines du développement durable (par exemple : déchets, transport, aspects sociaux, gouvernance), et pas seulement l'énergie ;
- les comportements attendus de la part des usagers et leurs marges d'action réelles.

Par ailleurs, nous avons observé que l'évaluation personnelle du confort et de la qualité de l'espace de travail dépend non seulement d'éléments objectifs, physiques, matériels et technologiques, mais également de variables subjectives d'ordre psychosocial et organisationnel (Rioux, Le Roy, Rubens, & Le Conte, 2013).

De façon générale, on peut supposer que toutes les perceptions positives des salariés relatives à leurs conditions de travail - liées par exemple au cadre de travail, aux relations sociales ou aux rapports avec les supérieurs hiérarchiques - sont sources de motivation à s'impliquer, s'engager et agir en cohérence avec leurs valeurs et celles de leur entreprise (Paillé & Mejía-Morelos, 2014). À l'inverse, les ressentis négatifs entraînent une démotivation, qui peut également affecter les pratiques liées à l'éco-responsabilité.

L'utilisation de nouvelles technologies, notamment dans les bâtiments neufs et performants énergétiquement, implique la nécessité de communiquer, de sensibiliser les occupants, de leur fournir des informations claires sur le fonctionnement du bâtiment, par exemple à travers un guide de l'utilisateur, ainsi que des recommandations concrètes et un accompagnement à l'entrée dans les locaux, pour garantir une bonne appropriation du bâtiment et des technologies (Zelem, 2013).

Pour conclure, grâce aux résultats de cet audit exploratoire, nous avons ciblé certaines dimensions que nous allons approfondir dans la suite de nos travaux expérimentaux et empiriques, notamment les comportements pro-environnementaux (CPE) réalisés au domicile et le contrôle comportemental perçu, qui sont les deux dimensions les plus significatives dans l'explication des CPE au travail. Nous étudierons également le rôle des attitudes environnementales, des normes sociales, de la justice organisationnelle et du confort perçu de l'espace de travail.

Dans la suite de notre manuscrit, nous présentons plusieurs études expérimentales que nous avons réalisées afin de vérifier l'existence d'un lien entre le sentiment de justice organisationnelle et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail. Nous avons focalisé une partie de notre travail sur ce résultat, car il nous semble être le plus novateur et n'a, à notre connaissance, jamais été étudié dans la littérature scientifique.

À travers deux autres recherches empiriques de terrain, en complément des dimensions révélées dans cette étude, nous introduisons de nouvelles variables individuelles (valeurs et habitudes environnementales) et organisationnelles (politique environnementale, engagement des supérieurs, soutien organisationnel perçu, cohérence entre les valeurs personnelles et organisationnelle) susceptibles d'expliquer les CPE au travail et, de façon plus générale les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) et les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E).

RÉSUMÉ

Le programme de recherche Syn'BOL (*Synergies Bâtiment-Occupants*) visait à répondre aux enjeux environnementaux du secteur tertiaire, en réduisant les consommations énergétiques des bâtiments de bureaux performants grâce à la prise en compte des occupants. Notre étude exploratoire a été réalisée dans la Tour Elithis à Dijon, bâtiment à haute efficacité énergétique.

Les résultats des entretiens et questionnaires montrent une perception globale positive du bâtiment, malgré de fortes exigences et des attentes de confort élevées. Le confort perçu au travail est lié au contexte physique mais aussi à l'évaluation des relations ayant lieu au travail, notamment le sentiment de justice organisationnelle.

Les salariés ont besoin d'intimité pour s'approprier et personnaliser leur espace de travail, et ainsi s'y sentir affectivement attachés. Cet attachement améliore les perceptions des salariés par rapport à leur confort au travail et leur entreprise.

Pour les occupants, la gestion automatique (éclairage, chauffage, ventilation) permet de faire des économies d'énergie en limitant les surconsommations et gaspillages. Cependant, elle restreint la responsabilisation et l'implication des usagers, dont les marges de manœuvre sont réduites.

Concernant le contexte organisationnel, les salariés souhaitent un management flexible, démocratique, basé sur la confiance, le soutien et la reconnaissance. Lorsqu'ils se sentent traités équitablement, ils indiquent une satisfaction globale envers leur organisation, une bonne qualité de vie et une motivation au travail.

Les occupants de la Tour ont l'impression que la plupart des salariés agit de façon éco-responsable au travail (norme sociale descriptive) et que ces actes sont valorisés (norme sociale injonctive).

Les éléments qui sont les plus corrélés avec les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail sont, par ordre d'importance, les CPE au domicile, le contrôle comportemental perçu et les attitudes environnementales ; puis la justice organisationnelle, la personnalisation de l'espace de travail, le confort et les normes sociales.

Par ailleurs, la technologie rend l'appropriation du bâtiment plus complexe, impliquant la nécessité d'accompagner les occupants et de les informer sur les spécificités d'un bâtiment performant, par exemple à l'aide de feedbacks collectifs.

Enfin, les salariés ressentent un besoin de cohérence globale entre tous les domaines du développement durable, et pas uniquement l'énergie.

Chapitre 7 : Études expérimentales pour approfondir l'influence de la justice organisationnelle sur les comportements pro-environnementaux des salariés

De nombreuses études en psychologie sociale, du travail et des organisations s'intéressent aux conséquences des perceptions de justice ou d'injustice sur les attitudes et comportements des salariés. Des revues méta-analytiques (Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Colquitt et al., 2001 ; El Akremi et al., 2006 ; Viswesvaran & Ones, 2002) ont notamment insisté sur l'influence de la justice organisationnelle sur les comportements pro-sociaux des salariés. À notre connaissance, la relation entre le sentiment de justice organisationnelle et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail n'a pas encore été examinée par les chercheurs.

Parallèlement, une grande attention a été accordée aux antécédents des CPE dans la sphère privée, comme les habitudes environnementales (Stern, 2000). *A contrario*, le monde du travail a peu été étudié sous cet angle (Davis, Challenger, Clegg, & Healey, 2008 ; Greaves et al., 2013).

A. E2. RELATION ENTRE JUSTICE ORGANISATIONNELLE ET ENVIRONNEMENT

I) OBJECTIFS ET HYPOTHÈSES

L'objectif de cette première expérimentation est de tester l'impact du sentiment de justice organisationnelle et du type de justice (distributive, procédurale ou interactionnelle) sur l'intention d'adopter des comportements organisationnels pro-sociaux (CPS) et pro-environnementaux (CPE) au travail.

En nous basant sur l'influence des normes sociales (Reno et al., 1993), nous nous demanderons si la saillance environnementale au sein de l'organisation, c'est-à-dire la présence d'indices rappelant la nécessité de préserver l'environnement, renforce l'implication des participants et leurs intentions comportementales. À cet objectif s'ajoute celui d'explorer les liens entre des habitudes plus générales envers la protection de l'environnement et les CPE au travail.

Nous formulons les hypothèses suivantes : le sentiment de justice organisationnelle aura une influence positive sur les comportements pro-sociaux (CPS) et pro-environnementaux (CPE) au travail. Le type de justice (distributive, procédurale ou interactionnelle) aura un impact différencié sur les CPS et les CPE au travail. Les participants déclareront davantage de CPE au travail s'ils présentent de fortes habitudes environnementales, s'ils réalisent des CPE au domicile et si la saillance environnementale est élevée.

II) MÉTHODE

II.1) Participants et mode de recrutement

368 étudiants en première année de Psychologie à l'université Paris-Ouest Nanterre-La Défense ont participé à cette étude (83,42 % de femmes et 16,58 % d'hommes), en échange de crédits reçus dans le cadre d'un enseignement les initiant à la méthode expérimentale.

L'étude s'est déroulée en deux étapes. Une première série de mesures a été effectuée environ deux semaines avant le début de l'expérimentation. Les participants ont répondu à plusieurs questionnaires en ligne, lors d'un protocole de mass-testing. Puis, une deuxième série de variables dépendantes a été mesurée lors de l'expérimentation. Un code était associé à chaque participant afin d'apparier les questionnaires et d'identifier les étudiants, tout en garantissant leur anonymat.

II.2) Matériel et procédure

Nous avons créé un scénario fictif décrivant une situation de stage, présentée comme juste ou injuste sur les dimensions distributive, procédurale ou interactionnelle (cf. Annexe VII. p. 286). Voici un exemple de scénario (condition injuste, justice procédurale) :

Julie est étudiante en Psychologie à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense. Elle a intégré un bureau d'études environnementales, pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation. Elle a choisi ce stage car la mission proposée lui plaît et lui semble intéressante.

Quelques semaines après son arrivée, Julie apprend que sa mission a été changée par le directeur, sans lui demander son avis. Étant donné qu'elle vient d'une filière de Psychologie, il a pensé qu'elle ne serait pas à la hauteur et qu'elle n'aurait pas les compétences nécessaires pour assurer la mission initiale.

Au début de son stage, les horaires de travail de Julie étaient les suivants : 9h30-12h30 puis 13h30-17h30. Cette organisation de son temps de travail était compatible avec sa vie privée. Mais la direction a imposé de nouveaux horaires, pour certains salariés seulement, dont les stagiaires. Elle devra désormais travailler de 9h à 12h puis de 14h à 18h. Elle ne sait pas pourquoi les horaires ont été modifiés et n'a reçu aucune explication de la part de la direction. Elle ne peut plus organiser son temps de travail comme elle le souhaite, par exemple réduire sa pause déjeuner pour partir plus tôt le soir.

[Cet évènement est réel, seuls les noms des protagonistes ont été modifiés].

Les participants répondaient ensuite à un questionnaire, en se mettant dans la peau du stagiaire, indiquant dans quelle mesure ils seraient prêts à adopter des comportements pro-sociaux (CPS) et pro-environnementaux (CPE) au travail.

II.2.a) Pré-test du matériel

Le matériel expérimental a été pré-testé (cf. Annexe VIII. p. 289), afin de valider la construction et la bonne compréhension des items du questionnaire et des scénarios que nous avons créés. Ce matériel a ensuite été réutilisé dans d'autres expérimentations.

II.2.b) Variables indépendantes

Les participants sont placés aléatoirement dans l'une des 18 conditions expérimentales correspondant aux trois variables indépendantes manipulées.

- *Sentiment de justice organisationnelle*

Les participants lisent un scénario qui décrit une situation de stage juste ou injuste.

- *Type de justice*

Les scénarios présentent des éléments concernant l'une des trois dimensions de la justice organisationnelle : distributive, procédurale ou interactionnelle.

- *Saillance environnementale*

Nous avons manipulé trois conditions expérimentales relatives à la saillance environnementale afin qu'elle soit absente, moyenne ou élevée. La première modalité de saillance environnementale correspond au groupe contrôle.

En condition de saillance environnementale moyenne, le questionnaire était imprimé sur du papier recyclé, que nous avons volontairement choisi avec une teinte un peu plus sombre, afin que sa caractéristique environnementale soit visible. Pour renforcer cet effet, nous avons mentionné : « Le questionnaire est imprimé sur du papier recyclé », et la boucle de Moëbius était apposée à cette phrase.



En condition de saillance environnementale élevée, en plus du questionnaire imprimé sur papier recyclé, la salle était décorée avec onze affiches de sensibilisation environnementale. Il s'agissait de posters de la Fondation GoodPlanet et de photos de Yann Artus Bertrand.

II.2.c) Plan expérimental

Le plan expérimental est le suivant : 2 (sentiment de justice : juste *versus* injuste) * 3 (type de justice : distributive ou procédurale ou interactionnelle) * 3 (saillance environnementale : absente ou moyenne ou élevée) facteurs inter-sujets.

Nous avons réparti aléatoirement les participants dans les 18 conditions expérimentales ainsi obtenues (cf. Tableau 5).

TABLEAU 5 : RÉPARTITION DES PARTICIPANTS ÉTUDE E2

		Saillance environnementale absente	Saillance environnementale moyenne	Saillance environnementale élevée
Justice distributive	Juste	N = 21	N = 22	N = 19
	Injuste	N = 20	N = 20	N = 20
Justice procédurale	Juste	N = 17	N = 20	N = 18
	Injuste	N = 22	N = 20	N = 20
Justice interactionnelle	Juste	N = 22	N = 20	N = 24
	Injuste	N = 20	N = 22	N = 21

II.2.d) Variables dépendantes

Nous présentons dans un premier temps les deux variables dépendantes mesurées en amont de l'expérimentation, lors du protocole de mass-testing.

▪ *Comportements pro-environnementaux au domicile*

Nous nous sommes inspirés de l'échelle développée par Kaiser (1998) concernant les comportements écologiques (General Ecological Behavior ; Kaiser, Doka, Hofstetter, & Ranney, 2003), simplifiée, réduite et adaptée en français (cf. Annexe IX. p. 294), en suivant la procédure recommandée par Brislin (1980) pour la traduction.

Les 27 items concernent des comportements auto-rapportés en lien avec les six domaines suivants : économies d'énergie, mobilité, consommation, comportements sociaux de préservation de l'environnement, réduction des quantités de déchets et tri.

Voici quelques exemples d'items : « Je mets mes pulls et pantalons à laver après les avoir portés une fois » ; « En hiver, je baisse le chauffage si je quitte ma chambre pour plus de quatre heures » ou « Quand je fais mes courses, je préfère les produits avec un label écologique ». Pour chaque proposition, les participants devaient indiquer à quelle fréquence ils adoptent le comportement dans leur vie quotidienne, en cochant une case parmi les choix suivants : « Jamais », « Parfois », « Assez souvent » ou « Très souvent ».

L'analyse de fiabilité révèle une bonne homogénéité des 27 items ($\alpha = .73$). Ils seront donc agrégés pour nos analyses.

■ *Habitudes environnementales*

Nous avons évalué les habitudes pro-environnementales générales des participants en utilisant une version française¹⁷ réduite de l'échelle SRHI (Self Report Habit Index) développée par Verplanken et Orbell en 2003 (cf. Annexe X. p. 296).

Les individus étaient confrontés à une liste de comportements favorables à l'environnement tels que « ne pas utiliser de sacs plastiques pour faire ses courses, éteindre les lumières de pièces inoccupées, trier ses déchets, etc. ». Par la suite, ils évaluaient sept propositions en rapport à leurs habitudes pro-environnementales, par exemple : « J'adopte fréquemment des comportements favorables envers l'environnement » ; « Cela serait difficile pour moi de ne pas adopter ce type de comportement » ou « Avoir des comportements favorables à l'environnement, c'est tout à fait moi ». Les participants devaient dire pour chacune des propositions si elle leur correspondait avec une échelle de Likert en cinq points, allant de 1 « Pas du tout » à 5 « Tout à fait ».

L'alpha de Cronbach réalisé sur les sept items est très élevé ($\alpha = .95$), nous utiliserons donc la moyenne comme indicateur des habitudes environnementales.

Nous présentons maintenant les deux variables dépendantes mesurées lors de l'expérimentation. Après avoir lu le scénario, chaque participant devait répondre au questionnaire, en respectant la consigne suivante :

Maintenant, mettez-vous dans la peau de Julie/Quentin. À sa place comment réagiriez-vous ?

Nous vous proposons une série de comportements qui n'ont pas forcément de liens entre eux. Ils se déroulent sur votre lieu de stage. Veuillez lire attentivement chaque comportement et indiquer dans quelle mesure vous êtes prêt(e) à le faire. Pour répondre, entourez le chiffre de votre choix sachant que 1 signifie « Non, pas du tout » et 7 signifie « Oui, tout à fait ». Vous pouvez nuancer votre réponse à l'aide des numéros intermédiaires.

¹⁷ Traduction et réduction d'items issues de travaux de thèse non publiés (Cestac, 2009). La traduction contient 7 items sur 12 à l'origine.

▪ *Comportements pro-sociaux*

Nous avons utilisé l'échelle à 13 items créée et validée lors du pré-test. L'alpha de Cronbach est bon ($\alpha = .85$), nous utiliserons donc la moyenne des 13 items comme indicateur des comportements pro-sociaux (CPS), afin de simplifier nos analyses.

▪ *Comportements pro-environnementaux au travail*

Pour mesurer les comportements pro-environnementaux au travail, nous avons repris l'échelle contenant 13 items utilisée et validée lors du pré-test. Voici un exemple d'item : « J'imprime mes documents de travail en recto-verso aussi souvent que possible ».

L'analyse de fiabilité montre que les items sont homogènes ($\alpha = .73$), nous les avons donc agrégés pour simplifier nos analyses.

Pour réduire les éventuels biais méthodologiques, nous avons réparti les items mesurant les comportements pro-sociaux et pro-environnementaux au travail de façon aléatoire, avec plusieurs ordres différents selon les questionnaires (cf. Annexe XI. p. 297).

III) RÉSULTATS

Le **TABLEAU 6** ci-dessous présente les minimums, maximums, moyennes et écart-types calculés pour les indicateurs de chaque variable mesurée.

TABLEAU 6 : STATISTIQUES DESCRIPTIVES SUR L'ENSEMBLE DES VARIABLES DÉPENDANTES

Variables dépendantes	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart-type
Comportements pro-environnementaux (CPE) au domicile*	330	1.81	3.19	2.44	0.24
Habitudes environnementales	330	1	7	3.87	1.39
Comportements pro-sociaux	365	1.57	6.46	7	0.85
CPE au travail	366	2.15	6.77	4.90	0.80

*Note : * Les scores vont de 1 « Jamais » à 4 « Très souvent »*

III.1) Scénarios

En premier lieu, nous avons souhaité vérifier la bonne perception de nos scénarios. Pour cela, nous avons réalisé une analyse de variance (ANOVA) qui atteste d'un effet principal significatif du sentiment de justice organisationnelle ($F(1, 359) = 410.98, p < .001, \eta^2 = .53$). Les participants ayant lu un scénario « juste » l'évaluent effectivement plus juste ($M = 5.88, ET = 1.15$) que ceux ayant lu un scénario « injuste » ($M = 2.78, ET = 1.70$).

III.2) Comportements pro-sociaux

Le Tableau 7 ci-dessous présente une vue d'ensemble des résultats de l'ANOVA.

TABEAU 7 : RÉSUMÉ DE L'ANOVA IMPLIQUANT LES 3 VI : SAILLANCE ENVIRONNEMENTALE, JUSTICE ORGANISATIONNELLE ET TYPE DE JUSTICE SUR LES COMPORTEMENTS PRO-SOCIAUX

Variables	<i>F</i> et significativité	η^2
Saillance environnementale (SE)	$F(2, 362) < 1, p = \text{n.s.}$	.00
Justice organisationnelle (JO)	$F(1, 363) = 56.25, p < .001$	.13
Type de justice (distributive, procédurale ou interactionnelle)	$F(2, 362) = 6.34, p < .01$	.03
SE * JO	$F(2, 359) = 1.09, p = \text{n.s.}$	.01
JO * Type de justice	$F(2, 359) = 2.21, p = \text{n.s.}$	.01
SE * Type de justice	$F(4, 356) < 1, p = \text{n.s.}$	.00
SE * JO * Type de justice	$F(4, 360) < 1, p = \text{n.s.}$	.00

Il existe un effet principal significatif du sentiment de justice organisationnelle sur les comportements pro-sociaux ($F(1, 363) = 56.25, p < .001, \eta^2 = .13$). Les scores des participants en condition juste ($M = 5.59, ET = 0.64$) sont supérieurs à ceux des participants en condition injuste ($M = 4.96, ET = 0.91$).

Nous observons également un effet principal significatif du type de justice sur les comportements pro-sociaux ($F(2, 362) = 6.34, p < .01, \eta^2 = .03$). D'après le test post hoc (HSD de Tukey), les participants ayant lu des scénarios sur la justice interactionnelle ont des scores de comportements pro-sociaux significativement plus élevés ($M = 5.49, ET = 0.91, p < .01$) que ceux ayant lu des scénarios sur la justice distributive ($M = 5.15, ET = 0.83$) ou la justice procédurale ($M = 5.16, ET = 0.75, p < .01$).

Il n'y a pas d'effet principal significatif de la saillance environnementale ($F(2, 362) = .29$, $p = \text{n.s.}$, $Eta^2 = .00$), ni aucun effet d'interaction ($p = \text{n.s.}$).

III.3) Comportements pro-environnementaux au travail

Le Tableau 8 ci-dessous présente une vue d'ensemble des résultats de l'analyse de variance (ANOVA) testant l'influence des trois variables indépendantes sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail.

TABEAU 8 : RÉSUMÉ DE L'ANOVA IMPLIQUANT LES 3 VI : SAILLANCE ENVIRONNEMENTALE, JUSTICE ORGANISATIONNELLE ET TYPE DE JUSTICE SUR LES CPE AU TRAVAIL

Variables	<i>F</i> et significativité	Eta ²
Saillance environnementale (SE)	$F(2, 363) < 1, p = \text{n.s.}$	.00
Justice organisationnelle (JO)	$F(1, 364) = 11.54, p < .001$	.03
Type de justice (distributive, procédurale ou interactionnelle)	$F(2, 363) = 2.14, p = \text{n.s.}$	.01
SE * JO	$F(2, 363) < 1, p = \text{n.s.}$	.00
JO * Type	$F(2, 363) < 1, p = \text{n.s.}$	.00
SE * Type	$F(4, 361) < 1, p = \text{n.s.}$	.00
SE * JO * Type	$F(4, 361) < 1, p = \text{n.s.}$	.01

On observe un effet principal significatif du sentiment de justice organisationnelle sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail ($F(1, 364) = 11.54$, $p < .001$, $Eta^2 = .03$). Les participants ayant lu un scénario juste ont des scores de CPE plus élevés ($M = 5.04$, $ET = 0.75$) que ceux ayant lu un scénario injuste ($M = 4.76$, $ET = 0.82$).

Il n'y a pas d'effets principaux significatifs de la saillance environnementale ($F(2, 363) < 1$, $p = \text{n.s.}$, $Eta^2 = .00$) ou du type de justice ($F(2, 363) < 1$, $p = \text{n.s.}$, $Eta^2 = .01$). Nous n'observons aucun effet d'interaction significatif (tous les $F < 1$).

III.4) Comportements pro-environnementaux au domicile et habitudes environnementales

Le Tableau 9 ci-dessous résume l'ensemble des corrélations observées entre les facteurs individuels préexistants chez les participants, mesurés pendant le mass-testing (comportements pro-environnementaux -CPE- au domicile et habitudes environnementales) et les variables dépendantes mesurées lors de l'expérimentation (comportements pro-sociaux -CPS- et CPE au travail).

TABEAU 9 : MATRICE DE CORRÉLATION - FACTEURS INDIVIDUELS ET VD

Variables	1. CPE au domicile	2. Habitudes	3. CPS
1. CPE au domicile	-		
2. Habitudes	.60**	-	
3. CPS	.22***	.11*	-
4. CPE au travail	.52**	.41***	.48**

*Note : *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$*

CPE : comportements pro-environnementaux ; CPS : comportements pro-sociaux

Les deux facteurs individuels (CPE au domicile et habitudes environnementales) sont fortement liés entre eux ($r = .60, p < .01$).

Comme attendu, il y a une forte corrélation entre les comportements pro-environnementaux (CPE) réalisés au domicile et au travail ($r = .52, p < .01$). De même, les habitudes environnementales sont significativement liées aux CPE au travail ($r = .41, p < .01$).

Par ailleurs, on note une corrélation positive significative entre les comportements pro-sociaux (CPS) et les CPE au travail ($r = .48, p < .01$).

De façon plus inattendue, les CPE au domicile et les habitudes influencent, dans une moindre mesure, les CPS (respectivement $r = .22, p < .001$, et $r = .11, p < .05$).

En effectuant une régression linéaire multiple, on remarque que les habitudes environnementales et les CPE au domicile permettent d'expliquer 28 % de la variance des CPE au travail ($F(2, 326) = 65.91, p < .01$). Plus précisément, les CPE au domicile ont un poids significatif sur les CPE au travail ($\beta = .43, t(326) = 7.32, p < .04, p < .001$) et de même pour les habitudes environnementales générales ($\beta = .16, t(326) = 2.74, p < .01$).

IV) DISCUSSION

Dans cette première expérimentation, nous souhaitions vérifier les résultats de la littérature existante quant au rôle du sentiment de justice organisationnelle sur les comportements pro-sociaux – CPS (Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Colquitt et al., 2001 ; El Akremi et al., 2006 ; Moorman, 1991 ; Niehoff & Moorman, 1993 ; Organ et al., 2006 ; Viswesvaran & Ones, 2002) et élargir notre approche, de façon plus novatrice, aux comportements pro-environnementaux (CPE) au travail. Nos hypothèses concernant l'impact du sentiment de justice organisationnelle sur les CPS et les CPE au travail sont validées.

Conformément à notre hypothèse, il existe un effet différencié du type de justice organisationnelle sur les CPS. En effet, les situations de justice interactionnelle entraînent davantage de CPS que les situations de justice distributive ou procédurale. Cependant, le type de justice n'a aucun impact sur les comportements pro-environnementaux, infirmant ainsi une partie de notre hypothèse. Dans la même logique, des recherches empiriques montrent que la justice interactionnelle et procédurale influencent davantage les comportements pro-sociaux et de citoyenneté organisationnelle, comparativement à la justice distributive (Konovsky & Pugh, 1994 ; Moorman, 1991 ; Moorman, Niehoff, & Organ, 1993; Organ & Moorman, 1993 ; Pillai, Schriesheim, & Williams, 1999).

Par ailleurs, contrairement à ce que nous supposions, la saillance environnementale n'a eu aucun impact sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail. Cependant, on peut penser que l'opérationnalisation de cette variable indépendante n'était pas optimale. En effet, dans la condition de saillance environnementale élevée, alors qu'ils étaient assis dans leurs boxes, les étudiants devaient lever la tête pour repérer les affiches sur la protection de l'environnement, apposées sur les murs de la salle. Il aurait fallu utiliser des questions de contrôle des effets des inductions expérimentales pour vérifier que les étudiants avaient bien remarqué les affiches et lu les messages.

Enfin, les comportements pro-environnementaux (CPE) réalisés au domicile et les habitudes environnementales sont significativement et positivement corrélés entre eux, ainsi qu'avec les comportements pro-sociaux, et surtout les CPE au travail. Ainsi, les participants déclarent davantage de CPE au travail s'ils présentent de fortes habitudes environnementales et s'ils réalisent des CPE au domicile. Ce résultat est conforme à nos hypothèses et à la littérature scientifique qui indique le pouvoir prédictif des habitudes sur les comportements en général (Ouellette & Wood, 1998 ; Verplanken et al., 1994) et dans le domaine de la protection de l'environnement (Knussen et al., 2004 ; Stern, 2000).

On peut noter que les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail sont davantage corrélés avec les CPE au domicile qu'avec les habitudes environnementales (la différence entre les deux corrélations est tendancielle, $p < .08$). Ce résultat peut s'expliquer par le fait qu'ils ont le même niveau de spécificité, puisque ce sont des comportements précis et contextualisés.

Dans l'étude suivante, nous approfondirons ces résultats en utilisant les échelles de comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), à la place des comportements pro-sociaux ; et de CCO dirigés vers l'environnement, en complément des comportements pro-environnementaux au travail. Ces échelles présentent l'intérêt d'avoir été validées à de nombreuses reprises dans des recherches empiriques (Lepine et al., 2002 ; Paillé, 2006 ; Podsakoff et al., 1990 ; Podsakoff & MacKenzie, 1994).

RÉSUMÉ

L'objectif principal de cette première expérimentation était de tester l'impact du sentiment de justice organisationnelle et du type de justice (distributive, procédurale ou interactionnelle) sur les comportements organisationnels pro-sociaux (CPS) et pro-environnementaux (CPE) au travail.

Nous souhaitions également observer l'effet de la saillance environnementale, c'est-à-dire la présence d'indices contextuels rappelant la nécessité de préserver l'environnement.

Enfin, nous voulions vérifier les relations entre les habitudes environnementales et les CPE au travail.

Les résultats montrent que le sentiment de justice influence significativement et positivement les CPS et CPE au travail.

Le type de justice a un impact sur les CPS uniquement : la justice interactionnelle augmente les scores de CPS.

La saillance environnementale n'a aucun impact, mais l'opérationnalisation de la variable indépendante peut être remise en question.

Enfin, les CPE au domicile et les habitudes environnementales sont positivement corrélés avec les CPS et avec les CPE au travail.

Ces résultats soulignent l'importance de traiter les salariés de façon équitable pour augmenter leur implication pro-sociale et pro-environnementale au travail, sans négliger le poids des habitudes environnementales préexistantes.

B. E3. SAILLANCE ENVIRONNEMENTALE ET CONTEXTE ORGANISATIONNEL

I) OBJECTIFS ET HYPOTHÈSES

Cette deuxième expérimentation se donne pour objectifs de compléter nos premiers résultats sur l'influence de la justice organisationnelle sur les comportements pro-sociaux (CPE) et pro-environnementaux (CPE) au travail. Plus particulièrement, les CPS ont été opérationnalisés différemment, en utilisant cette fois-ci les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO). Ces comportements sont largement conceptualisés par différents chercheurs, qui ont en outre développé des outils de mesures adaptés et validés (Lepine et al., 2002 ; Paillé, 2006 ; Podsakoff et al., 1990 ; Podsakoff & MacKenzie, 1994). Nous avons ajouté l'intention de retrait – s'absenter et quitter son entreprise (Paillé, 2006 ; Paillé et al., 2010), qui peut se manifester en réaction à de l'injustice organisationnelle (Kickul, Lester, & Finkl, 2002).

De la même manière, nous introduisons, en complément des CPE au travail, les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E). Ceux-ci englobent les CPE au travail puisqu'une de leurs dimensions renvoie aux éco-initiatives quotidiennes, tandis que les autres dimensions regroupent l'entraide, l'esprit d'équipe, le civisme, la complaisance organisationnelle et le développement personnel de connaissances et compétences environnementales (Boiral, 2009).

La manipulation de la saillance environnementale a également été améliorée dans cette expérimentation. Nous avons repositionné des affiches rappelant la nécessité de protéger l'environnement et nous avons introduit dans les scénarios, une nouvelle variable organisationnelle : l'implication de l'entreprise pour la protection de l'environnement. Nous répondons ainsi à une problématique issue d'un questionnaire de terrain concernant l'impact du type de bâtiment (« classique » ou « durable » donc présentant une saillance environnementale plus ou moins élevée) et du type d'entreprise (« classique » ou « durable » donc présentant un contexte organisationnel plus ou moins investi pour l'environnement).

Enfin, les habitudes, attitudes et valeurs environnementales seront évoquées dans cette étude expérimentale.

En ce qui concerne les effets principaux, nous supposons que la justice organisationnelle aura un impact significatif sur les CCO, l'intention de retrait, les CCO-E et les CPE au travail. Nous présumons que les CPE au travail et les CCO-E seront plus importants en condition de saillance environnementale élevée et de contexte organisationnel pro-environnemental. De plus, nous émettons l'hypothèse que les habitudes, les attitudes et les valeurs environnementales seront positivement liées aux CPE au travail et aux CCO-E.

II) MÉTHODE

II.1) Participants et mode de recrutement

Les participants sont 250 étudiants inscrits en première année de Psychologie à l'université Paris-Ouest Nanterre-La Défense. La population est composée de 80,72 % de femmes et 19,28 % d'hommes, la moyenne d'âge se situe à 19,9 ans¹⁸.

Les étudiants reçoivent des crédits d'enseignement en échange de leur participation à l'expérimentation, qui s'est déroulée en février 2014. Les données d'un sujet ont été supprimées car il manquait 17 réponses. Nous avons donc un total de 249 participants.

L'étude s'est déroulée en deux étapes. Une première série de mesures a été effectuée avant l'expérimentation, lors d'un protocole de mass-testing en ligne, au cours duquel les étudiants ont répondu à un panel d'échelles de mesures. Puis, une deuxième série de variables dépendantes a été mesurée lors de l'expérimentation. Un code était associé à chaque participant afin d'apparier les questionnaires et d'identifier les étudiants, tout en garantissant leur anonymat.

II.2) Matériel et procédure

II.2.a) Variables indépendantes

Les participants sont placés aléatoirement dans l'une des huit conditions expérimentales correspondant aux trois variables indépendantes manipulées.

▪ *Sentiment de justice organisationnelle*

Les scénarios ont été construits sur le modèle de ceux utilisés pour l'étude E2. Étant donné que nous n'avions pas observé de différences majeures entre les trois dimensions de la justice organisationnelle, nous avons décidé de les regrouper dans chaque scénario, afin de garder une variation uniquement sur l'aspect **juste ou injuste**. Ainsi, un scénario juste l'est à la fois sur le plan distributif, procédural et interactionnel (cf. Annexe XII. p. 301).

▪ *Saillance environnementale*

Étant donné l'absence de résultats liés à la saillance environnementale dans l'étude E2, nous avons modifié son opérationnalisation et nous l'avons scindée en deux variables indépendantes distinctes : la saillance environnementale -**absente versus élevée**-, qui concerne l'aménagement de l'espace, et le contexte organisationnel, manipulé dans les scénarios eux-mêmes.

¹⁸ Ni l'âge, ni le sexe des participants n'ont d'influence sur nos mesures. Nous ne prendrons pas en compte ces variables dans nos analyses.

Comme lors de la première expérimentation (étude E2, p. 103), la condition de saillance environnementale élevée consiste à présenter aux étudiants un questionnaire imprimé sur du papier recyclé, avec une mention le précisant et la Boucle de Moebius. Les affiches de la première expérimentation ont été remplacées par deux affiches sur le recyclage du papier à l'université et par une photo d'un arbre (cf. ci-dessous). Ces affiches étaient collées sur chaque table.



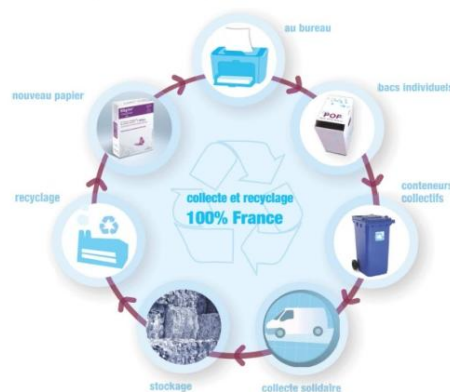
Adoptez le geste POP!

université
Paris Ovest
Nanterre La Défense

Programme de
recyclage du papier

Quelques chiffres :

- > 20 tonnes de papier, c'est 10 pages recyclées par jour et par personne
- > 20 tonnes de papier, c'est un sixième de la consommation annuelle de papier de l'université
- > 20 tonnes de papier recyclé, c'est 30 tonnes de bois et 160 m³ d'eau économisés
- > 20 tonnes de papier collecté génère 2 mois de travail chez le collecteur/recycleur
- > En France, un employé de bureau utilise 75 kg de papier par an
- > 1 document imprimé sur 6 n'est jamais lu !!!!



TRIETHIC

université
Paris Ovest
Nanterre La Défense

ARIOWIGGINS
GRAPHIC

Une opération mise en place par le Comité développement durable
de l'Université Paris Ovest Nanterre La Défense
www.u-paris10.fr/campusvert | campusvert@u-paris10.fr

Dépliant imprimé sur du papier recyclé «coccin» issu du programme POP

Conception et réalisation : service de la communication

Enfin, nous avons également disposé des poubelles POP¹⁹, dédiées au tri du papier, à plusieurs endroits visibles dans la salle d'expérimentation.

Ainsi, en condition de saillance environnementale élevée, la pièce dans laquelle se trouvent les participants (i.e. la salle d'expérimentation) présente des caractéristiques physiques qui insistent sur la protection de l'environnement (cf. photos ci-dessous).



¹⁹ Ces poubelles de recyclage sont mises en place dans le cadre du programme « Campus vert » auquel l'université Paris-Ouest Nanterre-La Défense participe depuis 2012.

Les deux questions contrôle suivantes permettent de vérifier que les participants ont bien lu l'affiche pour le recyclage : « À l'université de Nanterre, à quoi sert la boîte POP ? » et « En France, en une année, quelle est la quantité de papier utilisée par un employé de bureau ? »

Dans la condition d'absence de saillance environnementale (groupe contrôle), les participants répondent à deux questions pour vérifier leur niveau d'attention portée à leur environnement : « Quel est la couleur des boxes de cette salle ? » et « Qu'y a-t-il d'écrit sur le tableau ? ».

■ Contexte organisationnel

Cette variable indépendante concerne le niveau d'investissement environnemental d'une entreprise dans laquelle une personne réalise son stage professionnel. Le scénario décrit un contexte organisationnel **neutre** (« un bureau d'études » lambda) ; ou un contexte organisationnel **pro-environnemental**. Pour cela, nous avons mentionné les valeurs environnementales défendues par l'entreprise et l'importance des comportements des salariés. Voici l'énoncé :

Elle [Émilie] a intégré un bureau d'études environnementales, pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation. L'entreprise est très investie pour la protection de l'environnement, de par ses missions et les valeurs qu'elle défend. La politique interne de développement durable vise à favoriser l'éco-responsabilité de l'ensemble des salariés. Pour montrer l'exemple et être en cohérence avec ses activités et valeurs, l'entreprise a décidé d'installer ses locaux dans un bâtiment à basse consommation d'énergie et à haute qualité environnementale.

II.2.b) Plan expérimental

Le plan expérimental est le suivant : 2 (sentiment de justice organisationnelle : juste *versus* injuste) * 2 (saillance environnementale : absente *versus* élevée) * 2 (contexte organisationnel : neutre *versus* pro-environnemental) facteurs inter-sujets.

Le Tableau 10 ci-dessous présente la répartition des participants dans les huit groupes expérimentaux.

TABLEAU 10 : RÉPARTITION DES PARTICIPANTS ÉTUDE E3

		Saillance environnementale absente	Saillance environnementale élevée
Contexte organisationnel neutre	Juste	N = 28	N = 33
	Injuste	N = 30	N = 33
Contexte organisationnel pro- environnemental	Juste	N = 28	N = 33
	Injuste	N = 33	N = 32

II.2.c) Variables dépendantes

Nous présentons d'abord les variables invoquées collectées en amont de l'expérimentation, lors du mass-testing, mesurant les facteurs individuels (habitudes, attitudes et valeurs environnementales), caractéristiques présentes chez le sujet avant l'expérimentation.

▪ *Habitudes environnementales*

Comme pour la première expérimentation (étude E2), nous avons évalué les habitudes environnementales (cf. Annexe X. p. 296) des participants grâce à la version française réduite de l'échelle SRHI (Self Report Habit Index, développée par Verplanken et Orbell en 2003). Les réponses sont rangées de 1 « Pas du tout » à 5 « Tout à fait ». Les analyses de fiabilité montrent une bonne homogénéité des sept items ($\alpha = .92$), nous utiliserons donc leur moyenne en tant qu'indicateur.

Précisons que sur les 250 participants au protocole expérimental, seuls 188 ont répondu au mass-testing sur les habitudes environnementales.

▪ *Attitudes environnementales*

Nous avons utilisé l'échelle de mesure des attitudes environnementales de Schultz (2001) qui est composée de cinq items sur les préoccupations égoïstes, quatre items sur les préoccupations altruistes et quatre items sur les préoccupations biosphériques (cf. Annexe XIII. p. 305).

L'échelle se présente sous la forme d'une série de propositions en réponse à la question : « Je me sens préoccupé(e) par le problème du réchauffement climatique à cause de ses conséquences sur : » ; par exemple : « Les générations futures ».

Les participants étaient amenés à se positionner pour chaque proposition, en cochant une case sur une échelle de Likert allant de 1 « Pas préoccupé » à 5 « Très préoccupé ».

Parmi l'ensemble des 250 participants au protocole expérimental, seuls 202 ont répondu au questionnaire d'attitudes environnementales.

L'analyse de fiabilité montre une bonne homogénéité de l'ensemble des 13 items composant l'échelle des attitudes environnementales ($\alpha = .90$).

Une analyse factorielle confirme la structure en trois facteurs :

- Préoccupations égoïstes ($\alpha = .89$) : ce facteur explique 29 % de la variance des attitudes environnementales.
- Préoccupations altruistes ($\alpha = .88$) : ce facteur explique 27 % de la variance des attitudes environnementales.
- Préoccupations biosphériques ($\alpha = .95$) : ce facteur explique 22 % de la variance des attitudes environnementales.

■ *Valeurs environnementales*

Nous avons utilisé une version réduite (18 items au lieu des 57 initiaux) de l'inventaire des valeurs de Schwartz (1992), validé et traduit en France par Wach et Hammer (2003). Nous avons choisi de traiter uniquement cinq valeurs ($\alpha = .68$) relatives à la justice et l'environnement : « Égalité : chances égales pour tous » et « Justice sociale : corriger les injustices, secourir les faibles » ; « Unité avec la nature : adéquation avec la nature », « Un monde de beauté : beauté de la nature et des arts » et « Protégeant l'environnement : préserver la nature ». Parmi la liste des 18 valeurs proposées, les participants devaient en évaluer l'importance, sur une échelle de Likert, allant de -1 « Opposé à mes valeurs » à 7 « D'importance extrême ».

Nous présentons à présent les variables dépendantes mesurées durant l'expérimentation. Pour chaque question, les participants devaient répondre en se positionnant sur une échelle de Likert en sept points, allant de 1 « Non, pas du tout » à 7 « Oui, tout à fait ».

■ *Comportements de citoyenneté organisationnelle*

À la place de l'échelle de mesure des comportements pro-sociaux que nous avons utilisée dans la première expérimentation (étude E2.), nous avons cette fois retenu trois échelles pour mesurer les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO).

Elles ont été élaborées par Podsakoff et al. (1990), mises à jour par Podsakoff et MacKenzie (1994) et utilisées en contexte francophone par Paillé (2006). Ces échelles présentent généralement d'excellentes propriétés psychométriques (Lepine et al., 2002).

La première échelle, composée de six items, mesure les comportements d'entraide ou d'altruisme dirigés vers les collègues. La seconde échelle mesure les vertus civiques, à l'aide de trois items. Et la troisième échelle, composée de quatre items (dont les scores doivent être inversés lors de la saisie), mesure les comportements renvoyant à l'esprit d'équipe ou la sportivité. Voici un exemple d'item : « J'assiste à des manifestations professionnelles pour lesquelles ma présence est encouragée mais pas formellement exigée ».

L'analyse de fiabilité réalisée sur les 13 items mesurant les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) montre une bonne homogénéité ($\alpha = .77$).

En complément, une analyse factorielle confirmatoire conduite sur l'ensemble de ces items montre qu'ils peuvent effectivement être regroupés en trois dimensions :

- Entraide ($\alpha = .78$) : ce facteur explique 22 % de la variance des CCO.
- Vertus civiques ($\alpha = .72$) : ce facteur explique 16 % de la variance des CCO.
- Esprit d'équipe ($\alpha = .60$) : ce facteur explique 14 % de la variance des CCO.

■ *Intention de retrait*

L'intention de retrait a été mesurée à l'aide de l'échelle de Mobley, Griffeth, Hand et Meglino (1979), adaptée par Paillé (2006). L'échelle se compose de trois items portant sur l'intention de quitter l'entreprise (ex. : « Je pense souvent quitter définitivement mon entreprise actuelle ») et deux items portant sur l'intention de s'absenter (ex. : « Dès que je le peux, je m'absente sans raison de mon travail »). L'alpha de Cronbach calculé sur les cinq items est bon ($\alpha = .84$), nous utiliserons donc leur moyenne comme indicateur.

■ *Comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement*

Nous avons mesuré les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E) à l'aide de l'échelle à 12 items développée par Boiral et Paillé (2012), en version française (Paillé & Boiral, 2013). Voici un exemple d'item : « J'accomplis volontairement des actions et des initiatives environnementales dans mes activités quotidiennes ».

Les analyses de fiabilité réalisées sur les 12 items mesurant les CCO-E montrent une bonne homogénéité ($\alpha = .95$). Pour plus de simplicité, nous les avons agrégés en un seul indicateur.

L'analyse factorielle donne une structure avec un seul facteur principal, contrairement aux trois facteurs qui étaient attendus d'après la littérature (éco-civisme, éco-helping, éco-initiatives).

▪ *Comportements pro-environnementaux au travail*

Afin de mesurer les comportements spécifiques favorables à l'environnement (CPE) au travail, nous avons utilisé la même échelle que lors de la première expérimentation (étude E2). Celle-ci présentait de bonnes propriétés psychométriques lors du pré-test du matériel ($\alpha = .77$) et lors de la première expérimentation ($\alpha = .73$). Un exemple d'item est : « Je mets mon ordinateur en veille lorsque je ne l'utilise pas ». L'échelle comporte sept items présentés de façon positive et six items présentés de façon négative, c'est-à-dire qu'un score élevé indique un comportement nuisible à l'environnement. Nous avons donc inversé les réponses à ces six items.

Une fois de plus, les 13 items mesurant les CPE au travail sont homogènes ($\alpha = .73$), nous nous servirons de leur moyenne pour simplifier nos analyses.

Les questionnaires sont présentés en Annexe XIV (p. 306).

III) RÉSULTATS

Le Tableau 11 ci-dessous présente les minimums, maximums, moyennes et écart-types calculés pour les indicateurs de chaque variable dépendante.

TABLEAU 11 : STATISTIQUES DESCRIPTIVES SUR L'ENSEMBLE DES VARIABLES DÉPENDANTES (VD)

	VD ²⁰	N actifs	Moyenne	Minimum	Maximum	Écart-type
Mesurées lors de l'expérimentation	CCO	248	4.57	1.69	6.46	0.78
	Retrait	249	3	1	7	1.54
	CCO-E	247	4.16	1	7	1.38
	CPE au travail	249	5.27	2.77	7	0.85
Mass-testing	Habitudes	186	3.11	1	5	0.99
	Attitudes	202	3.63	1	5	0.79
	Valeurs	186	5.39	2.40	7	0.95

Note : CCO : comportements de citoyenneté organisationnelle ; CCO-E : CCO dirigés vers l'environnement ; CPE : comportements pro-environnementaux

²⁰ Toutes les mesures ont été réalisées avec des échelles de Likert en sept points, sauf les valeurs et les habitudes environnementales, en cinq points.

III.1) Comportements de citoyenneté organisationnelle

Le Tableau 12 présente une vue d'ensemble des résultats de l'analyse de variance (ANOVA) qui vise à tester l'impact de nos trois variables indépendantes sur les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO).

TABEAU 12 : RÉSUMÉ DE L'ANOVA IMPLIQUANT LA JUSTICE ORGANISATIONNELLE, LA SAILLANCE ENVIRONNEMENTALE ET LE CONTEXTE ORGANISATIONNEL SUR LES CCO

Variables indépendantes	F(1, 240)	Significativité	Eta ²
Justice organisationnelle (JO)	38.44	$p < .001$	.14
Saillance environnementale (SE)	2.05	<i>non significatif</i>	.01
Contexte organisationnel (O)	2.07	<i>non significatif</i>	.01
JO * SE	8.38	$p < .01$	.03
JO * O	1.12	<i>non significatif</i>	.004
SE * O	4.13	$p < .05$	.02
JO * SE * O	< 1	<i>non significatif</i>	.002

L'analyse de la variance montre un effet principal significatif du sentiment de justice sur les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO, $F(1, 240) = 38.44, p < .001, Eta^2 = .14$). Ainsi, les participants ayant lu un scénario juste ont davantage d'intentions d'adopter des CCO ($M = 4.86, ET = 0.67$) que ceux ayant lu un scénario injuste ($M = 4.28, ET = 0.78$).

Il n'y a pas d'effet principal de la saillance environnementale ni du contexte organisationnel sur les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO).

Il existe un effet d'interaction significatif entre la justice organisationnelle et la saillance environnementale sur les scores de CCO ($F(1, 240) = 8.38, p < .01, Eta^2 = .03$, cf. Figure 13).

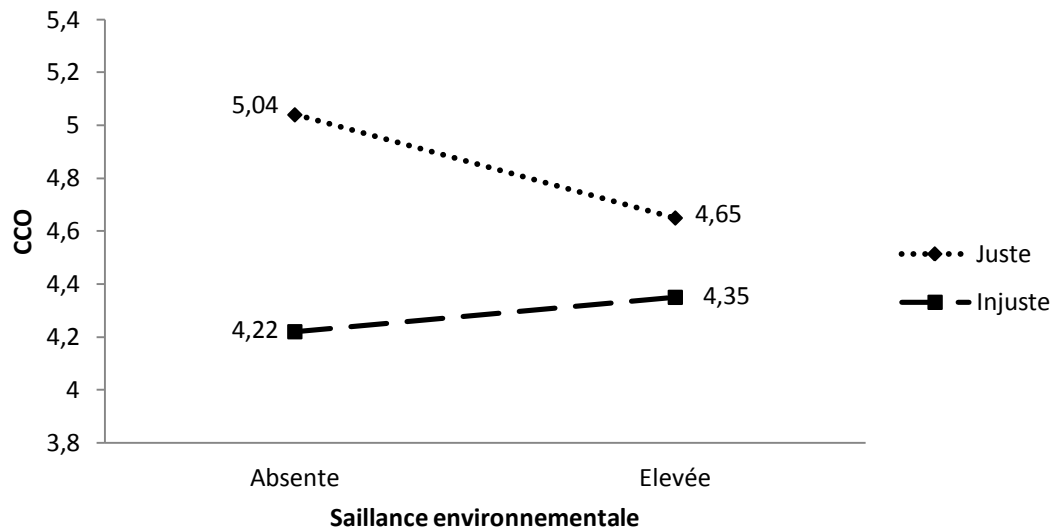


FIGURE 13 : INTERACTION JUSTICE * SAILLANCE SUR LES CCO

Nous avons réalisé un test post-hoc (HSD de Tukey pour N différents) qui indique que les scores aux CCO sont les plus élevés en condition d'absence de saillance environnementale (SE-) et de justice ($M = 5.04$, $ET = 0.59$) plutôt que de SE- et d'injustice ($M = 4.22$, $ET = 0.84$, $p < .001$) ou de saillance environnementale élevée (SE+) et justice ($M = 4.65$, $ET = 0.71$, $p < .05$).

Par contre, en condition SE+, les scores de CCO ne diffèrent pas selon la condition juste ($M = 4.65$, $ET = 0.71$) ou injuste ($M = 4.35$, $ET = 0.71$, $p = \text{n.s.}$) et de la même manière, en condition injuste, il n'y a aucune différence entre les scores des participants placés en SE+ ($M = 4.35$, $ET = 0.71$) ou SE- ($M = 4.22$, $ET = 0.84$, $p = \text{n.s.}$).

On observe également une interaction significative entre la saillance environnementale et le contexte organisationnel sur les CCO ($F(1, 240) = 4.13$, $p < .05$, $\eta^2 = .02$; cf. Figure 14).

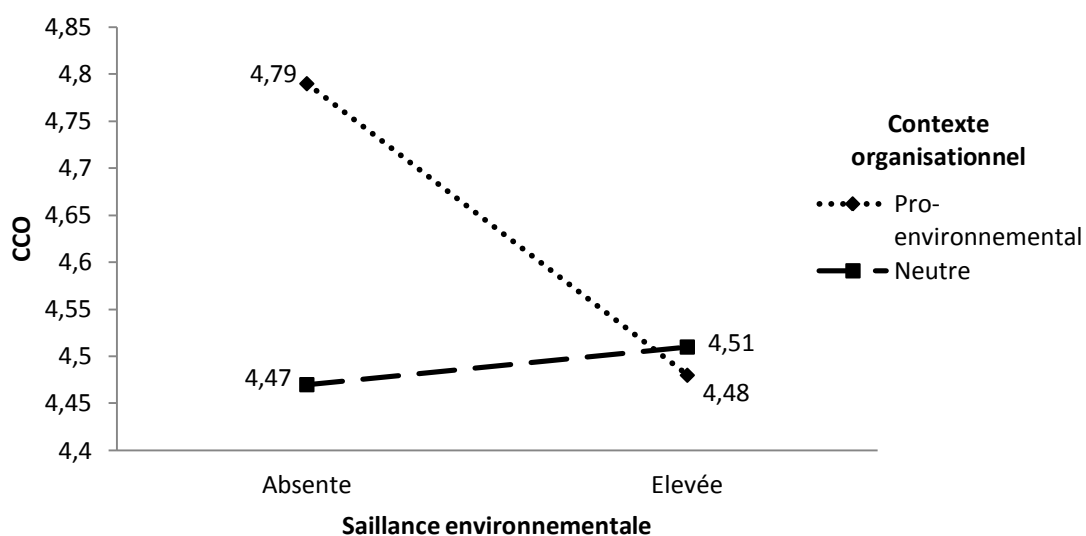


FIGURE 14 : INTERACTION SAILLANCE * CONTEXTE ORGANISATIONNEL SUR LES CCO

D'après le test HSD de Tukey (pour N différents), les scores de comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) sont tendanciellement plus élevés en condition d'absence de saillance environnementale (SE-) et contexte organisationnel pro-environnemental (O+) ($M = 4.79$, $ET = 0.81$) qu'en condition SE- et contexte organisationnel neutre ($M = 4.47$, $ET = 0.77$, $p < .07$) ou saillance environnementale élevée et O+ ($M = 4.48$, $ET = 0.81$, $p < .09$). Les autres moyennes ne sont pas significativement différentes ($p = \text{n.s.}$).

III.2) Intention de retrait

Le Tableau 13 ci-dessous présente une vue d'ensemble des résultats de l'ANOVA.

TABEAU 13 : RÉSUMÉ DE L'ANOVA IMPLIQUANT LA JUSTICE ORGANISATIONNELLE, LA SAILLANCE ENVIRONNEMENTALE ET LE CONTEXTE ORGANISATIONNEL SUR L'INTENTION DE RETRAIT

Variables indépendantes	F(1, 241)	Significativité	Eta ²
Justice organisationnelle (JO)	192.43	$p < .001$	.44
Saillance environnementale (SE)	< 1	<i>non significatif</i>	.001
Contexte organisationnel (O)	1.45	<i>non significatif</i>	.01
JO * SE	4.25	$p < .05$	.02
JO * O	1.86	<i>non significatif</i>	.01
SE * O	2.91	<i>non significatif</i>	.02
JO * SE * O	< 1	<i>non significatif</i>	.001

L'analyse de variance met en évidence un effet principal significatif du sentiment de justice sur l'intention de retrait ($F(1, 241) = 192.43, p < .001, \eta^2 = .44$). Les participants en condition injuste déclarent davantage d'intentions de retrait ($M = 3.99, ET = 1.33$) que ceux en condition juste ($M = 1.97, ET = 0.92$). Il n'y a pas d'autres effets principaux ($p = \text{n.s.}, \eta^2 \leq .01$).

On note une interaction significative entre le sentiment de justice et la saillance environnementale sur l'intention de retrait ($F(1, 241) = 4.25, p < .05, \eta^2 = .02$; cf. Figure 15).

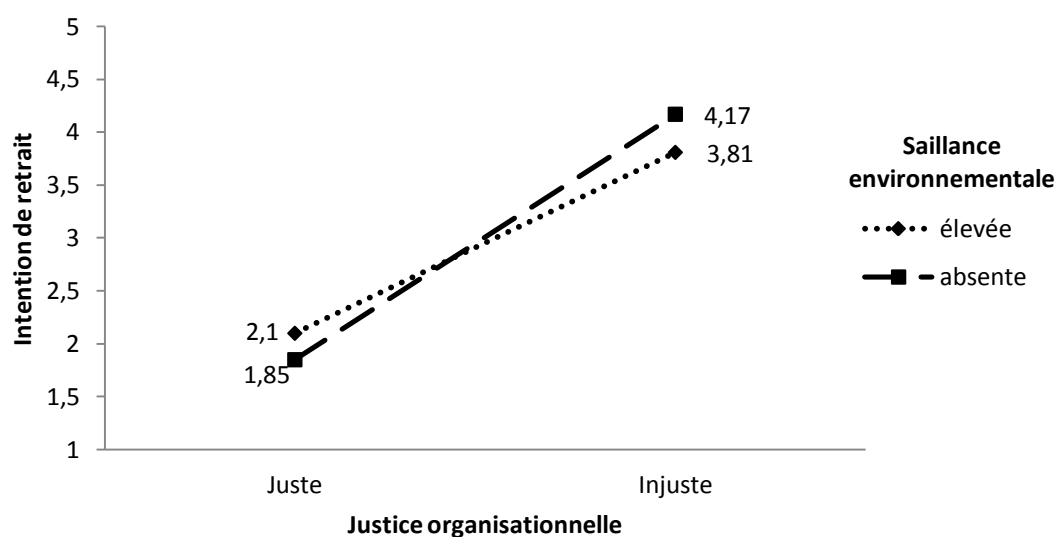


FIGURE 15 : INTERACTION JUSTICE * SAILLANCE SUR L'INTENTION DE RETRAIT

D'après le test post-hoc (HSD de Tukey pour N différents), l'intention de retrait des participants est plus élevée en condition d'absence de saillance environnementale et d'injustice ($M = 4.17, ET = 1.27$) que de justice ($M = 1.85, ET = 0.87, p < .001$). De même, les scores d'intention de retrait sont supérieurs en situation de saillance environnementale élevée et injuste ($M = 3.81, ET = 1.39$) plutôt que juste ($M = 2.10, ET = 0.98, p < .001$).

Les autres interactions ne sont pas significatives ($p = \text{n.s.}, \eta^2 \leq .02$).

III.3) CCO dirigés vers l'environnement

Le Tableau 14 présente une vue d'ensemble des résultats de l'ANOVA qui teste le rôle de la justice organisationnelle, la saillance environnementale et le contexte organisationnel sur les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E).

TABEAU 14 : RÉSUMÉ DE L'ANOVA IMPLIQUANT LA JUSTICE ORGANISATIONNELLE, LA SAILLANCE ENVIRONNEMENTALE ET LE CONTEXTE ORGANISATIONNEL SUR LES CCO-E

Variables	F(1, 239)	Significativité	Eta ²
Justice organisationnelle (JO)	12.18	$p < .001$	.05
Saillance environnementale (SE)	5.65	$p < .02$	.02
Contexte organisationnel (O)	25.44	$p < .001$	.10
JO * SE	6.65	$p < .02$	.03
JO * O	3.09	$p < .09$	.01
SE * O	2	<i>non significatif</i>	.01
JO * SE * O	8.79	$p < .01$	.04

L'analyse de la variance montre un effet principal significatif du sentiment de justice sur les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E) ($F(1, 239) = 12.18, p < .001, \text{Eta}^2 = .05$). Ainsi, les participants ayant lu un scénario juste ont davantage d'intentions d'adopter des CCO-E ($M = 4.46, ET = 1.27$) que ceux ayant lu un scénario injuste ($M = 3.87, ET = 1.43$).

Il existe aussi un effet principal significatif de la saillance environnementale (SE) sur les CCO-E ($F(1, 239) = 5.65, p < .02, \text{Eta}^2 = .02$). Les participants placés en condition de SE absente ont des scores de CCO-E plus élevés ($M = 4.35, ET = 1.40$) que ceux placés en condition de SE élevée ($M = 3.96, ET = 1.34$).

Enfin, le contexte organisationnel a un effet principal significatif sur les CCO-E ($F(1, 239) = 25.44, p < .001, \text{Eta}^2 = .10$). Les scores de CCO-E des participants ayant lu un scénario présentant un contexte organisationnel pro-environnemental sont plus élevés ($M = 4.58, ET = 1.33$) que ceux des participants ayant lu un scénario décrivant un contexte organisationnel neutre ($M = 3.75, ET = 1.31$).

Par ailleurs, il existe une interaction significative entre la justice organisationnelle et la saillance environnementale sur les scores de comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E) ($F(1, 239) = 6.65, p < .02, \text{Eta}^2 = .03$; cf. Figure 16).

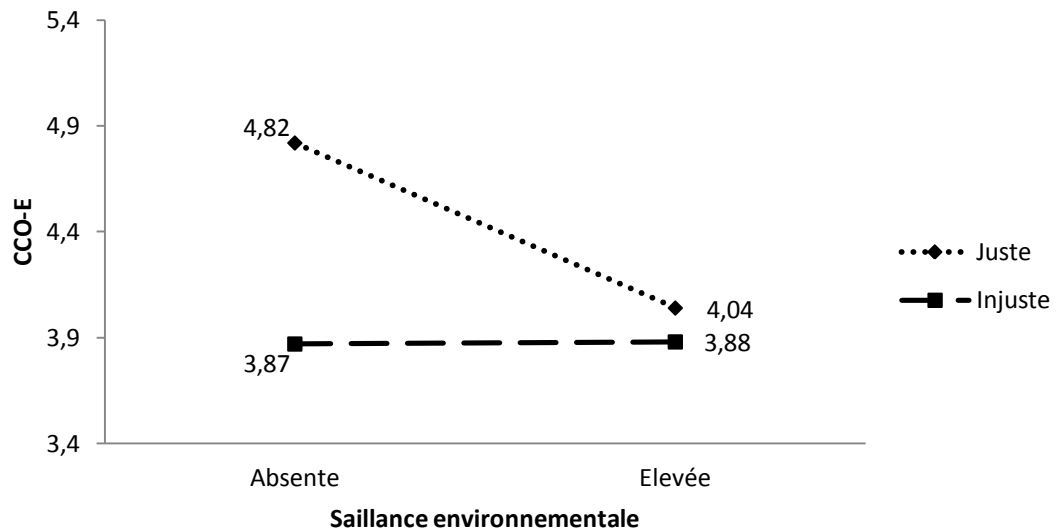


FIGURE 16 : INTERACTION JUSTICE * SAILLANCE SUR LES CCO-E

Nous avons réalisé un test post-hoc (HSD de Tukey pour N différent) qui révèle que les scores aux CCO-E sont plus élevés en condition d'absence de saillance environnementale (SE-) et justice ($M = 4.82$, $ET = 1.23$) qu'en condition SE- et injustice ($M = 3.87$, $ET = 1.40$, $p < .001$) ou saillance environnementale élevée et justice ($M = 4.04$, $ET = 1.19$, $p < .01$).

Les autres moyennes ne diffèrent pas significativement ($p = \text{n.s.}$).

On note une interaction tendancielle entre la justice et le contexte organisationnel sur les CCO-E ($F(1, 239) = 3.09$, $p < .09$, $Eta^2 = .01$; cf. Figure 17).

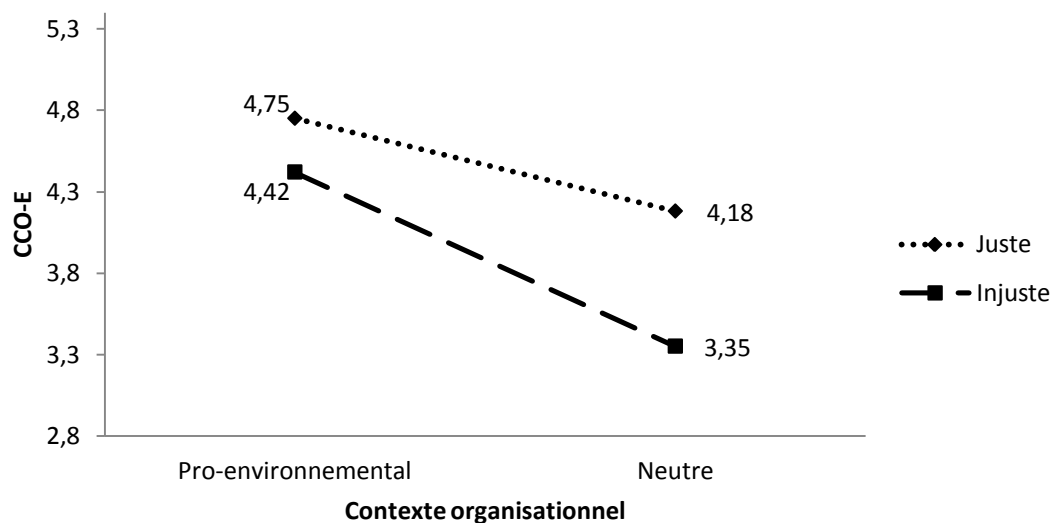


FIGURE 17 : INTERACTION JUSTICE * CONTEXTE ORGANISATIONNEL SUR LES CCO-E

Le test post-hoc HSD de Tukey (pour N différents) montre qu'en condition de contexte organisationnel pro-environnemental (O+), les scores de CCO-E ne sont pas influencés par le sentiment de justice ($p = n.s.$) tandis qu'en condition de contexte organisationnel neutre (O-), les scores de CCO-E sont plus élevés lorsque le scénario est juste ($M = 4.18, ET = 1.19$) plutôt qu'injuste ($M = 3.35, ET = 1.30, p < .01$). En condition injuste, les scores de CCO-E sont plus élevés en condition O+ ($M = 4.42, ET = 1.36$) qu'O- ($M = 3.35, ET = 1.30, p < .01$). De la même manière, en condition juste, les scores de CCO-E sont tendanciellement plus élevés en condition O+ ($M = 4.75, ET = 1.30$) qu'O- ($M = 4.18, ET = 1.19, p < .07$).

Ainsi, la condition la plus favorable est « O+ juste » ($M = 4.75, ET = 1.30$) et la moins favorable « O- Injuste » ($M = 3.35, ET = 1.30, p < .001$).

Enfin, l'ANOVA met en évidence une interaction significative entre les trois variables indépendantes : justice organisationnelle * saillance environnementale * contexte organisationnel ($F(1, 239) = 8.79, p < .01, Eta^2 = .04$; cf. Figure 18).

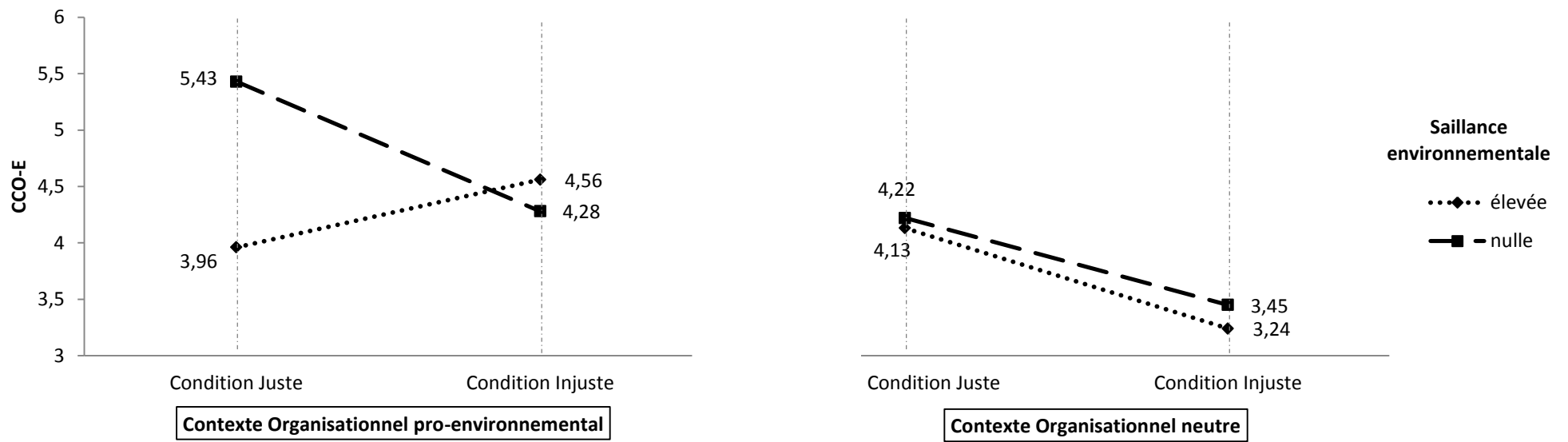


FIGURE 18 : INTERACTION JUSTICE * SAILLANCE * CONTEXTE ORGANISATIONNEL SUR LES CCO-E

Afin de décomposer les effets d'interaction présentés ci-dessus (cf. Figure 18), nous avons réalisé un test de comparaisons planifiées de moyennes. Dans un premier temps, nous avons analysé l'interaction entre la justice organisationnelle et la saillance environnementale en condition de contexte organisationnel pro-environnemental. L'analyse des contrastes montre que cette interaction est significative ($F(1, 239) = 15.18, p < .001$). Au contraire, elle n'est pas significative lorsque les participants sont en condition de contexte organisationnel neutre ($F(1, 239) = .08, p = \text{n.s.}$).

En complément, d'après le test post-hoc (HSD de Tukey pour N différents), en contexte organisationnel pro-environnemental (O+), lorsque les scénarios sont justes, les scores de CCO-E sont plus élevés en condition d'absence de saillance environnementale (SE-) ($M = 5.43, ET = 0.88$) qu'en condition de saillance élevée ($M = 3.96, ET = 1.25, p < .001$). De plus, en condition O+ et SE-, les scores de CCO-E sont plus élevés chez les participants ayant lu un scénario juste ($M = 5.43, ET = 0.88$) plutôt qu'injuste ($M = 4.28, ET = 1.43, p < .01$).

Par contre, en contexte organisationnel neutre, il n'y a pas d'effet de la saillance environnementale ($p = \text{n.s.}$) ni de la justice organisationnelle ($p = \text{n.s.}$) sur les CCO-E.

III.4) Comportements pro-environnementaux au travail

Le Tableau 15 ci-dessous présente une vue d'ensemble des résultats de l'ANOVA qui implique les trois variables indépendantes manipulées dans cette étude et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail.

TABEAU 15 : RÉSUMÉ DE L'ANOVA IMPLIQUANT LES 3 VARIABLES INDÉPENDANTES SUR LES COMPORTEMENTS PRO-ENVIRONNEMENTAUX AU TRAVAIL

Variables indépendantes	F(1, 241)	Significativité	Eta ²
Justice organisationnelle (JO)	12.34	$p < .001$	.05
Saillance environnementale (SE)	4.02	$p < .05$	.02
Contexte organisationnel (O)	2.03	<i>non significatif</i>	.01
JO * SE	5.40	$p < .03$	.02
JO * O	< 1	<i>non significatif</i>	.001
SE * O	1.19	<i>non significatif</i>	.01
JO * SE * O	1.45	<i>non significatif</i>	.01

Selon les résultats de l'analyse de variance, un effet principal de la justice organisationnelle ($F(1, 241) = 12.34, p < .001, \eta^2 = .05$) indique que les scores de comportements pro-environnementaux (CPE) au travail sont supérieurs lorsque les participants lisent un scénario juste ($M = 5.47, ET = 0.78$) plutôt qu'injuste ($M = 5.08, ET = 0.88$).

Nous observons également un effet principal de la saillance environnementale (SE) ($F(1, 241) = 4.02, p < .05, \eta^2 = .02$) qui révèle que les participants en condition SE absente déclarent davantage de CPE au travail ($M = 5.37, ET = 0.84$) que les participants en condition SE élevée ($M = 5.16, ET = 0.86$).

Il n'y a pas d'effet principal du contexte organisationnel sur les CPE au travail ($F(1, 241) = 12.34, p < .001, \eta^2 = .05$).

Par ailleurs, il existe une interaction significative entre la justice organisationnelle et la saillance environnementale sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail ($F(1, 241) = 5.40, p < .03, \eta^2 = .02$; cf. Figure 19).

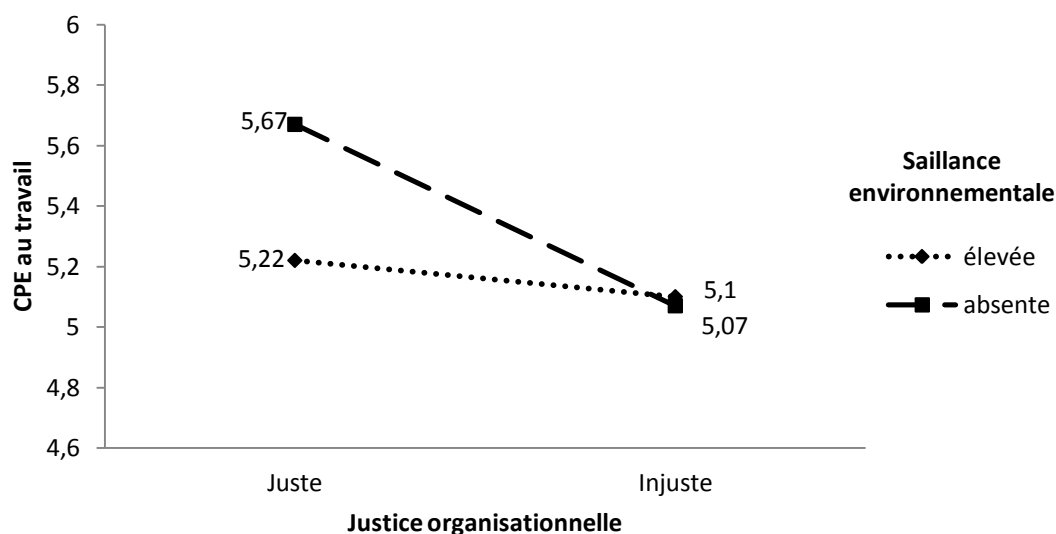


FIGURE 19 : INTERACTION JUSTICE * SAILLANCE SUR LES CPE AU TRAVAIL

Le test post-hoc HSD de Tukey (pour N différents) montre qu'il n'y a pas d'impact de la saillance environnementale sur les CPE au travail en condition injuste ($p = \text{n.s.}$). *A contrario*, les participants ayant lu un scénario juste possèdent des scores de CPE au travail supérieurs en l'absence de saillance environnementale ($M = 5.67, ET = 0.66$) plutôt que quand elle est élevée ($M = 5.22, ET = 0.84, p < .02$).

III.5) Facteurs individuels (habitudes, attitudes et valeurs environnementales)

La matrice de corrélation indique des liens significatifs entre les trois facteurs individuels suivants : habitudes, attitudes et valeurs environnementales (cf. Tableau 16).

TABLEAU 16 : MATRICE DE CORRÉLATION - FACTEURS INDIVIDUELS ET VD

Variables	1. Habitudes	2. Attitudes	3. Valeurs
1. Habitudes	-		
2. Attitudes	.35**	-	
3. Valeurs	.33**	.39**	-
4. CCO	.15	.09	.21*
5. Retrait	-.05	-.02	.00
6. CCO-E	.47**	.35**	.44**
7. CPE au travail	.51**	.28**	.32**

Notes : CCO : comportements de citoyenneté organisationnelle ; CCO-E : CCO dirigés vers l'environnement ; CPE : comportements pro-environnementaux ; ** $p < .001$; * $p < .01$

Nous observons de fortes corrélations entre les habitudes environnementales et les CCO-E ($r = .47, p < .001$) et CPE au travail ($r = .51, p < .001$). De même entre les attitudes et les CCO-E ($r = .35, p < .001$) et CPE au travail ($r = .28, p < .001$). Enfin, les valeurs sont également corrélées avec les CCO-E ($r = .44, p < .001$) et les CPE ($r = .32, p < .001$), mais aussi avec les CCO ($r = .21, p < .001$).

Plus particulièrement, nous avons regardé les corrélations entre attitudes environnementales (préoccupations égoïstes, altruistes ou biosphériques) et les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E), d'une part, et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail, d'autre part (cf. Tableau 17).

TABLEAU 17 : MATRICE DE CORRÉLATIONS – ATTITUDES ET CCO-E / CPE AU TRAVAIL

Attitudes / Variables	1. CCO-E	2. CPE au travail
1. Égoïstes	.15*	.09
2. Altruistes	.27**	.17*
3. Biosphériques	.38**	.29**

Notes : CCO-E : comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement ; CPE : comportements pro-environnementaux ; ** $p < .001$; * $p < .05$

D'après le test d'homogénéité, la corrélation entre les CCO-E et les attitudes égoïstes ($r = .15, p < .05$) est significativement inférieure ($p < .05$) à celle avec les attitudes biosphériques ($r = .38, p < .001$). Les résultats sont identiques pour les CPE au travail ($p < .05$). Les autres différences entre les coefficients de corrélation ne sont pas significatives.

Nous allons maintenant explorer plus précisément le poids des habitudes, attitudes et valeurs sur les CCO-E et CPE au travail.

III.5.a) Impact des facteurs individuels sur les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement

Nous avons effectué une régression linéaire multiple pas-à-pas ascendante sur les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E), en introduisant les mesures des trois facteurs individuels (habitudes, attitudes et valeurs environnementales) et la mesure du sentiment de justice. En effet, au début de chaque questionnaire, après avoir lu le scénario, les participants devaient répondre sur une échelle de Likert en sept points (de 1 « Totalelement injuste » à 7 « Totalelement juste ») à la question suivante : « Dans l'ensemble, ce qui arrive à Émilie vous semble... ».

Cet item nous permet de vérifier que les scénarios décrivant une situation de stage juste sont effectivement perçus par les participants comme étant plus justes ($M = 6.01, ET = 1.01$) que ceux décrivant une situation de stage injuste ($M = 1.65, ET = 0.95, F(1, 245) = 1218.62, p < .001, Eta^2 = .83$). Nous avons utilisé cette mesure de la justice perçue comme variable continue dans nos analyses.

Le Tableau 18 ci-dessous présente les résultats de la régression linéaire multiple pas-à-pas ascendante sur les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E).

TABLEAU 18 : RÉGRESSION LINÉAIRE MULTIPLE SUR LES CCO-E

Variables indépendantes	beta (β)	Test t	Significativité	R ² ajusté
1. Habitudes environnementales	.46	$t(164) = 6.73$	$p < .001$	21.14 %
2. Valeurs environnementales	.32	$t(163) = 4.64$	$p < .001$	29.92 %
3. Justice organisationnelle	.14	$t(162) = 2.13$	$p < .04$	31.42 %
4. Attitudes environnementales	.13	$t(161) = 1.82$	$p < .08$	32.37 %

Les habitudes, apparaissant en premier, ont un poids significatif ($\beta = .46$, $t(164) = 6.73$, $p < .001$) et expliquent 21,14 % de la variance des CCO-E ($F(1,164) = 45.23$, $p < .001$). Puis, en ajoutant les valeurs, le modèle explique 29,92 % de la variance des CCO-E ($\beta = .32$, $t(163) = 4.64$, $p < .001$; $F(2,163) = 36.23$, $p < .001$). Ensuite, avec le sentiment de justice, cela permet d'expliquer 31,42 % de la variance des CCO-E ($\beta = .14$, $t(162) = 2.13$, $p < .04$; $F(3,162) = 26.19$, $p < .001$). Enfin, les attitudes ont un poids tendanciel ($\beta = .13$, $t(161) = 1.82$, $p < .08$). L'ensemble des facteurs introduits dans le modèle explique 32,37 % de la variance des CCO-E ($F(4,161) = 20.75$, $p < .001$).

Nous avons ensuite cherché à tester les potentiels effets modérateurs de ces trois facteurs individuels sur la relation entre le sentiment de justice organisationnel et les CCO-E.

III.5.b) Recherche de modérateurs sur la relation entre justice et comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement

■ *Habitudes environnementales*

Nous avons tout d'abord créé une variable correspondant au facteur « Habitudes x Justice ». Puis, nous avons effectué des analyses de régressions linéaires multiples.

Premièrement, nous avons observé les effets principaux de chaque variable. La justice a un poids significatif sur les CCO-E ($\beta = .26$, $t(182) = 3.58$, $p < .001$) et explique 6,06 % de la variance ($F(1, 182) = 12.81$, $p < .001$). Les habitudes ont également un poids significatif ($\beta = .48$, $t(182) = 3.58$, $p < .001$) et expliquent, quant à elles, 22,45 % de la variance des CCO-E ($F(1, 182) = 53.99$, $p < .001$). De la même manière, l'interaction « Habitudes x Justice » a un poids significatif ($\beta = .40$, $t(182) = 5.86$, $p < .001$) et explique 15,40 % de la variance des CCO-E ($F(1, 182) = 34.30$, $p < .001$).

Deuxièmement, nous avons introduit toutes les variables dans le modèle (cf. Tableau 19) qui permet alors d'expliquer 25,72 % de la variance des CCO-E ($F(3, 180) = 22.12$, $p < .001$).

TABEAU 19 : MODÈLE COMPLET (JUSTICE, HABITUDES ET HABITUDES X JUSTICE) SUR LES CCO-E

Variables indépendantes	beta (β)	$t(180)$	Significativité
Justice organisationnelle	.23	1.09	<i>non significatif</i>
Habitudes environnementales	.47	4.12	$p < .001$
Habitudes x Justice	-.03	< 1	<i>non significatif</i>

On observe que seul le poids des habitudes reste significatif ($\beta = .47$, $t(180) = 4.12$, $p < .001$). Ainsi, les habitudes environnementales ont un effet de modération totale sur le lien entre le sentiment de justice organisationnelle et les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E).

■ *Attitudes environnementales*

Nous avons créé une variable correspondant à l'interaction « Attitudes x Justice ». Nous avons tout d'abord effectué des régressions linéaires multiples sur chaque variable prise séparément. Nous observons que les attitudes ont un poids significatif sur les CCO-E ($\beta = .34$, $t(199) = 5.08$, $p < .001$) dont elles expliquent 11,03 % de la variance ($F(1, 199) = 25.8$, $p < .001$). De plus, l'interaction « Attitudes x Justice » possède également un poids significatif sur les CCO-E ($\beta = .33$, $t(198) = 4.93$, $p < .001$) dont elle explique 10,48 % de la variance ($F(1, 198) = 24.3$, $p < .001$).

Enfin, en introduisant les trois variables dans le modèle (cf. Tableau 20), celui-ci explique 15,31 % de la variance des CCO-E ($F(3, 196) = 12.99$, $p < .001$).

TABLEAU 20 : MODÈLE COMPLET (JUSTICE, ATTITUDES ET ATTITUDES x JUSTICE) SUR LES CCO-E

Variables indépendantes	beta (β)	t(196)	Significativité
Justice organisationnelle	.13	.40	<i>non significatif</i>
Attitudes environnementales	.29	2.57	$p < .02$
Attitudes x Justice	.11	.33	<i>non significatif</i>

On note donc que seul le poids des attitudes environnementale reste significatif sur les CCO-E ($\beta = .29$, $t(196) = 2.57$, $p < .02$), alors que celui de la justice organisationnelle l'était aussi initialement ($\beta = .22$, $t(243) = 3.67$, $p < .001$).

Ainsi, les attitudes environnementales modèrent totalement la relation entre la justice organisationnelle et les CCO-E.

■ *Valeurs environnementales*

Nous avons créé une variable correspondant à l'interaction « Valeurs x Justice ». Les régressions linéaires multiples réalisées sur chaque variable indépendamment mettent en évidence le poids significatif des valeurs ($\beta = .44$, $t(182) = 6.58$, $p < .001$) qui expliquent 18,77 % de la variance des CCO-E ($F(1, 182) = 43.28$, $p < .001$).

L'interaction « Valeurs x Justice » a également un poids significatif ($\beta = .30$, $t(182) = 4.17$, $p < .001$) et explique 8,21 % de la variance des CCO-E. Lorsque l'on introduit toutes les variables dans le modèle (cf. Tableau 21), celui-ci explique 20,55 % de la variance des CCO-E ($F(3, 180) = 16.78$, $p < .001$).

TABLEAU 21 : MODÈLE COMPLET (JUSTICE, VALEURS ET VALEURS X JUSTICE) SUR LES CCO-E

Variables indépendantes	beta (β)	t(180)	Significativité
Justice organisationnelle	.36	1.09	<i>non significatif</i>
Valeurs environnementales	.46	4.18	$p < .001$
Valeurs x Justice	-.02	-.05	<i>non significatif</i>

On observe donc que seul le poids des valeurs environnementales reste significatif sur les CCO-E ($\beta = .47$, $t(180) = 4.12$, $p < .001$), alors que celui de la justice organisationnelle l'était aussi initialement ($\beta = .22$, $t(243) = 3.67$, $p < .001$).

Ainsi, il existe une modération totale des valeurs environnementales sur la relation entre la justice organisationnelle et les CCO-E.

Ces analyses suggèrent, d'une part, que chaque variable (justice, habitudes, attitudes et valeurs) étudiée séparément a un effet significatif sur les scores des participants aux CCO-E. D'autre part, les habitudes, attitudes et valeurs personnelles sont robustes et modèrent l'impact du sentiment de justice organisationnelle sur les CCO-E.

I.1.a) Impact des facteurs individuels sur les comportements pro-environnementaux au travail

Nous avons effectué une régression linéaire multiple pas-à-pas ascendante sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail, en introduisant les mesures des trois facteurs individuels (habitudes, attitudes et valeurs environnementale) et la mesure du sentiment de justice organisationnelle.

Les résultats de cette régression sont présentés dans le Tableau 22.

TABLEAU 22 : RÉGRESSION LINÉAIRE MULTIPLE SUR LES CPE AU TRAVAIL

Variabiles indépendantes	beta (β)	Test t	Significativité	R ² ajusté
1. Habitudes environnementales	.51	$t(165) = 7.68$	$p < .001$	25.89 %
2. Valeurs environnementales	.17	$t(164) = 2.42$	$p < .02$	28 %
3. Justice organisationnelle	.11	$t(163) = 1.63$	$p < .10$	28.74 %
4. Attitudes environnementales	.08	$t(162) = 1.07$	<i>non significatif</i>	28.8 %

Les habitudes, apparaissant en premier, ont un poids significatif ($\beta = .51$, $t(165) = 7.68$, $p < .001$) et expliquent 25,89 % de la variance des CPE au travail ($F(1, 165) = 58.99$, $p < .001$). Puis, en deuxième, l'ajout des valeurs permet d'expliquer 28 % de la variance des CPE au travail ($\beta = .17$, $t(164) = 2.42$, $p < .02$; $F(2, 164) = 33.29$, $p < .001$). Avec la justice, qui apparaît en troisième, le modèle explique 28,74 % de la variance des CCO-E ($\beta = .11$, $t(163) = 1.63$, $p < .10$; $F(3, 163) = 23.31$, $p < .001$). En dernier, les attitudes n'ont pas de poids significatif ($\beta = .08$, $t(162) = 1.07$, $p = \text{n.s.}$) mais l'ensemble des variables du modèle permet d'expliquer 28,8 % de la variance des CPE au travail ($F(3, 163) = 23.31$, $p < .001$).

III.5.c) Recherche de modérateurs sur la relation entre justice et comportements pro-environnementaux au travail

▪ *Habitudes environnementales*

Nous avons réalisé une régression linéaire multiple avec les variables Justice, Habitudes et l'interaction « Habitudes x Justice ». Le poids des habitudes est significatif ($\beta = .53$, $t(183) = 8.55$, $p < .001$) et explique 28,16 % de la variance des CPE au travail ($F(1, 183) = 73.14$, $p < .001$). La justice, quant à elle, possède un poids tendanciel ($\beta = .12$, $t(183) = 1.96$, $p < .06$) sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail.

L'ensemble des facteurs intégrés au modèle permet d'expliquer 28,89 % de la variance des CPE au travail ($F(3, 181) = 25.91$, $p < .001$) mais seules les habitudes ont un poids qui demeure significatif ($\beta = .50$, $t(183) = 1.96$, $p < .06$; cf. Tableau 23).

TABEAU 23 : MODÈLE COMPLET (JUSTICE, HABITUDES ET HABITUDES X JUSTICE) SUR LES CPE AU TRAVAIL

Variables indépendantes	beta (β)	t(181)	Significativité
Justice organisationnelle	.08	.38	<i>non significatif</i>
Habitudes environnementales	.50	4.52	$p < .001$
Habitudes x Justice	.05	.22	<i>non significatif</i>

Nous observons donc un effet de modération totale des habitudes environnementales sur le lien entre la justice organisationnelle et les CPE au travail.

▪ *Attitudes environnementales*

Nous avons conduit des analyses de régressions linéaires multiples avec les attitudes, le sentiment de justice organisationnelle et l'interaction « Attitudes x Justice ».

L'interaction « Attitudes x Justice » a un poids significatif sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail ($\beta = .25$, $t(199) = 3.69$, $p < .001$) et explique 5,92 % de la variance ($F(1, 199) = 13.58$, $p < .001$). Ensuite, l'ajout des attitudes permet d'expliquer 7,95 % de la variance des CPE au travail ($\beta = .17$, $t(198) = 2.32$, $p < .03$; $F(2, 198) = 9.64$, $p < .001$). Cependant, l'intégration des trois facteurs dans le modèle (cf. Tableau 24) explique seulement 7,70 % de la variance des CPE au travail ($F(3, 197) = 6.56$, $p < .001$) et plus aucune variable n'a de poids significatif ($p = \text{n.s.}$).

TABEAU 24 : MODÈLE COMPLET (JUSTICE, HABITUDES ET HABITUDES X JUSTICE) SUR LES CPE AU TRAVAIL

Variables indépendantes	beta (β)	t(197)	Significativité
Justice organisationnelle	-.02	-.68	<i>non significatif</i>
Attitudes environnementales	.11	.92	<i>non significatif</i>
Attitudes x Justice	.42	1.22	<i>non significatif</i>

Les attitudes environnementales ne sont pas modératrices de la relation entre le sentiment de justice organisationnelle et les CPE au travail.

▪ *Valeurs environnementales*

Les analyses de régressions linéaires multiples révèlent que les valeurs ont un poids significatif ($\beta = .30$, $t(183) = 4.26$, $p < .001$) sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail dont elles permettent d'expliquer 8,54 % de la variance ($F(1, 183) = 18.17$, $p < .001$).

En ajoutant le poids significatif de la justice organisationnelle ($\beta = .16$, $t(182) = 2.2$, $p < .03$), cela permet d'expliquer 10,42 % de la variance des CPE au travail ($F(2, 182) = 11.7$, $p < .001$). Lorsque l'on intègre les trois facteurs (cf. Tableau 25), le modèle explique 10,14 % de la variance des CPE au travail ($F(3, 181) = 7.9$, $p < .001$) et seules les valeurs demeurent significatives ($\beta = .34$, $t(181) = -.67$, $p < .01$).

TABLEAU 25 : MODÈLE COMPLET (JUSTICE, HABITUDES ET HABITUDES X JUSTICE) SUR LES CPE AU TRAVAIL

Variables indépendantes	beta (β)	t(197)	Significativité
Justice organisationnelle	-.02	-.68	<i>non significatif</i>
Attitudes environnementales	.11	.92	<i>non significatif</i>
Attitudes x Justice	.42	1.22	<i>non significatif</i>

Nous notons donc un effet de modération totale des valeurs environnementales sur la relation entre la justice organisationnelle et les CPE au travail.

IV) DISCUSSION

Cette expérimentation se donnait pour objectifs d'étudier l'impact du sentiment de justice organisationnelle sur un certain nombre de comportements favorables à l'organisation et à l'environnement, réalisés en contexte de travail. Nous souhaitions aussi étudier le rôle de la saillance environnementale et du contexte organisationnel sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail et les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) dirigés vers l'environnement (CCO-E). En plus de ces facteurs organisationnels, nous avons également évalué l'impact de facteurs individuels (habitudes, attitudes et valeurs environnementales) préexistants chez les participants à notre expérimentation.

En accord avec nos hypothèses, nous avons observé un effet principal significatif du sentiment de justice organisationnelle sur toutes nos dimensions : en condition juste, les scores des participants aux CCO, CCO-E et CPE au travail sont supérieurs à ceux en condition injuste, et inversement pour l'intention de retrait. Contrairement à ce que nous supposions dans notre problématique de recherche (cf. Chapitre 5 : p. 68), la justice organisationnelle influence de façon équivalente l'adoption de CCO-E et de CPE au travail (les valeurs des statistiques F , p et η^2 sont similaires).

Comme attendu, la saillance environnementale et l'investissement pro-environnemental de l'organisation n'ont pas d'effet principal sur les CCO. Néanmoins, nous observons deux interactions significatives. Premièrement, lorsque les scénarios décrivent un contexte organisationnel pro-environnemental, les scores de CCO sont plus élevés quand la salle d'expérimentation et le matériel n'activent pas de saillance environnementale plutôt que lorsqu'elle est activée. Deuxièmement, en condition de justice organisationnelle, les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E) et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail sont plus élevés lorsqu'il n'y a pas de saillance environnementale plutôt que lorsqu'elle est élevée.

La saillance environnementale a un effet principal significatif sur les scores de CCO-E et de CPE au travail : ils sont plus élevés lorsqu'il n'y a pas de saillance. Ce résultat est contradictoire à nos hypothèses s'appuyant sur la théorie de la conduite normative qui indique que rendre saillante une norme exerce une influence sur les comportements (Cialdini & Goldstein, 2004 ; Reno et al., 1993). Or, dans notre expérimentation, la notion de protection de l'environnement était visible donc saillante, mais pas les normes sociales pro-environnementales en elles-mêmes.

Il faudrait reproduire cette étude en manipulant la saillance de la norme environnementale, par exemple, en indiquant aux participants que : « à l'université de Nanterre, x % d'étudiants de première année de psychologie utilisent les boîtes POP pour recycler leurs déchets papier ».

Par ailleurs, quand les scénarios décrivent un contexte organisationnel neutre, les scores de CCO-E sont moins élevés que lorsqu'ils décrivent un contexte organisationnel pro-environnemental, donnant alors une indication sur l'importance de préserver l'environnement et de diffuser ces valeurs auprès des collaborateurs (Banerjee et al., 2003). Ce résultat confirme notre hypothèse quant à l'influence positive de la connaissance des politiques environnementales d'une entreprise sur les éco-initiatives des salariés (Ramus & Steger, 2000).

On observe une interaction entre le contexte organisationnel et le sentiment de justice sur les scores de CCO-E. Il n'y a pas d'influence de la justice sur les CCO-E en contexte organisationnel pro-environnemental, contrairement au contexte organisationnel neutre, dans lequel les scores des participants aux CCO-E sont plus élevés quand le scénario est juste plutôt qu'injuste. En nous appuyant sur les principes de la théorie de l'échange social (Blau, 1964) et de la norme de réciprocité (Gouldner, 1960), nous pouvions nous attendre au résultat inverse. En effet, on pourrait penser que les CCO-E des salariés sont des actes valorisés et participant aux objectifs des entreprises investies pour l'environnement (contexte organisationnel pro-environnemental), et donc que les salariés se sentant considérés équitablement auraient tendance à rendre les traitements favorables reçus en s'investissant dans des CCO-E. Ces éléments seront approfondis dans les études suivantes, incluant notamment le rôle du soutien organisationnel perçu (Eisenberger et al., 1986).

Enfin, dans la continuité des résultats précédents, nous notons un effet contre-productif de la saillance environnementale sur les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigée vers l'environnement (CCO-E) lorsque le contexte organisationnel est juste et pro-environnemental. Une interprétation possible serait qu'il existe chez les participants un seuil au-delà duquel ils éprouvent un sentiment de saturation vis-à-vis des messages environnementaux.

D'après les enseignements présentés ci-dessus, les participants sont davantage prêts à adopter des comportements de citoyenneté et de protection de l'environnement au travail lorsqu'ils ont lu un scénario juste, décrivant un contexte organisationnel pro-environnemental, mais sans saillance environnementale (i.e. un contexte physique de travail qui ne rappelle pas l'environnement).

En ce qui concerne les facteurs individuels, conformément à nos hypothèses, les habitudes, attitudes et valeurs environnementales sont positivement et significativement corrélées entre elles, ainsi qu'avec les CCO-E et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail. Plus particulièrement, les individus qui possèdent des préoccupations environnementales d'ordre biosphérique sont plus enclins à adopter des comportements favorables à l'environnement que ceux qui possèdent des préoccupations environnementales d'ordre égoïste. La relation positive entre les valeurs altruistes ou biosphériques a été prouvée dans la littérature (e.g., Gärling, Fujii, Gärling, & Jakobsson, 2003 ; Nordlund & Garvill, 2002 ; Stern & Dietz, 1994).

Seules les valeurs influencent les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) : les participants ayant de fortes valeurs déclarent davantage de CCO que ceux avec de faibles valeurs. Cela peut s'expliquer par le fait qu'en plus des valeurs liées à l'environnement, l'indicateur des valeurs de Schwartz (1992) mesure aussi les valeurs liées à la justice (« Égalité : chances égales pour tous » et « Justice sociale : corriger les injustices, secourir les faibles »).

Plus précisément, les habitudes, attitudes et valeurs environnementales ont un effet de modération totale sur le lien entre le sentiment de justice organisationnelle et les CCO-E. De même, il existe une modération totale des habitudes et des valeurs environnementales sur le lien entre la justice organisationnelle et les CPE au travail. Les habitudes représentent la variable personnelle ayant l'effet le plus puissant sur les CCO-E et les CPE ; puis viennent les valeurs et en dernier, les attitudes. Ce résultat souligne la nécessité de prendre en compte les habitudes préalables de la population ciblée par un message ou une intervention.

Les apports de cette étude sont multiples, tant au niveau théorique (notamment sur les conséquences de la justice organisationnelle et les effets de la saillance environnementale) qu'au niveau pratique, pour conseiller les managers et les services du développement durable. On peut penser que la politique environnementale réelle de l'entreprise est influente sur les comportements des salariés, contrairement à la saillance environnementale (par exemple, mettre des affiches environnementales) qui peut être associée à du « green-washing ».

Il faut préciser que cette expérimentation, tout comme la première (étude E2), a été réalisée auprès d'une population d'étudiants en première année de psychologie. Lorsqu'ils ont lu les scénarios, ils ont peut-être eu du mal à s'identifier au stagiaire car ils ont une faible expérience du monde du travail. Afin de réduire ce biais potentiel, nous avons choisi de mener l'expérimentation suivante auprès d'étudiants de deuxième année d'école de commerce car ils ont réalisé un stage de trois mois en entreprise lors de leur première année de cursus.

RÉSUMÉ

Cette expérimentation se donnait pour objectifs d'étudier l'impact du sentiment de justice organisationnelle sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail et les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) dirigés vers l'environnement (CCO-E). Nous souhaitions également explorer le rôle d'autres facteurs organisationnels (saillance environnementale et contexte organisationnel) et individuels (habitudes, attitudes et valeurs environnementales).

Les résultats montrent que, pour favoriser l'adoption de CCO, de CCO-E et de CPE au travail, le sentiment de justice organisationnelle joue un rôle primordial, ainsi que l'investissement affiché de l'entreprise pour l'environnement. En revanche, la saillance environnementale a un effet contre-productif et entraîne une diminution des comportements cibles.

Enfin, les variables personnelles, comme les habitudes, les attitudes et les valeurs environnementales, sont robustes et modèrent l'impact du sentiment de justice organisationnelle sur les CCO-E et les CPE au travail.

Les habitudes environnementales représentent le facteur individuel ayant l'effet le plus puissant sur les CCO-E et les CPE au travail, devant les valeurs, puis les attitudes environnementales.

Ces enseignements permettent de mieux comprendre les déterminants psychosociaux et organisationnels des comportements favorables à l'environnement au travail. Ils suggèrent aussi des pistes d'interventions et de recommandations pour les professionnels travaillant dans les domaines des ressources humaines et du développement durable.

C. E4. NORME DE RÉCIPROCITÉ, MOTIVATION ENVIRONNEMENTALE ET UTILITÉ / DÉSIRABILITÉ PERÇUES

I) OBJECTIFS ET HYPOTHÈSES

Dans cette troisième expérimentation, nous cherchons à donner du sens aux comportements et à expliquer le lien observé à plusieurs reprises (études E1 à E3) entre le sentiment de justice organisationnelle, les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E) et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail.

Dans cette perspective explicative, en plus du sentiment de justice et du contexte organisationnel, nous ajoutons la manipulation de la norme de réciprocité (Gouldner, 1960). Selon la logique de l'échange social (Blau, 1964), chaque personne se doit de rendre à l'autre les traitements favorables reçus, par exemple en termes de justice organisationnelle. Les CCO-E et les CPE au travail étant des comportements individuels volontaires, l'« obligation de réciprocité » peut-elle se manifester par l'augmentation de ces comportements au travail, dès lors que l'organisation affiche des objectifs environnementaux ?

Nous introduisons l'évaluation de deux variables individuelles supplémentaires : l'idéologie de l'échange et les motivations environnementales au travail. L'idéologie de l'échange (Eisenberger et al., 1986) est une croyance selon laquelle les efforts au travail d'un salarié doivent dépendre de la façon dont il est traité par son organisation. Elle reflète les attentes de réciprocité d'un salarié.

La motivation environnementale au travail, quant à elle, comporte deux dimensions (Graves et al., 2013) : la motivation interne ou autonome (l'action est réalisée car elle est plaisante ou intéressante, elle correspond aux valeurs et objectifs personnels) et la motivation contrôlée ou externe (l'action est réalisée par peur d'une punition ou pour obtenir une récompense). Certains auteurs ont mis en avant l'influence positive de la motivation interne sur les CPE (Deci & Ryan, 2008 ; Ryan et al., 2010).

Afin de comprendre pourquoi les salariés adoptent ou non des éco-initiatives au travail, les perceptions qu'ils ont de l'utilité et de la désirabilité sociales de ces comportements peuvent apporter un éclairage complémentaire. La distinction entre les composantes affectives et utilitaires de l'appréciation d'une personne, d'un objet ou d'un comportement a été établie théoriquement et empiriquement (Beauvois, 1995 ; Cambon, 2002 ; Dubois, 2005). Quel est le sens et la valeur que les salariés attribuent aux personnes agissant de façon éco-responsable au travail ?

Ces comportements permettent-ils d'atteindre des objectifs de réussite professionnelle ou de valorisation sociale ? Autrement dit, quel est l'impact des perceptions d'utilité et de désirabilité sociale sur les comportements ?

D'après les éléments présentés ci-dessus et dans les chapitres théoriques précédents, nous émettons des hypothèses similaires à celles de l'étude E3 (p. 115) concernant l'impact de la justice organisationnelle et de l'investissement environnemental de l'organisation sur les comportements des salariés au travail.

Nous supposons que l'activation de la norme de réciprocité en contexte organisationnel pro-environnemental augmentera les scores de comportements pro-environnementaux (CPE) au travail et de comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E), d'autant plus lorsque les participants sont en condition de justice organisationnelle.

Par ailleurs, en situation d'injustice organisationnelle perçue, nous présumons que les participants ayant une idéologie de l'échange élevée seront moins enclins à adopter des CCO, des CPE au travail et des CCO-E que ceux ayant une faible idéologie de l'échange.

Enfin, nous posons l'hypothèse suivante : plus les CPE au travail et les CCO-E seront perçus comme désirables et utiles, plus les participants déclareront les adopter.

II) MÉTHODE

II.1) Participants et mode de recrutement

Nous avons choisi de mener cette expérimentation auprès d'une population d'étudiants en deuxième année d'école de commerce et de management, car ils ont déjà une expérience de stage (trois mois obligatoires, effectués en première année). Nous sommes intervenus en janvier 2015 dans trois amphithéâtres introductifs à la gestion des ressources humaines, au sein de l'European Business School Paris.

Les 146 participants sont âgés de 19,63 ans en moyenne. Il y a 58,22 % de femmes et 40,41 % d'hommes. 21,92 % d'entre eux occupent un emploi salarié d'une moyenne de 3,3 heures par semaine.

II.2) Matériel et procédure

Nous avons présenté l'expérimentation de la manière suivante :

« Bonjour à tous. Dans le cadre des missions de Recherche et Développement d'un grand groupe français, nous avons besoin de vous pour répondre à une étude qui porte sur les pratiques organisationnelles.

Le questionnaire prend environ 15 minutes à remplir. Nous vous demandons de bien veiller à répondre à toutes les questions, sinon nous ne pourrions pas utiliser vos données ; dans l'ordre, en lisant attentivement les consignes et intitulés. Il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses, on vous demande simplement de dire ce que vous pensez, de façon spontanée, ce qui vous vient à l'esprit. Vous trouverez un espace libre à la fin du questionnaire pour noter vos remarques ou commentaires. »

À la fin des passations, nous faisons un débriefing de l'étude, suivi d'un cours mettant en parallèle les principaux résultats de nos recherches doctorales et les thématiques des ressources humaines et du management.

II.2.a) Variables indépendantes

▪ *Sentiment de justice organisationnelle*

Nous avons utilisé les mêmes scénarios, **justes ou injustes**, que lors de la deuxième expérimentation (étude E3, cf. Annexe XII. p. 301). Nous avons à nouveau vérifié que les scénarios décrivant une situation de stage juste (sur les dimensions de justice distributive, procédurale et interactionnelle) soient effectivement perçus par les participants comme étant davantage justes ($M = 5.81$, $ET = 1.22$) que ceux décrivant une situation de stage injuste ($M = 1.71$, $ET = .92$, $F(1, 142) = 511.35$, $p < .001$, $Eta^2 = .78$).

▪ *Contexte organisationnel*

Cette variable indépendante concerne l'investissement pour l'environnement de l'entreprise dans laquelle se déroule le stage qui est décrit. Le scénario présente un contexte organisationnel **neutre** (un bureau d'études) **ou pro-environnemental** (un bureau d'études environnementales). L'énoncé décrivant la politique de développement durable de l'entreprise est identique à celui utilisé pour la deuxième expérimentation (étude E3, p. 115).

▪ *Norme de réciprocité*

Nous avons souhaité activer ou non la norme de réciprocité, en amenant les participants à réfléchir aux relations d'échange social qui peuvent avoir lieu au travail. Ainsi, dans la condition de norme de réciprocité **activée**, les étudiants devaient rédiger un paragraphe sur le thème suivant : « Pensez à l'entreprise idéale. En échange des efforts et de l'investissement des salariés, que devrait-elle leur donner ? ». Puis, ils devaient choisir les éléments qui leur semblaient les plus importants au travail, parmi une liste de neuf propositions telles « Une entreprise qui se soucie de votre bien-être » ou « Des relations basées sur une confiance mutuelle ».

Dans la condition de norme de réciprocité **non activée**, les participants devaient rédiger un paragraphe en réponse à la question suivante : « Pourriez-vous décrire les missions et activités que vous avez exercées lors de votre dernier stage en entreprise ? ».

II.2.b) Plan expérimental

Le plan expérimental est le suivant : 2 (sentiment de justice organisationnelle : juste *versus* injuste) * 2 (contexte organisationnel : neutre *versus* pro-environnemental) * 2 (norme de réciprocité : activée *versus* non activée) facteurs inter-sujets.

Les huit versions du matériel d'enquête ainsi constituées ont été distribuées aléatoirement aux étudiants des trois amphithéâtres, de façon à homogénéiser le nombre de participant par groupe expérimental.

Le Tableau 26 ci-dessous présente la répartition des participants dans les huit conditions expérimentales.

TABLEAU 26 : RÉPARTITION DES PARTICIPANTS ÉTUDE E4

		Norme de réciprocité non activée	Norme de réciprocité activée
Contexte organisationnel neutre	Juste	N = 19	N = 19
	Injuste	N = 19	N = 17
Contexte organisationnel pro- environnemental	Juste	N = 18	N = 19
	Injuste	N = 19	N = 16

II.2.c) Variables dépendantes

Pour les échelles anglophones d'idéologie de l'échange et de motivations environnementales au travail, nous avons suivi la procédure recommandée par Brislin (1980) pour les traductions. Ainsi, nous avons procédé à une double traduction : anglais vers français puis français vers anglais, effectuée par trois traducteurs indépendants. Les quelques divergences observées entre la version originale anglaise et la version obtenue après la double traduction ont été résolues par des ajustements dans la version française.

■ *Idéologie de l'échange*

Nous avons utilisé l'échelle développée par Eisenberger et ses collègues (1986) qui comporte cinq items, à laquelle nous avons ajouté un item général : « De façon générale, les gens devraient aider ceux qui les ont aidés. ». Pour chaque proposition, les participants étaient amenés à exprimer leur opinion en entourant le chiffre de leur choix, sur une échelle de Likert en sept points, allant de 1 « Pas du tout d'accord » à 7 « Tout à fait d'accord ».

Les analyses de fiabilité révèlent une homogénéité acceptable entre ces six items ($\alpha = .60$), nous les avons donc agrégés en un seul indicateur, pour simplifier les analyses.

■ *Motivation environnementale au travail*

Pour évaluer la motivation environnementale au travail, nous avons opté pour l'échelle développée par Graves et ses collègues (2013). Après avoir donné des exemples de comportements favorables à l'environnement au travail (« mettre son ordinateur en veille lors d'absence prolongées » ou « imprimer ses documents de travail en recto-verso »), nous demandions aux participants d'indiquer dans quelle mesure une série de propositions correspond à leurs motivations personnelles pour adopter ces comportements sur leur lieu de travail.

Pour chaque proposition, ils pouvaient choisir leur réponse sur une échelle de Likert en sept points, allant de 1 « Ne correspond pas du tout » à 7 « Correspond tout à fait ». La version de Graves et ses collègues comporte initialement un total de neuf items :

- six items mesurant la motivation « autonome » : trois pour la motivation extrinsèque identifiée (« Cela me permet d'atteindre des objectifs que je trouve importants ») et trois pour la motivation intrinsèque (« Je prends du plaisir à le faire »). Nous avons supprimé un item car il était redondant dans la version française avec un autre item. Ce facteur explique 34,35 % de la variance de la motivation environnementale au travail et les cinq items le composant sont homogènes ($\alpha = .78$) ;
- trois items mesurant la motivation « externe » ($\alpha = .76$), par exemple « Je suis récompensé pour le faire ». Ce facteur explique 34,35 % de la variance de la motivation environnementale au travail.

L'alpha de Cronbach obtenu sur les huit items de cette échelle est bon ($\alpha = .76$).

Dans le questionnaire, les échelles d'idéologie de l'échange et de motivation environnementale au travail sont présentées avant la manipulation des variables indépendantes. Nous les utiliserons donc dans nos analyses en tant que covariantes ou en tant que variables catégorielles pour effectuer des ANOVA sur les autres variables dépendantes.

▪ *Comportements de citoyenneté organisationnelle*

L'échelle de mesure des comportements de citoyenneté organisationnelle (Podsakoff et al., 1990 ; Podsakoff & MacKenzie, 1994 ; Paillé, 2006) est composée de 13 items ($\alpha = .62$) dont voici un exemple : « Même lorsque je suis occupé(e), je suis disposé(e) à prendre du temps pour aider les nouveaux collègues à s'intégrer ou se former ».

Les comportements d'entraide avec les collègues sont mesurés par six items, les vertus civiques, à l'aide de trois items et l'esprit d'équipe, avec quatre items (dont les scores sont inversés).

L'analyse factorielle révèle une structure en trois facteurs, mais les dimensions « entraide » et « civisme » sont mêlées, seul l'esprit d'équipe comporte bien les quatre items ($\alpha = .56$) constituant cette dimension. Il explique 14 % de la variance des comportements de citoyenneté organisationnelle.

▪ *Intention de retrait*

L'échelle d'intention de retrait (Mobley et al., 1979 ; Paillé, 2006) comporte trois items sur l'intention de quitter l'entreprise (ex. : « Je cherche activement un emploi pour travailler ailleurs ») et deux items portant sur l'intention de s'absenter (ex. : « Je pense souvent m'absenter sans raison de mon travail »).

L'alpha de Cronbach calculé sur les cinq items est satisfaisant ($\alpha = .71$), nous utiliserons donc leur moyenne comme indicateur.

▪ *Comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement*

Nous avons mesuré les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement à l'aide d'une échelle à 12 items (Boiral & Paillé, 2012 ; Paillé & Boiral, 2013) dont voici un exemple : « J'entreprends des actions environnementales qui contribuent favorablement à l'image de mon entreprise ».

L'analyse de fiabilité montre une homogénéité globale ($\alpha = .62$). Pour plus de simplicité, nous avons agrégé ces 12 items en un seul indicateur.

▪ *Comportements pro-environnementaux au travail*

L'échelle de comportements pro-environnementaux au travail que nous avons utilisée comporte 13 items homogènes ($\alpha = .74$) dont nous conserverons uniquement la moyenne pour simplifier nos analyses. Voici un exemple d'item : « Je limite la quantité de déchets que je produis ».

▪ *Utilité et désirabilité sociale*

Nous avons créé cinq items pour évaluer la perception d'utilité et de désirabilité sociale des comportements favorables à l'environnement ($\alpha = .71$). Une phrase introduisait les cinq propositions : « Selon vous, si Émilie adopte des comportements favorables à l'environnement sur son lieu de stage, cela permettra d'améliorer... ». Voici un exemple pour l'utilité sociale « sa réussite professionnelle » et pour la désirabilité sociale : « l'image que les autres ont d'elle ».

Les questionnaires sont présentés en Annexe XV. (p. 313).

III) RÉSULTATS

Le Tableau 27 ci-dessous présente les minimums, maximums, moyennes et écart-types calculés pour les indicateurs de chaque variable dépendante.

TABEAU 27 : STATISTIQUES DESCRIPTIVES SUR L'ENSEMBLE DES VARIABLES DÉPENDANTES (VD)

VD		N actifs	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart-type
Idéologie de l'échange		146	2.83	6.50	4.62	0.83
Motivation	Interne	144	1.20	6.60	4.38	1.16
	Externe	146	1	7	3.52	1.51
CCO		144	3	6.54	4.47	0.67
Intention de retrait		144	1	7	2.72	1.33
CCO-E		144	1	6.92	3.59	1.24
CPE au travail		145	2.54	6.46	4.62	0.96
Utilité & désirabilité		146	1	7	4.73	1.20

Notes : CCO : comportements de citoyenneté organisationnelle ; CCO-E : CCO dirigés vers l'environnement ; CPE : comportements pro-environnementaux

III.1) Comportements de citoyenneté organisationnelle

Nous n'observons aucun effet principal ni d'interaction de nos variables indépendantes sur les scores des participants aux comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), toutes les valeurs de p sont non significatives. En regardant plus précisément les résultats sur chaque sous-dimension et items, on note un effet tendanciel du sentiment de justice organisationnelle sur l'esprit d'équipe ($F(1, 143) = 3.69, p < .06, \eta^2 = .03$).

Les participants ayant lu un scénario juste déclarent davantage d'esprit d'équipe ($M = 4.64$, $ET = 1.07$) que ceux ayant lu un scénario injuste ($M = 4.31$, $ET = .97$).

En ce qui concerne les variables individuelles (idéologie de l'échange, motivation environnementale et utilité/désirabilité), nous observons uniquement un effet de l'idéologie de l'échange, que nous avons transformée en variable catégorielle. Toutes les valeurs en-dessous de la médiane renvoient à une idéologie faible, tandis que celles au-dessus renvoient à une idéologie élevée. L'analyse de la variance révèle que les participants possédant une idéologie de l'échange élevée ont des scores de CCO tendanciellement supérieurs ($M = 4.59$, $ET = .74$) à ceux ayant une faible idéologie de l'échange ($M = 4.37$, $ET = .61$, $F(1, 142) = 3.80$, $p < .06$, $Eta^2 = .03$).

III.2) Intention de retrait

Nous observons un effet principal significatif du sentiment de justice organisationnelle sur l'intention de retrait ($F(1, 142) = 24.25$, $p < .001$, $Eta^2 = .15$). Ainsi, les participants ayant lu un scénario juste ont des scores d'intention de retrait significativement inférieurs ($M = 2.23$, $ET = 1.10$) à ceux ayant lu un scénario injuste ($M = 3.24$, $ET = 1.37$). Les autres variables n'ont pas d'effets principaux ni d'interactions sur l'intention de retrait (tous les $p = n.s.$).

III.3) Comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement

Nos variables indépendantes n'ont aucun effet principal ni d'interaction sur les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E), toutes les valeurs de p sont non significatives. Par contre, lorsque l'on considère uniquement les participants en condition de contexte organisationnel pro-environnemental²¹, l'analyse de la variance (ANOVA) met en évidence un effet principal significatif de la norme de réciprocité ($F(1, 69) = 5.24$, $p < .03$, $Eta^2 = .07$). Les participants chez qui nous avons activé la norme de réciprocité ont des scores de CCO-E supérieurs ($M = 4.06$, $ET = 1.16$) à ceux chez qui nous n'avons pas activé la norme de réciprocité ($M = 3.42$, $ET = 1.19$).

Par ailleurs, nous avons catégorisé la variable motivation environnementale (interne et externe) en deux groupes : les valeurs inférieures à la médiane renvoient à une motivation faible tandis que celles supérieures à la médiane renvoient à une motivation élevée.

²¹ On peut supposer que c'est uniquement dans ce contexte que les comportements de protection de l'environnement (CPE) au travail et les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E) sont des comportements valorisés dans l'organisation, et donc attendus de la part des salariés.

Ainsi, nous avons réalisé une ANOVA qui indique que les participants possédant une motivation environnementale interne élevée ont des scores de CCO-E significativement supérieurs ($M = 4.07$, $ET = 1.08$) à ceux possédant une motivation environnementale interne faible ($M = 3.05$, $ET = 1.19$, $(F(1, 140) = 28.69, p < .001, \eta^2 = .17)$).

Nous avons procédé de la même manière pour transformer la variable continue utilité/désirabilité sociale en variable catégorielle dont les valeurs en-dessous de la médiane sont considérées comme faibles, contrairement à celles au-dessus de la médiane qui sont considérées comme élevées. L'ANOVA révèle que les participants percevant peu d'utilité/désirabilité des comportements favorables à l'environnement ont des scores aux comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO-E) inférieurs ($M = 3.27$, $ET = 1.18$) à ceux percevant une utilité/désirabilité élevée ($M = 3.85$, $ET = 1.23$, $F(1, 142) = 8.18, p < .01, \eta^2 = .05$).

Enfin, il existe une interaction significative entre la motivation environnementale interne et l'idéologie de l'échange ($F(1, 138) = 4.96, p < .03, \eta^2 = .03$, cf. Figure 20) sur les CCO-E.

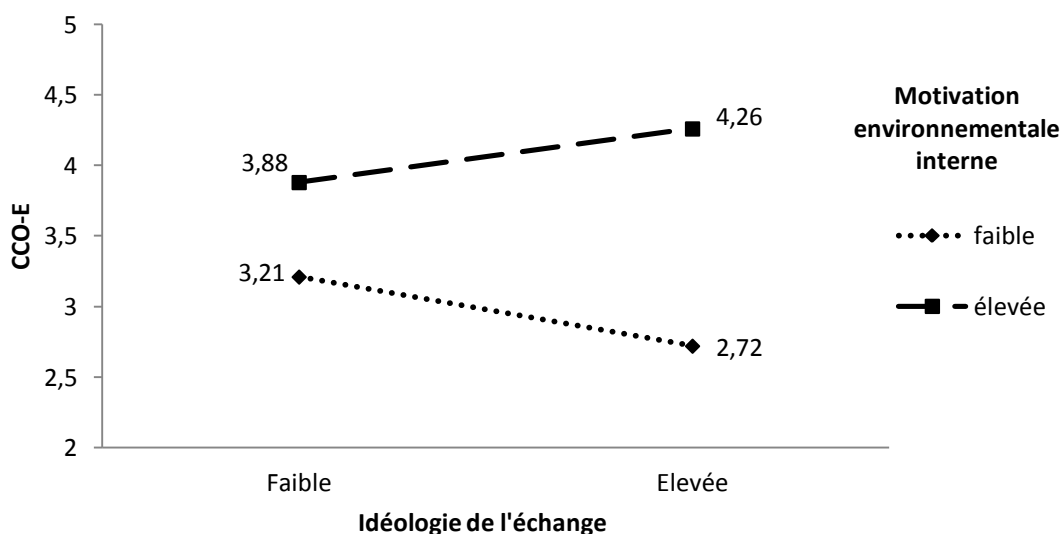


FIGURE 20 : INTERACTION MOTIVATION X IDÉOLOGIE SUR LES CCO-E

D'après le test post-hoc HSD de Tukey, nous observons les effets conjoints des deux dimensions présentées dans la Figure 20 ci-dessus : lorsque l'idéologie de l'échange est élevée, les scores de CCO-E sont supérieurs chez les participants ayant une forte motivation environnementale interne au travail ($M = 4.26$, $ET = 1.09$) que chez ceux ayant une faible motivation environnementale interne au travail ($M = 2.72$, $ET = 0.89, p < .001$). De même, les CCO-E sont supérieurs en condition d'idéologie et de motivation élevées ($M = 4.26$, $ET = 1.09$) plutôt qu'en condition d'idéologie et de motivation faibles ($M = 3.21$, $ET = 1.29, p < .001$).

Enfin, les participants déclarent davantage de CCO-E lorsqu'ils ont une forte motivation environnementale interne au travail et une faible idéologie de l'échange ($M = 3.88$, $ET = 1.04$) que lorsqu'ils ont une faible motivation environnementale interne au travail et une idéologie de l'échange élevée ($M = 2.72$, $ET = 0.89$, $p < .001$).

Les autres effets ne sont pas significatifs (tous les $p = \text{n.s.}$)

III.4) Comportements pro-environnementaux au travail

Nous avons réalisé une analyse de la variance (ANOVA) qui met en avant l'effet principal significatif de l'activation de la norme de réciprocité sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail ($F(1, 137) = 3.92$, $p < .05$, $Eta^2 = .02$). Lorsque les participants répondent aux questions activant la norme de réciprocité, ils ont par la suite des scores de CPE au travail plus élevés ($M = 4.77$, $ET = .94$) que lorsque la norme de réciprocité n'est pas activée ($M = 4.47$, $ET = .95$).

Il existe également une interaction significative entre le contexte organisationnel et la norme de réciprocité sur les CPE au travail ($F(1, 141) = 11.09$, $p < .01$, $Eta^2 = .07$, cf. Figure 21).

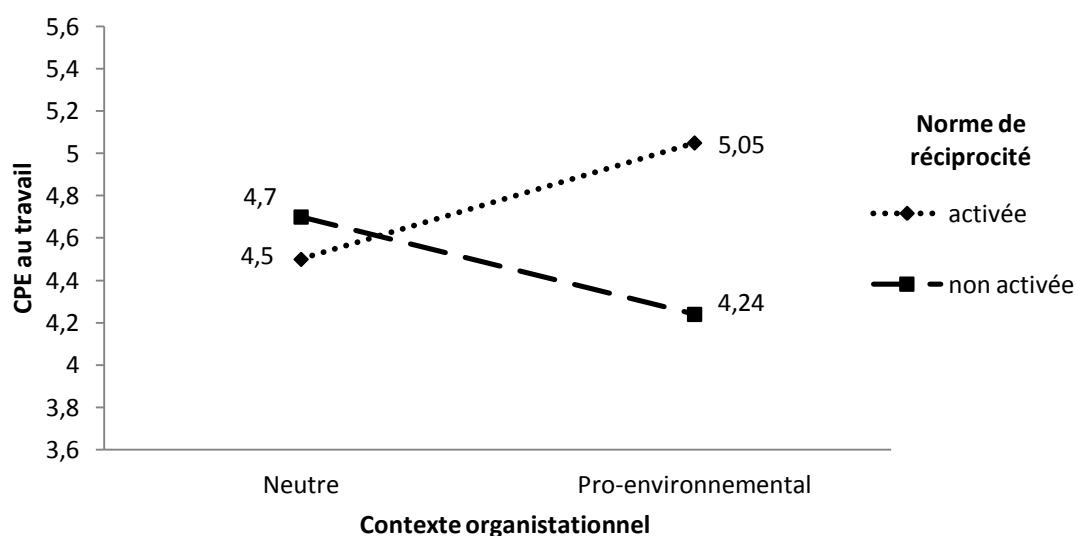


FIGURE 21 : INTERACTION CONTEXTE ORGANISATIONNEL X RÉCIPROCITÉ SUR LES CPE AU TRAVAIL

D'après le test post-hoc HSD de Tukey, en condition de contexte organisationnel neutre, il n'y a pas d'impact de la norme de réciprocité sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail.

Par contre, lorsque le scénario décrit un contexte organisationnel pro-environnemental, les scores de CPE au travail sont supérieurs quand la norme de réciprocité est activée ($M = 5.05$, $ET = .94$) plutôt que quand elle ne l'est pas ($M = 4.24$, $ET = .89$).

Par ailleurs, on note un effet principal significatif de la motivation environnementale interne sur les CPE au travail ($F(1, 141) = 42.98, p < .001, \eta^2 = .23$). Les participants possédant une motivation environnementale interne élevée ont des scores de CPE au travail significativement supérieurs ($M = 5.05, ET = .86$) à ceux possédant une motivation environnementale interne faible ($M = 4.13, ET = .81$).

De plus, les participants qui perçoivent une forte utilité/désirabilité sociale des comportements favorables à l'environnement au travail ont des scores de CPE au travail supérieurs ($M = 4.78, ET = .99$) à ceux percevant une faible utilité/désirabilité des CPE au travail ($M = 4.42, ET = .90, F(1, 143) = 5.24, p < .03, \eta^2 = .04$).

Il n'y a pas d'autres effets significatifs (tous les $p = n.s.$).

III.5) Utilité et désirabilité sociale

D'après l'analyse de la variance, il y a un effet principal significatif du contexte organisationnel sur la mesure d'utilité/désirabilité sociale ($F(1, 144) = 4.43, p < .05, \eta^2 = .03$). Les participants placés en condition de contexte organisationnel pro-environnemental perçoivent davantage d'utilité/désirabilité sociale des comportements favorables à l'environnement au travail ($M = 4.94, ET = 1.08$) que ceux placés dans un contexte organisationnel neutre ($M = 4.52, ET = 1.29$).

De plus, les participants ayant lu un scénario juste perçoivent davantage d'utilité/désirabilité sociale des comportements favorables à l'environnement au travail ($M = 5.07, ET = 1.01$) que ceux ayant lu un scénario injuste ($M = 4.36, ET = 1.29, F(1, 144) = 13.86, p < .001, \eta^2 = .09$).

Enfin, il existe un effet principal tendanciel de la motivation environnementale interne sur l'utilité/désirabilité perçue ($F(1, 142) = 3.26, p < .08, \eta^2 = .02$). Les participants qui possèdent une motivation environnementale interne élevée perçoivent davantage d'utilité/désirabilité sociale des comportements favorables à l'environnement au travail ($M = 4.88, ET = 1.16$) que ceux ayant une motivation environnementale interne faible ($M = 4.52, ET = 1.22$).

Il n'y a pas d'autres effets significatifs (tous les $p = n.s.$).

III.6) Facteurs psychosociaux et comportements liés à l'environnement au travail

La matrice de corrélations ci-dessous indique les liens significatifs entre les variables dépendantes et les facteurs psychosociaux suivants : idéologie de l'échange social, motivation environnementale (interne et externe) et utilité/désirabilité sociale perçue (cf. Tableau 28).

TABLEAU 28 : MATRICE DE CORRÉLATION - FACTEURS INDIVIDUELS ET VARIABLES DÉPENDANTES

Variables dépendantes	1.	2.	3.	4.	.5	.6	.7	.8
1. Idéologie de l'échange social	-							
2. Motivation environnementale interne	.25**	-						
3. Motivation environnementale externe	.01	.24**	-					
4. Utilité/désirabilité sociale perçue	-.06	.22**	.20*	-				
5. Comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO)	.21*	.26**	.14	.09	-			
6. Intention de retrait	.08	.02	.10	-.10	-.29***	-		
7. CCO dirigés vers l'environnement	.13	.49***	-.05	.28**	.35***	-.07	-	
8. Comportements pro-environnementaux au travail	.15	.52***	-.11	.26**	.28**	-.17*	.57***	-

*Note : *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$*

Nous observons que les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) sont positivement liés à l'idéologie de l'échange social ($r = .21, p < .05$) et à la motivation environnementale interne ($r = .26, p < .01$) mais pas aux autres dimensions. L'intention de retrait n'est corrélée avec aucun facteur individuel (tous les $p = \text{n.s.}$).

Au contraire, conformément aux précédents résultats des analyses de variance, les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement sont fortement reliés à la motivation environnementale interne ($r = .49, p < .001$) ainsi qu'à l'utilité/désirabilité perçue des comportements favorables à l'environnement adoptés sur le lieu de stage ($r = .28, p < .01$). D'après le test d'homogénéité, le premier coefficient de corrélation est significativement supérieur au second ($p < .01$).

Les résultats sont les mêmes concernant les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail (respectivement, $r = .52, p < .001$ et $r = .26, p < .01$). Là aussi, les CPE au travail sont davantage corrélés à la motivation environnementale interne qu'à l'utilité/désirabilité perçue ($p < .05$).

IV) DISCUSSION

À travers cette expérimentation, nous souhaitons affiner l'explication de la relation entre le sentiment de justice organisationnelle et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail, ainsi que les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) et les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E). Cette relation a été observée à plusieurs reprises dans nos précédentes études de laboratoire et *in situ*.

Conformément à la littérature et à nos hypothèses, le sentiment d'injustice organisationnelle augmente l'intention de retrait, à savoir l'intention d'absentéisme et de turnover (e.g., Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Colquitt et al., 2001). En revanche, nous n'avons pas retrouvé d'effets du sentiment de justice sur les CPE au travail et sur les CCO-E ; ni sur les CCO, sauf pour l'une des sous-dimensions de l'échelle (l'esprit d'équipe) qui va dans le sens des résultats attendus.

Par ailleurs, nous n'avons pas constaté d'influence du contexte organisationnel pro-environnemental sur les CPE au travail et les CCO-E, infirmant nos hypothèses à ce propos.

Ces résultats surprenants peuvent être expliqués par des biais méthodologiques liés aux conditions de passation de l'expérimentation.

Malgré ces limites à prendre en considération, nous avons tout de même obtenu certains autres résultats intéressants.

L'idéologie de l'échange est positivement et significativement corrélée avec les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO). Les participants qui croient que les efforts au travail d'un salarié doivent dépendre du traitement reçu par son organisation ont des scores de CCO plus élevés que ceux qui n'y croient pas. Selon cette croyance, l'implication d'un salarié dans son travail varie selon le soutien reçu par l'entreprise, incitant alors le salarié à répondre aux traitements favorables perçus par un processus de réciprocité (Eisenberger et al., 1986 ; Gouldner, 1960 ; Scott & Colquitt, 2007), en s'engageant dans des CCO. Nous nous attendions à observer une augmentation de ces comportements volontaires chez les participants ayant une forte idéologie de l'échange, seulement en condition de justice organisationnelle, mais il n'y a pas d'interaction significative entre ces deux variables. De futures recherches sont nécessaires pour approfondir la compréhension de ces mécanismes.

Nos résultats suggèrent qu'il est important de connaître l'état d'esprit des salariés pour savoir s'ils ont de fortes attentes de réciprocité et pouvoir, dans ce cas, leur apporter le soutien nécessaire pour obtenir leur implication dans des comportements discrétionnaires.

Par ailleurs, la motivation environnementale interne au travail est significativement corrélée et a une influence positive sur les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E) et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail.

À l'inverse, la motivation environnementale externe n'a pas de lien avec les CCO-E et les CPE au travail. De précédentes recherches empiriques ont trouvé une relation négative entre ces variables (Deci & Ryan, 2008 ; Ryan et al., 2010).

L'effet de la motivation environnementale interne sur les CCO-E et les CPE au travail est conforme à notre hypothèse de départ et va à l'encontre des pratiques usuelles des organisations et politiques publiques qui ont tendance à donner des récompenses et incitations financières (sources externes de motivation) pour tenter d'accroître les comportements favorables à l'environnement, dans les sphères privée et professionnelle.

On note une interaction significative entre la motivation environnementale au travail et l'idéologie de l'échange sur les scores de CCO-E. Chez les participants ayant une forte motivation environnementale interne, l'idéologie de l'échange n'a pas d'influence sur les CCO-E. Par contre, chez ceux ayant une faible motivation, il existe un effet contre-productif de l'idéologie de l'échange qui entraîne une diminution des CCO-E.

Ainsi, la motivation environnementale interne au travail a davantage de poids sur les CCO-E que l'idéologie de l'échange.

En ce qui concerne la norme de réciprocité (Gouldner, 1960), son activation augmente les scores de CPE au travail. Plus précisément, lorsque le scénario décrit un contexte organisationnel pro-environnemental, les scores de CPE au travail sont supérieurs quand la norme de réciprocité est activée plutôt que quand elle ne l'est pas.

De la même manière, dans un contexte organisationnel pro-environnemental, l'activation de la norme de réciprocité augmente les scores de CCO-E. On peut interpréter ce résultat de la sorte : pour pouvoir rendre la pareille à leur organisation d'une façon appropriée, par exemple en réalisant des actes éco-responsables, les salariés doivent être au courant que leur organisation est concernée et impliquée dans le développement durable.

Il serait intéressant de reproduire d'autres études impliquant ces dimensions pour vérifier si cette interaction peut être modérée par le sentiment de justice organisationnelle ou d'autres traitements favorables reçus de la part de l'organisation.

Enfin, un contexte organisationnel pro-environnemental influence positivement l'utilité et la désirabilité perçue des comportements pro-environnementaux au travail, comparativement à un contexte organisationnel neutre.

De même, la perception d'utilité/désirabilité sociale est plus élevée chez les participants ayant lu un scénario juste et possédant une motivation environnementale au travail interne. En outre, une forte perception d'utilité et de désirabilité sociale associée aux comportements favorables à l'environnement augmente significativement les scores de CCO-E et de CPE au travail des participants. Ce résultat confirme notre hypothèse.

Ainsi, les deux dimensions du jugement social donnent une évaluation de la valeur sociale des personnes, motivant ainsi l'adoption de comportements durables au travail (Beauvois & Dubois, 2008, 2009). Au sein d'une organisation, les salariés ont besoin de pouvoir estimer ce qu'ils valent (valeur sociale), ce qu'ils apportent à leur entreprise et ce que celle-ci peut leur apporter (utilité sociale).

Pour favoriser l'adoption de comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement, il faut qu'ils suscitent des affects positifs (désirabilité sociale) et renvoient à des compétences associées aux positions sociales les plus valorisées (utilité sociale). Selon Cambon (2002), la dimension évaluative de désirabilité sociale oppose des traits positifs ou négatifs relatifs à la sociabilité (chaleureux, sympathique *versus* froid, antipathique) ou à la moralité (honnête, franc *versus* malhonnête, sournois), associés aux personnes qui agissent de façon éco-responsable au travail. L'utilité sociale, quant à elle, caractérise les compétences des personnes (intelligent, efficace *versus* idiot, inefficace) mais aussi les attributs liés au pouvoir ou au statut social des gens (dominant, fort, ambitieux *versus* dominé, faible, instable).

L'ensemble des nouvelles mesures introduites dans cette quatrième étude (norme de réciprocité, idéologie de l'échange, motivation environnementale interne au travail et utilité/désirabilité perçues des comportements favorables à l'environnement au travail) apporte un éclairage complémentaire sur le rôle combiné des facteurs individuels, comme la motivation ou l'idéologie de l'échange, et des éléments contextuels, comme l'activation dans l'environnement de travail du principe de réciprocité. La valeur sociale accordée aux comportements pro-environnementaux au travail est également un antécédent important des comportements des salariés. Ces différents facteurs jouent un rôle non négligeable sur l'adhésion ou non des salariés au système en place dans leur organisation, et notamment aux programmes environnementaux.

RÉSUMÉ

Dans cette étude, nous souhaitons reproduire les résultats précédents, en ajoutant de nouvelles manipulations et mesures : norme de réciprocité (Gouldner, 1960), idéologie de l'échange (Eisenberger et al., 1986), motivation environnementale au travail (Graves et al., 2013), utilité et désirabilité sociale des comportements favorables à l'environnement au travail (Beauvois, 1995 ; Cambon, 2002 ; Dubois, 2005).

En ce qui concerne le rôle du sentiment de justice organisationnelle sur les comportements des salariés, nous retrouvons uniquement un résultat à propos de l'impact de l'injustice perçue sur les intentions de retrait, à savoir les absences et le départ de l'entreprise. De façon surprenante, l'influence du sentiment de justice sur les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E) et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail n'est pas significative. Ce constat est contraire à nos hypothèses et à nos précédents résultats, mais peu s'expliquer par des biais méthodologiques.

Par ailleurs, le fait d'avoir une forte idéologie de l'échange est lié à des scores de CCO élevés.

De plus, l'activation de la norme de réciprocité a un effet positif sur les CCO-E et les CPE au travail, uniquement lorsque le contexte organisationnel est décrit comme investi pour l'environnement.

La motivation environnementale au travail interne augmente significativement les CCO-E et les CPE au travail. La motivation externe n'a, quant à elle, aucun effet.

De la même manière, la perception d'utilité/désirabilité associée aux personnes qui adoptent des comportements favorables à l'environnement au travail augmente significativement les scores de CCO-E et de CPE au travail. Ces perceptions d'utilité/désirabilité sociales sont supérieures dans un contexte organisationnel pro-environnemental, juste, et chez les personnes ayant de fortes motivations environnementales internes.

Ces résultats apportent un éclairage nouveau et complémentaire sur les facteurs individuels et contextuels à prendre en compte par les organisations soucieuses de promouvoir des éco-initiatives et programmes environnementaux auprès de leurs salariés.

Chapitre 8 : Études empiriques *in situ* conduites auprès de salariés

A. E5. ÉTUDE - CONTEXTE ORGANISATIONNEL ET NORME DE RÉCIPROCITÉ

I) OBJECTIFS ET HYPOTHÈSES

Nous avons réalisé cette étude en parallèle de celle conduite auprès des étudiants de l'EBS Paris (étude E4, p. 146). Cette dernière portait également sur l'influence du contexte organisationnel (investi ou non pour l'environnement) et de la norme de réciprocité (activée ou non) sur les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) en général, mais surtout les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E) et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail.

En prolongement des études précédentes, nous nous situons toujours dans une perspective explicative, au plus proche de la réalité sociale. Pour cela, nous avons cette fois choisi de mener une expérimentation *in situ*, auprès d'une population de salariés travaillant dans une société de conseil en immobilier d'entreprise.

En conditions réelles, nous manipulons le contexte organisationnel et la norme de réciprocité (Gouldner, 1960), en évaluant le poids de la justice organisationnelle (Colquitt et al., 2005 ; Cropanzano et al., 2007), de l'idéologie de l'échange (Blau, 1964 ; Eisenberger et al., 1986), du soutien organisationnel perçu (Eisenberger et al., 1986), de la politique environnementale et de l'engagement des managers pour l'environnement (Banerjee et al., 2003 ; Zsóka, 2007). Nous mesurons également les comportements réalisés par les salariés à leur domicile, pour voir si ces gestes sont transposés au travail.

Ainsi, nos objectifs sont, une fois de plus, d'estimer quelles conditions contribuent à l'adoption de comportements favorables à l'environnement au travail, que ce soit en ce qui concerne le management général (sentiment de justice et de soutien organisationnel), l'implication de l'organisation pour l'environnement (politique environnementale, engagement des managers), ou les prédispositions personnelles des salariés (idéologie de l'échange, comportements au domicile).

Nos hypothèses suivent la logique des études précédentes, avec une volonté de généralisation des observations recueillies en laboratoire, à différents contextes organisationnels.

II) MÉTHODE

II.1) Participants et mode de recrutement

Les participants sont des salariés d'une société de conseil en immobilier d'entreprise, nommée CBRE. Ils ont été sollicités pour participer à une enquête, qui s'est déroulée durant deux mois, du 19 décembre 2014 au 27 février 2015. Le Directeur Général Adjoint était l'intermédiaire par lequel les courriels et questionnaires étaient diffusés aux différents groupes de collaborateurs (cf. Annexe XVI. p. 323).

Au total, 93 salariés (47 hommes et 46 femmes) ont répondu au questionnaire administré en ligne, *via* un compte sécurisé Google Drive. Les détails concernant les variables sociodémographiques sont présentés par la suite (p. 169).

II.2) Matériel et procédure

II.2.a) Variables indépendantes

- *Contexte organisationnel pro-environnemental*

Cette variable indépendante concerne le **rappel ou non** de l'investissement pour l'environnement de CBRE. En effet, cette entreprise s'est engagée pour le développement durable et a signé, en septembre 2014, la charte d'efficacité énergétique des bâtiments tertiaires publics et privés. Ainsi, dans la condition où nous rappelons l'engagement pro-environnemental de CBRE, les participants lisaient le texte suivant :

CBRE agit concrètement avec ses clients, en tant qu'entreprise citoyenne, afin de développer l'immobilier « vert ». Ainsi, en septembre 2014, CBRE s'est engagé pour la protection de l'environnement en signant la Charte pour l'efficacité énergétique des bâtiments tertiaires publics et privés. Conscients des enjeux de réduction des consommations énergétiques dans le secteur du bâtiment, CBRE est désireux d'engager l'amélioration énergétique de son parc.

Pour rappel, CBRE avait été choisi par le Plan Bâtiment Durable pour conduire le chantier intitulé « rénovation énergétique du parc tertiaire » et proposer les recommandations du futur décret qui définirait l'obligation de travaux énergétiques dans les bâtiments tertiaires entre 2012 et 2020, conformément à l'article 3 de la Loi Grenelle 2.

Juste après la lecture de ce texte, nous demandions aux salariés : « Étiez-vous au courant de la signature de cette charte par CBRE ? » afin de vérifier leur connaissance de cet engagement.

La condition « pas de rappel de l'engagement pro-environnemental de CBRE » correspond à une condition contrôle, dans laquelle ni le texte ni la question sur la charte ne sont présentés aux participants.

▪ Norme de réciprocité

Cette deuxième variable indépendante vise à **activer ou non** la norme de réciprocité (Gouldner, 1960), qui indique que chaque personne se doit de rendre à l'autre les traitements favorables ou avantages reçus. Il s'agit des relations d'échange social (Blau, 1964) de ressources et biens matériels ou socio-émotionnels, qui peuvent avoir lieu au travail.

Pour opérationnaliser la norme de réciprocité, dans la condition où nous l'avons activée, nous demandions aux participants de rédiger quelques lignes selon la consigne suivante : « Pensez à l'entreprise idéale. En échange des efforts et de l'investissement des salariés, que devrait-elle leur donner ? (10 lignes maximum) »

Puis, ils devaient répondre à la question suivante :

« Parmi les éléments suivants, cochez ceux qui vous semblent le plus important au travail :

- Une entreprise qui se soucie de votre bien-être
- Une entreprise qui valorise vos contributions
- Une entreprise qui est fière de vos réalisations au travail
- Une entreprise qui soutient vos initiatives environnementales
- Une entreprise qui récompense vos efforts
- Une entreprise qui vous apporte de l'aide quand vous en avez besoin pour effectuer votre travail correctement
- Des relations basées sur une confiance mutuelle
- Des relations basées sur un engagement mutuel
- Des relations basées sur un respect mutuel ».

Dans la condition sans activation de la norme de réciprocité, les participants devaient décrire, en une dizaine de lignes maximum, les missions et activités de CBRE.

II.2.a) Plan expérimental

Le plan expérimental est le suivant : 2 (contexte organisationnel pro-environnemental : rappel *versus* pas de rappel) * 2 (norme de réciprocité : activation *versus* pas d'activation) facteurs inter-sujets.

Le Tableau 29 ci-dessous présente la répartition des salariés dans les quatre groupes expérimentaux.

TABEAU 29 : RÉPARTITION DES COLLABORATEURS CBRE DANS LES GROUPES EXPÉRIMENTAUX

	Norme de réciprocité : activée	Norme de réciprocité : non activée
Contexte organisationnel pro- environnemental : rappel	N = 31	N = 20
Contexte organisationnel pro- environnemental : pas de rappel	N = 20	N = 22

II.2.b) Variables dépendantes

Les échelles de mesures anglophones ont été soumises à une procédure de double traduction (anglais vers français puis français vers anglais) par trois traducteurs indépendants, en suivant la procédure recommandée par Brislin (1980). Les quelques divergences observées entre la version originale anglaise et la version obtenue après la double traduction ont été résolues par des ajustements dans la version française, sur la base d'un accord entre les traducteurs.

Les participants devaient répondre à chaque question en se positionnant sur une échelle de Likert en sept points, allant de 1 « Pas du tout d'accord » (ou « Non, pas du tout ») à 7 « Tout à fait d'accord » (ou « Oui, tout à fait »). Seuls les comportements pro-environnementaux (CPE) réalisés sur le lieu de travail et au domicile ont été mesurés avec une échelle en six points puisque les participants devaient répondre en cochant une case pour indiquer la fréquence d'adoption du comportement parmi ces différents choix : « Jamais », « Rarement », « De temps en temps », « Souvent », « Très souvent » ou « Toujours ».

■ *Idéologie de l'échange*

Nous avons utilisé le questionnaire d'idéologie de l'échange développé par Eisenberger et ses collègues (1986), contenant cinq items dont voici un exemple : « Les efforts au travail d'un salarié devraient dépendre en partie de la façon dont l'entreprise répond à ses besoins et préoccupations ». Nous avons ajouté un item sur la perception globale des salariés : « De façon générale, les gens devraient aider ceux qui les ont aidés ».

Les items de cette échelle sont plutôt homogènes ($\alpha = .67$) donc nous les avons regroupés de façon à n'utiliser que leur moyenne dans nos analyses statistiques.

▪ *Justice organisationnelle*

Pour mesurer les trois dimensions de la justice organisationnelle, nous avons repris les échelles (Colquitt, 2001 ; Niehoff & Moorman, 1993) utilisées lors du pré-test de notre première expérimentation (E2, p. 103). Les 14 items ont une bonne homogénéité ($\alpha = .90$), nous pourrions donc si besoin utiliser la moyenne de l'ensemble des dimensions suivantes :

- Justice distributive : quatre items ($\alpha = .89$), par exemple : « Par comparaison avec mes collègues, mes rétributions sont justes » ;
- Justice procédurale : six items ($\alpha = .78$), par exemple : « Certaines décisions concernant les salariés sont influencées par des préjugés » (item dont les scores ont été inversés) ;
- Justice interactionnelle : quatre items ($\alpha = .72$), par exemple : « Mon supérieur hiérarchique me traite avec respect ».

Nous observons que l'analyse factorielle confirmatoire donne une structure en deux dimensions : la justice distributive comporte bien quatre items qui expliquent 27 % de la variance de la justice organisationnelle ; la justice procédurale et interactionnelle appartiennent au même facteur, qui explique 36 % de la variance de la justice organisationnelle.

▪ *Soutien organisationnel perçu*

Nous avons opté pour la version courte (Paillé & Boiral, 2013) de l'échelle de soutien organisationnel perçu (SOP ; Eisenberger et al., 1986), qui comporte quatre items dont voici un exemple : « Je peux obtenir de l'aide de CBRE quand j'ai un problème au travail ». Nous avons ajouté un item issu de la version longue : « CBRE se préoccupe de ma satisfaction générale au travail ».

L'analyse de fiabilité montre une bonne homogénéité des cinq items utilisés pour évaluer le SOP ($\alpha = .91$). Nous les avons agrégés pour utiliser seulement leur moyenne.

▪ *Politique environnementale*

Nous avons utilisé le matériel développé par Zsóka (2007) pour évaluer la politique et la culture environnementale de l'organisation, avec sept items ($\alpha = .84$) tels : « CBRE se soucie sincèrement de son impact environnemental » ou « CBRE utilise des incitations directes (récompenses, reconnaissance) pour motiver les salariés à prendre des initiatives environnementales ».

▪ *Engagement des managers envers l'environnement*

Pour estimer l'engagement des managers envers l'environnement, nous avons opté pour deux items (Banerjee et al., 2003) qui présentent une bonne fiabilité interne ($\alpha = .87$) : « Chez CBRE, les efforts en matière d'environnement sont totalement soutenus par la direction » et « Les membres de la direction encouragent les initiatives environnementales des salariés ».

▪ *Comportements de citoyenneté organisationnelle*

Nous avons utilisé l'échelle de comportements de citoyenneté organisationnelle (Paillé, 2006) que nous avons réduite pour des raisons pratiques de durée de passation (cf. étude E6, p. 179). Elle comporte neuf items ($\alpha = .70$) dont voici un exemple : « Je donne volontairement de mon temps pour aider des collègues qui rencontrent des difficultés dans leur travail ».

▪ *Comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement*

Nous avons mesuré les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E) à l'aide de l'échelle développée par Boiral et Paillé (2012), en version française (Paillé & Boiral, 2013), en supprimant la moitié des items pour des raisons pratiques et ergonomiques visant à limiter la durée de passation du questionnaire (cf. étude E6, p. 179). Les six items ainsi obtenus sont homogènes ($\alpha = .86$) et présentent une structure en un seul facteur qui explique 59 % de la variance des CCO-E. Un exemple d'item est : « Je pèse mes actes avant de faire quelque chose qui pourrait nuire à l'environnement ».

▪ *Comportements pro-environnementaux au travail*

Pour évaluer les comportements pro-environnementaux au travail, nous avons choisi l'échelle utilisée à plusieurs reprises dans nos études précédentes. Elle se compose de huit items dont voici un exemple : « Je m'assure que tous les équipements électriques sont éteints lorsque je quitte mon bureau le soir ». D'après l'analyse de fiabilité, l'alpha de Cronbach n'est pas suffisant ($\alpha = .25$), nous ne pourrions pas utiliser la moyenne comme indicateur dans nos analyses.

▪ *Comportements pro-environnementaux au domicile*

L'échelle de comportements pro-environnementaux au domicile est composée de 11 items ($\alpha = .60$), dont voici deux exemples : « Je mange des fruits et légumes de saison et/ou locaux » et « Quand je fais mes courses, j'achète des produits avec un label écologique ».

Les questionnaires sont présentés en Annexe XVII (p. 324).

III) RÉSULTATS

III.1) Variables sociodémographiques

Le Tableau 30 ci-dessous présente l'ensemble des résultats concernant les mesures des variables sociodémographiques de notre étude.

Nous avons demandé aux participants leur domaine d'études et le type de missions exercées. Étant donné qu'aucune réponse n'était en lien, de près ou de loin, avec les questions environnementales, nous avons décidé de ne pas exploiter ces deux variables.

TABLEAU 30 : RÉSUMÉ DES VARIABLES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

Sexe	Homme : 49,46 % (n = 47)			Femme : 50,54 % (n = 46)	
Age	< 25 ans : 2,15 % (n = 2)	25/35 ans : 52,69 % (n = 49)	36/45 ans : 29,03 % (n = 27)	46/55 ans : 9,68 % (n = 9)	> 55 ans : 6,45 % (n = 6)
Statut	Employé : 18,28 % (n = 17)	Cadre : 73,12 % (n = 68)	Direction : 7,53 % (n = 7)	Autre : 1,08 % (n = 1)	
Ancienneté	Moyenne : 6,69 ans		Minimum : 1 mois		Maximum : 38 ans
Niveau d'études	BAC : 5,38 % (n = 5)	BAC+2 : 15,05 % (n = 14)	BAC+3 à 4 : 19,35 % (n = 18)	BAC+5 : 51,61 % (n = 48)	> BAC+5 : 8,60 % (n = 8)

Nous avons vérifié l'impact des variables sociodémographiques ci-dessus sur les variables dépendantes mesurées dans les questionnaires. Les résultats sont présentés en Annexe XVIII (p. 330).

III.2) Statistiques descriptives sur l'ensemble des variables mesurées

Le Tableau 31 ci-dessous présente les minimums, maximums, moyennes et écart-types calculés pour les indicateurs de chaque variable dépendante.

TABLEAU 31 : STATISTIQUES DESCRIPTIVES SUR L'ENSEMBLE DES VARIABLES MESURÉES

Variables Dépendantes	N	M	Min.	Max.	ET
Idéologie de l'échange	93	4.70	1.83	7	1.06
Justice distributive	93	3.85	1	7	1.55
Justice procédurale	93	3.63	1	6.50	1.16
Justice interactionnelle	90	5.22	1	7	1.50
Justice organisationnelle	90	4.16	1	6.79	1.10
Soutien organisationnel perçu	93	4.09	1	7	1.37
Politique environnementale	92	3.83	1.57	6.57	1.11
Engagement des managers pour l'environnement	92	4.41	1	7	1.39
Comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO)	93	5.04	3	6.89	0.81
CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E)	93	3.79	1	7	1.36
Comportements pro-environnementaux (CPE) au domicile*	93	4.01	2.18	5.45	0.62

Notes : * échelle en 6 points (au lieu de 7) ; nous n'avons pas noté les statistiques descriptives des CPE au travail car nous ne pouvons pas utiliser leur moyenne (alpha de Cronbach trop faible).

III.3) Contexte organisationnel

Nous avons effectué une analyse de la variance (ANOVA) qui révèle que la variable indépendante « contexte organisationnel pro-environnemental » a un impact tendanciel sur la perception de justice interactionnelle des salariés ($F(1, 88) = 3.03, p < .09, \eta^2 = .03$). Ainsi, lorsque l'on rappelle l'engagement environnemental de l'entreprise CBRE, le sentiment de justice interactionnelle des salariés est plus élevé ($M = 5.47, ET = 1.46$) que lorsqu'on ne rappelle pas l'engagement environnemental ($M = 4.93, ET = 1.51$).

De façon non surprenante, cette variable indépendante a une influence tendancielle sur la perception des salariés quant à l'engagement des managers pour l'environnement ($F(1, 90) = 3.35, p < .08, \eta^2 = .04$). Le fait de rappeler l'engagement pro-environnemental de l'entreprise augmente la perception d'engagement environnemental des managers ($M = 4.65, ET = 1.38$) par rapport à la condition sans rappel du contexte organisationnel pro-environnemental ($M = 4.12, ET = 1.36$).

La manipulation expérimentale du contexte organisationnel n'a pas d'influence sur le score global de comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement ($F(1, 91) = .47, p = \text{n.s.}, \text{Eta}^2 = .01$) ni sur aucun des items examiné séparément (tous les $p = \text{n.s.}$).

Tous les autres effets ne sont pas significatifs ($p = \text{n.s.}$).

Les personnes chez qui nous avons rappelé l'engagement pro-environnemental de CBRE devaient ensuite dire si elles avaient eu connaissance de la signature par leur entreprise de la charte pour l'efficacité énergétique des bâtiments tertiaires. Nous avons réalisé des ANOVA (cf. Tableau 32) qui montrent l'impact significatif de cette variable sur les perceptions de justice organisationnelle, de politique environnementale et d'engagement des managers pour l'environnement ; ainsi que sur les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) et les CCO dirigés vers l'environnement.

TABLEAU 32 : IMPACT DE LA VARIABLE "CONNAISSANCE DE LA SIGNATURE DE LA CHARTE"

Variables dépendantes	Charte	M	ET	ANOVA	Significativité	Eta ²
Justice organisationnelle	Oui	4.59	1.04	$F(1, 46) = 4.67$	$p < .04$	.09
	Non	3.90	1.18			
Politique environnementale	Oui	4.40	0.94	$F(1, 49) = 17.94$	$p < .001$	.27
	Non	3.33	0.83			
Engagement des managers pour l'environnement	Oui	5.16	1.16	$F(1, 49) = 11$	$p < .01$	.18
	Non	3.98	1.38			
Comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO)	Oui	5.32	0.80	$F(1, 49) = 8.99$	$p < .01$	.15
	Non	4.62	0.85			
CCO dirigés vers l'environnement	Oui	4.24	1.30	$F(1, 49) = 5.24$	$p < .03$	.10
	Non	3.39	1.32			

D'après le Tableau 32 ci-dessus, les salariés qui ont connaissance de la signature par CBRE de la charte pour l'efficacité énergétique des bâtiments tertiaires ont systématiquement des résultats supérieurs par rapport aux salariés qui ne sont pas au courant de cet engagement pour l'environnement de CBRE (tous les $p < .05$).

III.4) Norme de réciprocité

Il n'y a pas d'effet principal de la norme de réciprocité sur l'ensemble des variables dépendantes mesurées ni sur les items étudiés séparément (tous les $p = n.s.$).

III.5) Interaction contexte organisationnel * norme de réciprocité

Nous n'observons pas d'effets d'interaction entre nos deux variables indépendantes sur les indicateurs globaux des variables dépendantes. Cependant, en analysant items par items, nous notons une interaction significative entre le contexte organisationnel et la norme de réciprocité sur le comportement pro-environnemental (CPE) au travail suivant : « Pour prendre des notes, je réutilise du papier déjà imprimé sur un côté » (noté « Réutilise Papier »). La Figure 22 ci-dessous illustre cette interaction significative ($F(1, 89) = 4.23, p < .05, \eta^2 = .05$).

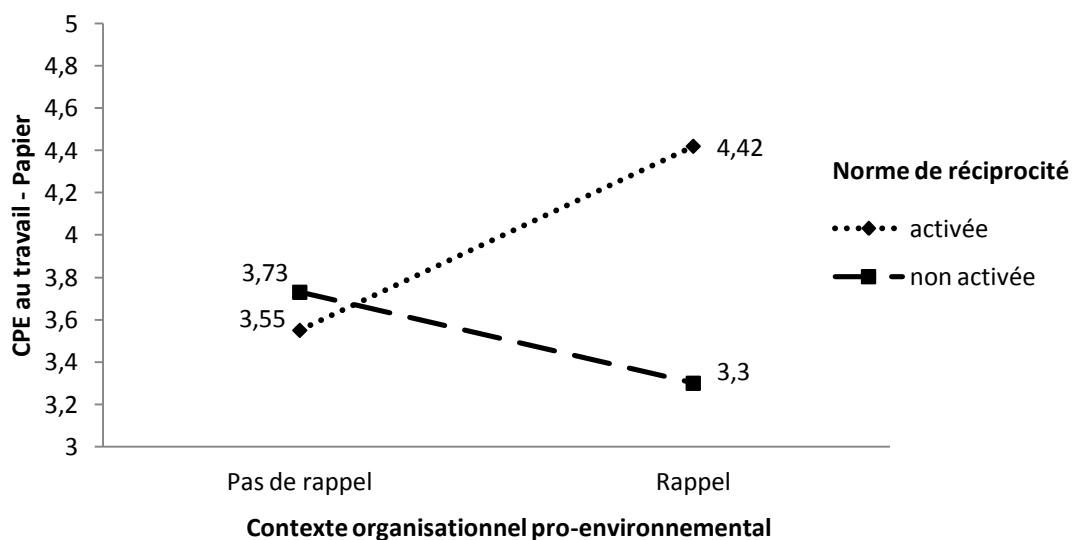


FIGURE 22 : INTERACTION CONTEXTE ORGANISATIONNEL X RÉCIPROCITÉ SUR LE COMPORTEMENT PRO-ENVIRONNEMENTAL (CPE) AU TRAVAIL « RÉUTILISE PAPIER »

D'après le test post-hoc HSD de Tukey, en condition de rappel de l'engagement pro-environnemental de l'entreprise, les salariés déclarent davantage réutiliser le papier lorsque la norme de réciprocité est activée ($M = 4.42, ET = 1.43$) que lorsqu'elle ne l'est pas ($M = 3.30, ET = 1.30, p < .06$).

De la même manière, nous observons une interaction significative entre le contexte organisationnel et la norme de réciprocité sur le CPE au travail suivant : « Je m'assure que tous les équipements électriques sont éteints lorsque je quitte mon bureau le soir ».

La Figure 23 ci-dessous illustre cette interaction significative ($F(1, 89) = 10.49, p < .01, \eta^2 = .11$).

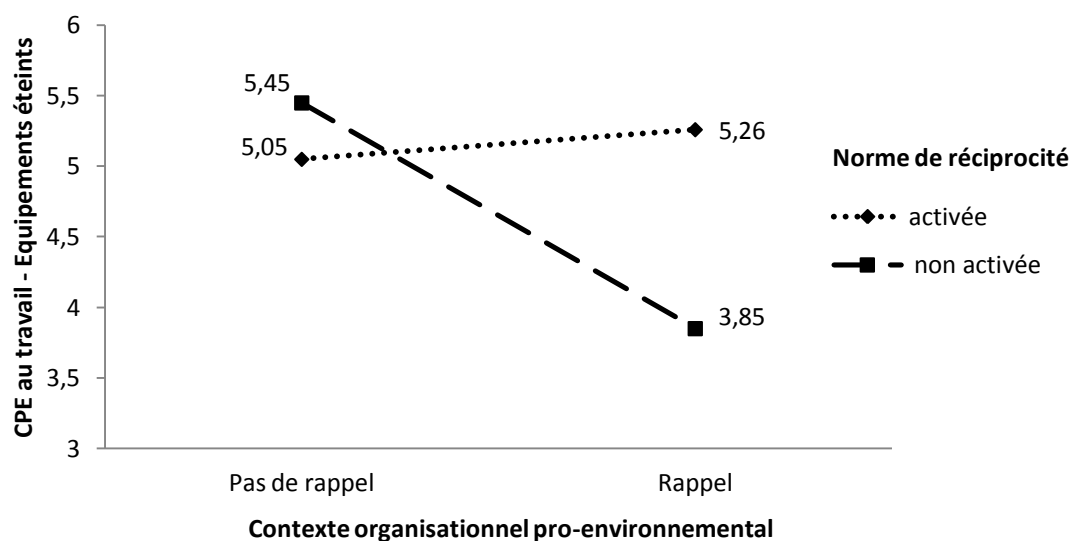


FIGURE 23 : INTERACTION CONTEXTE ORGANISATIONNEL X RÉCIPROCITÉ SUR LE COMPORTEMENT PRO-ENVIRONNEMENTAL (CPE) AU TRAVAIL « ÉQUIPEMENTS ÉTEINTS »

D'après le test post-hoc HSD de Tukey, en condition de rappel de l'engagement pro-environnemental de l'entreprise, les salariées déclarent davantage éteindre leurs appareils électriques le soir lorsque la norme de réciprocité est activée ($M = 5.26, ET = 1.43$) que lorsqu'elle ne l'est pas ($M = 3.85, ET = 1.30, p < .01$).

III.6) Étude des corrélations

III.6.a) Idéologie de l'échange

L'idéologie de l'échange est corrélée négativement avec le soutien organisationnel perçu ($r = -.20, p < .06$), les comportements de citoyenneté organisationnelle ($r = -.28, p < .01$) et le comportement pro-environnemental au travail suivant : « Pour les pauses café, je choisis d'utiliser des gobelets jetables plutôt qu'une tasse » (noté « Tasse ») dont les scores ont été inversés ($r = -.25, p < .02$). Pour confirmer ces résultats, nous avons transformé l'idéologie de l'échange en variable catégorielle. Toutes les valeurs en-dessous de la médiane renvoient à une idéologie faible, tandis que celles au-dessus de la médiane renvoient à une idéologie élevée.

Les analyses de variance (ANOVA) conduites sur les trois variables dépendantes corroborent les résultats précédents. Il existe un effet principal tendanciel de l'idéologie de l'échange sur le soutien organisationnel perçu ($F(1, 91) = 3.20, p < .08, \eta^2 = .03$).

Ainsi, les salariés ayant une idéologie de l'échange élevée perçoivent moins de soutien de la part de leur organisation ($M = 3.82$, $ET = 1.49$) que les salariés qui possèdent une faible idéologie de l'échange ($M = 4.33$, $ET = 1.23$).

De plus, on observe un effet principal significatif de l'idéologie de l'échange sur les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO ; $F(1, 91) = 7.85$, $p < .01$, $Eta^2 = .08$). Les salariés avec une forte idéologie de l'échange ont des scores de CCO inférieurs ($M = 4.79$, $ET = 0.79$) aux salariés avec une faible idéologie de l'échange ($M = 5.25$, $ET = 0.77$).

De la même manière, il existe un effet principal significatif de l'idéologie de l'échange sur le comportement pro-environnemental (CPE) au travail « Tasse » ($F(1, 91) = 4.85$, $p < .04$, $Eta^2 = .05$). Ainsi, les salariés ayant une idéologie de l'échange élevée ont des scores de CPE au travail « Tasse » inférieurs ($M = 3.14$, $ET = 1.91$) aux salariés ayant une idéologie de l'échange faible ($M = 3.98$, $ET = 1.77$).

III.6.b) Comportements des salariés au travail

Nous avons réalisé une matrice de corrélation afin d'étudier les liens pouvant exister entre les différentes variables de notre recherche expérimentale et les comportements au travail des salariés de CBRE (CCO et CCO dirigés vers l'environnement – CCO-E).

Le Tableau 33 ci-dessous présente les résultats de cette analyse, en fonction de la connaissance ou non que les collaborateurs CBRE ont de la signature de la charte pour l'efficacité énergétique des bâtiments tertiaires. Pour mémoire, sa signature a été rappelée aux salariés placés dans la condition expérimentale de rappel du contexte organisationnel pro-environnemental.

TABLEAU 33 : CORRÉLATIONS EN FONCTION DE LA CONNAISSANCE DE LA CHARTE

Tous les collaborateurs CBRE			Ceux qui connaissent la charte	
Variables	CCO	CCO-E	CCO	CCO-E
CCO	-		-	
CCO-E	.34**	-	.37*	-
Justice organisationnelle	n.s.	n.s.	n.s.	.39*
Soutien organisationnel perçu	.22*	n.s.	.39*	.37*
Politique environnementale	.21*	.31**	n.s.	n.s.
Engagement des managers	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Comportement pro-environnementaux au domicile	.26*	.57***	.50**	.60**

Note : *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

Tout d'abord, les CCO et les CCO-E sont positivement corrélés dans les deux cas, que ce soit chez tous les collaborateurs CBRE ou uniquement chez ceux qui connaissent la charte (respectivement, $r = .34, p < .01$; $r = .37, p < .05$).

Ensuite, la justice organisationnelle est reliée significativement aux comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) dirigés vers l'environnement (CCO-E) seulement chez les collaborateurs ayant connaissance de la charte ($r = .39, p < .05$).

En ce qui concerne le soutien organisationnel perçu (SOP), il est corrélé aux CCO dans les deux cas, même si la corrélation est plus élevée chez ceux qui connaissent la charte ($r = .39, p < .05$) que chez ceux qui ne la connaissent pas ($r = .22, p < .05$). Par contre, la corrélation entre le SOP et les CCO-E est significative uniquement pour les collaborateurs CBRE ayant connaissance de la charte ($r = .37, p < .05$).

De façon inattendue, la politique environnementale est reliée aux CCO et aux CCO-E seulement chez tous les collaborateurs (respectivement, $r = .21, p < .05$; $r = .31, p < .01$) mais pas chez ceux qui ont connaissance de la charte.

Enfin, l'engagement des managers pour l'environnement n'est pas lié avec nos variables, tandis que les comportements pro-environnementaux au domicile sont significativement et positivement corrélés avec les CCO et les CCO-E quelle que soit la condition (tous les $p < .05$).

III.6.c) Autres corrélations

Le Tableau 34 ci-dessous présente les corrélations entre les différentes variables dépendantes mesurées dans notre étude.

TABEAU 34 : CORRÉLATIONS AUTRES VARIABLES

Variables	1	2	3	4
1. Justice organisationnelle	-			
2. Soutien organisationnel perçu	.71***	-		
3. Politique environnementale	.29**	.34**	-	
4. Engagement des managers pour l'environnement	.21 ^t	.25*	.73***	-

Note : *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$, ^t $p < .10$

Nous observons principalement que la politique environnementale de l'entreprise et l'engagement des managers pour l'environnement sont fortement et positivement corrélés ($r = .73, p < .001$). De même pour la justice organisationnelle et le soutien organisationnel perçu ($r = .71, p < .001$).

IV) DISCUSSION

Les résultats de cette expérimentation de terrain mettent en évidence le rôle prépondérant de l'engagement pro-environnemental de l'entreprise. Les collaborateurs chez qui on a rappelé l'investissement pro-environnemental de CBRE perçoivent davantage de justice interactionnelle et d'engagement de leurs managers pour l'environnement.

De plus, la connaissance par les salariés de la signature de la charte pour l'efficacité énergétique des bâtiments tertiaires améliore la perception de la politique environnementale de l'entreprise. Ainsi, la signature de la charte est un élément fort qui prouve aux yeux des salariés l'engagement de leur entreprise CBRE pour la protection de l'environnement. Il est important que les salariés soient au courant des démarches concrètes mises en place par leur entreprise, à travers une politique environnementale claire et affichée, ainsi qu'un soutien sans failles des managers. Dans ce cas, cela aura un impact positif sur les perceptions de justice organisationnelle, les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) et les CCO dirigés vers l'environnement.

La manipulation de la norme de réciprocité n'a pas eu d'effet principal sur nos variables dépendantes, toutefois nous avons observé une interaction significative entre le contexte organisationnel pro-environnemental et la norme de réciprocité sur deux comportements pro-environnementaux (CPE) spécifiques (« Pour prendre des notes, je réutilise du papier déjà imprimé sur un côté » et « Je m'assure que tous les équipements électriques sont éteints lorsque je quitte mon bureau le soir »). Ces comportements sont davantage réalisés en conditions de rappel de l'engagement pro-environnemental de CBRE et d'activation de la norme de réciprocité. Ainsi, les salariés qui sont au courant de l'investissement de leur entreprise pour l'environnement peuvent vouloir rendre la pareille en adoptant à leur tour des CPE au travail (Gouldner, 1964). On peut également interpréter ce résultat par le fait que ces deux CPE sont discrétionnaires, indépendants des obligations liées au travail, comme par exemple le fait d'imprimer beaucoup de documents, qui peut être nécessaire pour certaines tâches. Les salariés peuvent donc délibérément choisir d'adopter ces comportements quotidiens, favorables à l'environnement.

L'idéologie de l'échange (Blau, 1964 ; Eisenberger et al., 1986) semble avoir un impact plutôt négatif sur la perception de soutien organisationnel. De même, elle diminue significativement la réalisation de CCO et du CPE au travail suivant : « Pour les pauses café, je choisis d'utiliser des gobelets jetables plutôt qu'une tasse ». On peut penser que ces résultats sont dus à de plus fortes attentes de la part de l'organisation chez les personnes ayant une idéologie de l'échange élevée.

Cependant, lors de l'étude E4 (p. 146), réalisée auprès d'une population d'étudiants, nous avons obtenu le résultat inverse concernant le lien entre l'idéologie de l'échange et les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), qui étaient positivement corrélés.

Il serait intéressant de réaliser d'autres études pour mieux comprendre ces résultats ambivalents et analyser plus finement le rôle de l'idéologie de l'échange.

Enfin, conformément à nos hypothèses et aux résultats antérieurs, les analyses corrélationnelles révèlent un lien significatif entre les CCO, les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E) et les comportements pro-environnementaux (CPE) au domicile ; la justice organisationnelle et le soutien organisationnel perçu (SOP) ; le SOP et les CCO ; la politique environnementale avec les CCO, CCO-E et la perception d'engagement des managers pour l'environnement. En outre, chez les collaborateurs ayant connaissance de la signature de la charte, le sentiment de justice organisationnelle est positivement relié aux CCO-E. De même, le SOP est corrélé de façon significative aux CCO-E.

Ainsi, pour encourager les salariés à adopter des comportements pro-sociaux et pro-environnementaux au travail, les organisations gagneraient à renforcer la visibilité de leur politique environnementale et de leur engagement concret pour ces problématiques. Elles devraient aussi traiter leurs collaborateurs de façon juste et équitable, en leur apportant du soutien et de la valorisation dans leur travail.

D'un point de vue méthodologique, nous avons été confrontés à une limite causée par un manque d'homogénéité de l'échelle de mesure des CPE au travail. Nous n'avons donc pas pu utiliser la moyenne des CPE au travail comme indicateur, ce qui a nui à nos analyses statistiques. Ce biais méthodologique peut être dû à la réduction de l'échelle, qui comportait seulement huit items, au lieu de treize dans les études précédentes. Les propriétés psychométriques de l'échelle initiale étaient bonnes. Nous avons supprimé trois items pour des raisons pratiques et ergonomiques de durée de passation du questionnaire en entreprise.

RÉSUMÉ

Cette expérimentation *in situ* avait pour objectif principal d'évaluer l'influence du contexte organisationnel et de la norme de réciprocité sur les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E) et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail.

Le fait de rappeler aux salariés que leur entreprise est investie pour la protection de l'environnement augmente légèrement leur sentiment que leurs managers sont engagés pour l'environnement, ainsi que leur perception de justice interactionnelle. Cette variable indépendante (VI) ayant peu d'impact sur les autres dimensions étudiées, nous avons focalisé nos analyses sur le rôle de la connaissance par les salariés de la signature de la charte pour l'efficacité énergétique des bâtiments tertiaires (i.e. implication environnementale de CBRE). Cette variable a un impact positif significatif sur les perceptions de justice organisationnelle, de politique environnementale et d'engagement des managers pour l'environnement ; ainsi que sur les CCO et les CCO-E.

La deuxième VI manipulée, à savoir la norme de réciprocité, n'a aucun effet principal sur les variables mesurées. Toutefois, il existe une interaction significative entre le contexte organisationnel et la norme de réciprocité sur deux CPE au travail. À chaque fois, en condition de rappel de l'engagement pro-environnemental de l'entreprise, les salariés déclarent réaliser davantage de CPE lorsque la norme de réciprocité est activée que lorsqu'elle ne l'est pas.

Par ailleurs, les salariés ayant une idéologie de l'échange élevée perçoivent moins de soutien organisationnel et adoptent moins de CCO, que les salariés qui possèdent une faible idéologie de l'échange. Ce résultat nécessitera d'être approfondi dans de futures recherches.

Enfin, les analyses de corrélations confirment les fortes relations entre les CCO, CCO-E et CPE au domicile ; la politique environnementale et les CCO et CCO-E. En outre, uniquement chez les collaborateurs ayant connaissance de la charte, les CCO-E sont positivement reliés avec la justice organisationnelle (JO) et le soutien organisationnel perçu (SOP). La politique environnementale de l'entreprise et l'engagement des managers pour l'environnement sont fortement corrélés entre eux, de même que la JO et le SOP.

Ainsi, pour encourager les salariés à adopter des comportements pro-sociaux et pro-environnementaux au travail, les organisations gagneraient à renforcer la visibilité de leur politique environnementale et à traiter leurs collaborateurs de façon équitable, en les soutenant et en valorisant leur travail.

B. E6. ÉTUDE COMPARATIVE BÂTIMENTS CLASSIQUES *VERSUS* PERFORMANTS

I) OBJECTIFS ET HYPOTHÈSES

Nous avons conduit cette étude de terrain afin de compléter les résultats de l'audit psychosocial réalisé dans un bâtiment performant (étude E1, p. 77), ainsi que des quatre autres études expérimentales.

Cette fois, nous interrogeons des salariés travaillant dans plusieurs structures et plusieurs bâtiments différents, se plaçant sur un continuum allant de « pas du tout investi » à « très investi » pour l'environnement. Nous souhaitons examiner l'impact du type de bâtiment (classique *versus* durable, c'est-à-dire exemplaire ou performant) et du niveau d'implication de l'organisation pour le développement durable (DD), opérationnalisé par les mesures mises en place comme le tri des déchets, un Agenda 21, un plan de déplacement inter-entreprises (PDIE) ou des pratiques de gestion environnementale. Ce sont des pratiques formelles qui visent à intégrer les problématiques environnementales dans le management organisationnel et donner une preuve tangible de l'engagement de l'organisation en faveur de l'environnement (Paillé, Boiral, & Chen, 2013). Il s'agit par exemple de l'adoption d'une politique environnementale, d'un système de management environnemental (SME) ou de la norme ISO 14001. Ces pratiques formelles soulignent la cohérence entre les valeurs personnelles et organisationnelles, et améliorent ainsi l'image de l'organisation, l'adhésion des salariés aux objectifs de la structure, leur motivation et engagement (Hoffman, 1993).

Ces deux paramètres (type de bâtiment et niveau d'implication de l'organisation pour le DD) renvoient respectivement à la saillance environnementale et au contexte organisationnel, manipulés lors de notre deuxième expérimentation (étude E3, p. 115).

Dans la continuité des précédentes études empiriques expérimentales, réalisées en laboratoire et *in situ*, nous cherchons à comprendre et expliquer quels sont les différents facteurs psychosociaux et organisationnels qui influencent l'adoption de comportements pro-environnementaux (CPE) au travail, et plus largement de comportements de citoyenneté organisationnelle en général (CCO) et dirigés vers l'environnement (CCO-E).

Pour cela, nous examinons le sentiment de justice organisationnelle (distributive, procédurale et interactionnelle), le soutien organisationnel perçu, le confort au travail, la politique environnementale de l'organisation, les normes sociales et le sentiment de contrôle. Nous contrôlons également le rôle de deux facteurs individuels : les comportements dans la sphère privée et les habitudes environnementales.

Nous avons choisi de conserver uniquement ces deux variables personnelles puisque, d'après nos précédents résultats, ce sont les plus pertinentes (par rapport aux attitudes et valeurs environnementales) pour expliquer les comportements favorables à l'environnement au travail.

Dans le cadre de cette étude corrélationnelle conduite sur le terrain, nos hypothèses de travail suivent la logique des études précédentes.

En complément, nous supposons que le type de bâtiment de travail aura une influence significative sur les perceptions et comportements des salariés.

II) MÉTHODE

II.1) Participants et mode de recrutement

Nous avons débuté la recherche de bâtiments tertiaires de bureaux et de structures acceptant de participer à notre étude en février 2014, par le biais de notre réseau personnel et professionnel. Nous avons élaboré un document de présentation de la démarche, accompagné d'un mail type (cf. Annexe XIX. p. 331). Au total, nous avons sollicité 48 bâtiments performants et 30 bâtiments classiques. Nous avons également fait appel à cinq étudiants vacataires pour interroger des tout-venants, afin de compléter le panel de salariés travaillant dans des bâtiments classiques.

L'étude a duré neuf mois (d'avril à décembre 2014) et a été menée au sein de six bâtiments tertiaires classiques et dix bâtiments tertiaires performants en région parisienne, à Sens, Bussy-Saint-Martin, Dijon, Labège, Annecy, Vaulx-en-Velin, Villeurbanne, Lyon et Strasbourg. Nous avons obtenu 404 répondants, 184 travaillant dans un bâtiment exemplaire et 220 dans un bâtiment classique. Nous avons dû supprimer les données de 21 personnes pour diverses raisons (trop de valeurs manquantes, personne en télétravail ou ayant une profession non adaptée pour pouvoir répondre, etc.). Nous avons donc au final 383 participants, dont nous présentons les caractéristiques sociodémographiques ci-après (p. 186).

II.2) Matériel et procédure

Pour chaque organisation participante, il a d'abord fallu obtenir les accords de la part des différents niveaux de la hiérarchie (directeur général, ressources humaines, président, etc.). Nous avons récolté les réponses en envoyant les questionnaires à chaque personne référente, par structure, en version informatique, *via* un compte Google Drive sécurisé. Notre interlocuteur dans le bâtiment ou l'organisation était ensuite chargé de le diffuser à l'ensemble des collaborateurs et d'effectuer les relances nécessaires, durant environ un mois.

Pour augmenter le taux de réponses, chaque envoi était accompagné d'un mail, expliquant les objectifs et le contexte de l'étude ; et garantissant l'anonymat et la confidentialité des données.

Nous avons été obligés de simplifier certaines échelles, en supprimant les items superflus, afin d'obtenir un temps de passation n'excédant pas les 20 minutes, pour maximiser les probabilités de retours.

Étant donné que notre étude a été réalisée auprès d'une population francophone, nous avons suivi la procédure recommandée par Brislin (1980) pour les traductions. Les échelles de mesures anglophones ont été soumises à une procédure de double traduction (anglais vers français puis français vers anglais) par trois traducteurs indépendants. Les quelques divergences observées entre la version originale anglaise et la version obtenue après la double traduction ont été résolues par des ajustements dans la version française, sur la base d'un accord entre les traducteurs.

Pour mesurer nos variables, nous avons majoritairement utilisé des échelles de Likert en sept points, allant de 1 « Pas du tout d'accord » (ou « Non, pas du tout ») à 7 « Tout à fait d'accord » (ou « Oui, tout à fait »). Seuls les comportements pro-environnementaux (CPE) réalisés sur le lieu de travail et au domicile sont mesurés avec une échelle en six points puisque les participants devaient répondre en cochant une case pour indiquer la fréquence d'adoption du comportement parmi ces différents choix : « Jamais », « Rarement », « De temps en temps », « Souvent », « Très souvent » ou « Toujours ».

II.2.a) Confort de l'espace de travail

Nous avons réutilisé les items que nous avons créés pour l'audit psychosocial mené auprès des occupants de la Tour Elithis (étude E1, p. 77). En vérifiant les propriétés psychométriques de l'échelle, nous l'avons légèrement simplifiée en supprimant trois items (un redondant, un inexploité et un trop général). Les dimensions étudiées sont les suivantes : confort visuel (éclairage artificiel et naturel, aspect esthétique général) ; confort thermique (température d'été et d'hiver) ; confort acoustique (isolation acoustique vis-à-vis de l'extérieur et ambiance sonore à l'intérieur) ; ventilation ; confort de travail (espace pour travailler, concentration, intimité).

Les participants devaient évaluer leur confort au travail en se positionnant sur une échelle de Likert allant de 1 « Pas du tout satisfaisant » à 7 « Tout à fait satisfaisant ». Un exemple d'item est : « Au sein de votre espace de travail, vous estimez que l'éclairage naturel est... ».

Les 11 items sont homogènes ($\alpha = .86$) et seront donc agrégés pour nos analyses.

II.2.b) Justice organisationnelle

Pour mesurer les trois dimensions de la justice organisationnelle, nous avons repris les échelles (Colquitt, 2001 ; Niehoff & Moorman, 1993) utilisées pour les études E2 (p. 103) et E5 (p. 163). Nous avons construit ces échelles pour vérifier la pertinence de chacun de nos scénarios fictifs, créés pour activer un sentiment de justice ou d'injustice sur les aspects distributifs, procéduraux ou interactionnels. Les 14 items ont une bonne homogénéité ($\alpha = .93$), nous pourrions donc utiliser, si besoin, la moyenne de l'ensemble des dimensions suivantes, pour simplifier nos analyses.

▪ *Justice distributive*

Cette dimension évalue le sentiment de justice vis-à-vis de la distribution des ressources ou rétributions, en fonction des efforts et responsabilités, et par comparaison avec les collègues. Nous avons précisé, dans les consignes du questionnaire, que *le terme « rétributions » renvoie à « ce que vous recevez dans votre entreprise », par exemple le salaire, les primes, promotions, récompenses, etc.*

L'alpha de Cronbach réalisé sur les quatre items est bon ($\alpha = .92$). Un exemple d'item est : « Je suis équitablement rémunéré(e) pour les efforts que je fournis. ».

▪ *Justice procédurale*

De la même manière, pour la justice procédurale, les six items de l'échelle sont homogènes ($\alpha = .87$), nous pourrions donc utiliser leur moyenne en tant qu'indicateur de cette dimension. Un exemple d'item est : « J'ai la possibilité de donner mon avis avant qu'une décision me concernant ne soit prise ».

Chaque item reprend un des critères de Leventhal (1976, 1980), à savoir la cohérence (application systématique d'un traitement, de la même façon pour tout le monde) ; l'impartialité (absence de biais ou de préjugés) ; la précision (décisions prises avec des informations précises, exactes et pertinentes) ; l'adaptabilité (possibilité de corriger des décisions inappropriées, en fonction de nouvelles informations) ; la représentativité (prise en compte de l'avis et des intérêts des personnes affectées par la décision).

▪ *Justice interactionnelle*

Nous avons utilisé deux items renvoyant davantage à la justice interpersonnelle (respect, reconnaissance) et deux autres faisant référence à la justice informationnelle (justification des décisions, qualité des informations ; Greenberg, 1993). Un exemple d'item est : « Mon supérieur hiérarchique m'explique clairement les décisions concernant mon travail ».

L'alpha de Cronbach est très satisfaisant ($\alpha = .92$), nous pourrions nous servir de la moyenne comme indicateur de la justice interactionnelle.

II.2.c) Soutien organisationnel perçu

Pour des raisons pratiques, nous avons utilisé la version courte développée par Paillé et Boiral (2013), issue de l'échelle d'Eisenberger et ses collègues (1986), fréquemment utilisée dans le domaine (Paillé, Bourdeau, & Galois, 2010). Elle conserve les deux notions importantes du soutien organisationnel perçu, qui évalue les croyances des salariés quant à la mesure dans laquelle l'organisation valorise leurs contributions et se soucie de leurs intérêts personnels et de leur bien-être. Un exemple d'item est : « Mon employeur est fier de mon travail ». Nous avons ajouté un item issu de la version longue : « Mon employeur se préoccupe de ma satisfaction générale au travail ».

Les analyses de fiabilité montrent une bonne homogénéité des cinq items utilisés pour évaluer le soutien organisationnel perçu ($\alpha = .93$). Nous les agrégerons donc pour conserver seulement leur moyenne lors de nos traitements statistiques.

II.2.d) Cohérence entre les valeurs personnelles et organisationnelles

La perception des salariés relative à la cohérence entre leurs valeurs personnelles et celles de leur organisation est mesurée à l'aide de l'échelle développée par Vogel et Feldman (2009), adaptée de Cable et DeRue (2002). Nous avons supprimé un item, qui était trop redondant avec les deux autres : « Les valeurs qui sont importantes dans ma vie sont très proches de celles de mon entreprise » et « Mes valeurs personnelles correspondent aux valeurs et à la culture de mon entreprise ».

Étant donné que cette échelle ne comporte que deux items, nous n'avons pas pu estimer l'alpha de Cronbach, mais la corrélation entre ces deux items est significative ($r = .87, p < .001$).

II.2.e) Politique environnementale

Nous avons utilisé le matériel développé par Zsóka (2007) pour évaluer la politique et la culture environnementale de l'organisation, avec sept items ($\alpha = .87$) tels : « La direction de mon entreprise accorde suffisamment d'attention à la gestion des problèmes environnementaux » ou « Les considérations environnementales sont mises de côté par mon entreprise si elles interfèrent avec la rentabilité des activités » (item inversé).

II.2.f) Engagement des managers envers l'environnement

Pour estimer l'engagement des managers envers l'environnement, nous avons opté pour deux items (Banerjee et al., 2003) qui présentent une bonne inter-corrélation ($r = .81, p < .001$) : « Dans mon entreprise, les efforts en matière d'environnement sont totalement soutenus par la direction » et « Les membres de la direction encouragent les initiatives environnementales des salariés ».

II.2.g) Normes sociales environnementales

Nous avons repris les items créés pour l'audit psychosocial (étude E1, p. 77) de la Tour Elithis ($\alpha = .81$), dans le but de mesurer les normes sociales descriptives (ce que les autres font : comportements des collègues et des supérieurs) et les normes sociales injonctives (ce qu'il est valorisé de faire), relatives à la protection de l'environnement au travail. Voici deux exemples : « Il arrive que certains salariés fassent des remarques lorsque quelqu'un n'agit pas de façon éco-responsable » ou « Chacun veille à ce que les autres adoptent des comportements favorables à l'environnement ».

Les cinq items ainsi obtenus sont homogènes ($\alpha = .89$) et seront donc agrégés pour nos analyses.

II.2.h) Automatisation

Là encore, nous avons utilisé les trois mêmes items ($\alpha = .83$) que ceux de l'audit psychosocial (étude E1, p. 77) : « De façon générale, au travail, je suis favorable à la gestion automatique : de l'éclairage ; du chauffage ; de la ventilation ».

II.2.i) Contrôle comportemental perçu

Le contrôle comportemental perçu (CCP) a été évalué en s'inspirant des trois items utilisés dans l'audit psychosocial (étude E1, p. 77) pour mesurer le CCP envers la quantité de papier produite et le tri des déchets. Nous avons remplacé le CCP vis-à-vis des moyens de transports doux par le CCP concernant la mise en veille des ordinateurs (item davantage partagé entre tous les salariés). Nous avons légèrement modifié certaines formulations et ajouté deux items généraux : « Je trouve facile d'agir quotidiennement au travail pour limiter mon impact sur l'environnement » et « Concrètement, je sais comment diminuer mon impact personnel sur les consommations d'énergie du bâtiment ».

L'ensemble de ces cinq items est homogène ($\alpha = .70$), nous nous servirons donc de leur moyenne comme indicateur pour nos analyses.

II.2.j) Comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO)

Nous avons choisi l'échelle de mesure des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), développée par Podsakoff et al. (1990) puis Podsakoff et MacKenzie (1994), et utilisée en contexte francophone (Paillé, 2006). Elle présente généralement d'excellentes propriétés psychométriques (Lepine et al., 2002).

Nous avons réduit les items de la sous-dimension « entraide » à quatre au lieu de six ; deux au lieu de quatre pour le « civisme » et trois pour l'« esprit d'équipe » (items inversés). Les neuf items sont globalement homogènes ($\alpha = .67$). Un exemple d'item est « Il m'arrive d'agir pour essayer d'empêcher l'émergence de problèmes entre des salariés de mon entreprise » (entraide).

L'analyse factorielle révèle une structure en deux facteurs (au lieu de trois) :

- Entraide (six items, $\alpha = .74$) : ce facteur explique 29 % de la variance des CCO ;
- Esprit d'équipe (trois items, $\alpha = .63$) : ce facteur explique 20 % de la variance des CCO.

II.2.a) CCO dirigés vers l'environnement

Nous avons mesuré les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E) à l'aide de l'échelle développée par Boiral et Paillé (2012), en version française (Paillé & Boiral, 2013), en supprimant la moitié des items (deux en moins pour l'éco-civisme, trois en moins pour l'éco-helping et un en moins pour l'éco-initiative) pour des raisons pratiques et ergonomiques visant à limiter la durée de passation du questionnaire. Les six items ainsi obtenus sont homogènes ($\alpha = .84$) et présentent une structure en un seul facteur qui explique 59 % de la variance des CCO-E. Un exemple d'item est : « J'accomplis volontairement des actions et des initiatives environnementales dans mes activités quotidiennes ».

II.2.b) Comportements pro-environnementaux

Pour les mesures des comportements pro-environnementaux (CPE), nous avons repris les échelles utilisées à plusieurs reprises dans nos précédentes études. Les participants devaient répondre en cochant une case pour indiquer la fréquence d'adoption du comportement : « Jamais », « Rarement », « De temps en temps », « Souvent », « Très souvent » ou « Toujours ».

■ *Comportements pro-environnementaux au travail*

Cette échelle comporte huit items ($\alpha = .59$), cinq tournés de façon positive et trois tournés de façon négative (nous avons donc inversé leurs scores pour les analyses). Un exemple d'item est : « J'imprime mes documents de travail en recto-verso » ou « Je mets mon ordinateur en veille lorsque je ne l'utilise pas pendant 15 minutes ou davantage ».

▪ *Comportements pro-environnementaux au domicile*

L'échelle de CPE au domicile est composée de 11 items ($\alpha = .69$) dont cinq positifs et six négatifs (scores inversés), par exemple : « En hiver, il fait assez chaud chez moi pour ne porter qu'un t-shirt » ou « Je mets mes pulls et pantalons à laver après les avoir portés une fois ».

II.2.c) Habitudes environnementales

Tout comme pour nos études expérimentales, nous avons évalué les habitudes environnementales des participants grâce à la version française réduite de l'échelle SRHI (Self Report Habit Index développée par Verplanken & Orbell, 2003). Un exemple d'item est : « J'adopte des comportements favorables à l'environnement de manière automatique, sans y penser ». L'alpha de Cronbach calculé sur les sept items de l'échelle est excellent ($\alpha = .94$), nous utiliserons leur moyenne comme indicateur des habitudes environnementales.

Les questionnaires sont présentés en Annexe XX (p. 333).

III) RÉSULTATS

III.1) Variables sociodémographiques

Le Tableau 35 ci-dessous présente l'ensemble des résultats sur les variables sociodémographiques mesurées lors de notre étude.

TABLEAU 35 : RÉSUMÉ DES VARIABLES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

Sexe	Homme : 45,17 % (n = 173)			Femme : 54,31 % (n = 208)	
Age	< 25 ans : 5,74 % (n = 22)	25/35 ans : 33,68 % (n = 129)	36/45 ans : 24,80 % (n = 95)	46/55 ans : 26,37 % (n = 101)	> 55 ans : 9,14 % (n = 35)
Statut	Employé : 37,08 % (n = 142)	Cadre : 53 % (n = 203)	Direction : 6,53 % (n = 25)	Autre : 2,87 % (n = 11)	
Missions	Liées à l'environnement : 11,49 % (n = 44)			Non liées à l'environnement : 88,51 % (n = 339)	
Ancienneté	Moyenne : 11,16 ans		Minimum : 3 mois		Maximum : 40 ans

Niveau d'études	BAC : 7,69 % (n = 44)	BAC+2 : 20,51 % (n = 70)	BAC+3 à 4 : 15,38 % (n = 58)	BAC+5 : 48,72 % (n = 158)	> BAC+5 : 7,69 % (n = 50)
Domaine d'études	Lié à l'environnement : 16,97 % (n = 65)			Non lié à l'environnement : 83,03 % (n = 318)	

L'influence de ces variables sur nos mesures est présentée en Annexe XXI (p. 342).

III.2) Caractéristiques des bâtiments

III.2.a) Saillance environnementale et politique interne

La Figure 24 ci-dessous résume les perceptions des participants quant aux caractéristiques environnementales de leur bâtiment (certification ou labellisation HQE²², BBC²³, BEPAS²⁴, BEPOS²⁵) et de leur organisation (tri des déchets, Agenda 21²⁶, SME²⁷, PDIE²⁸, normes ISO²⁹).

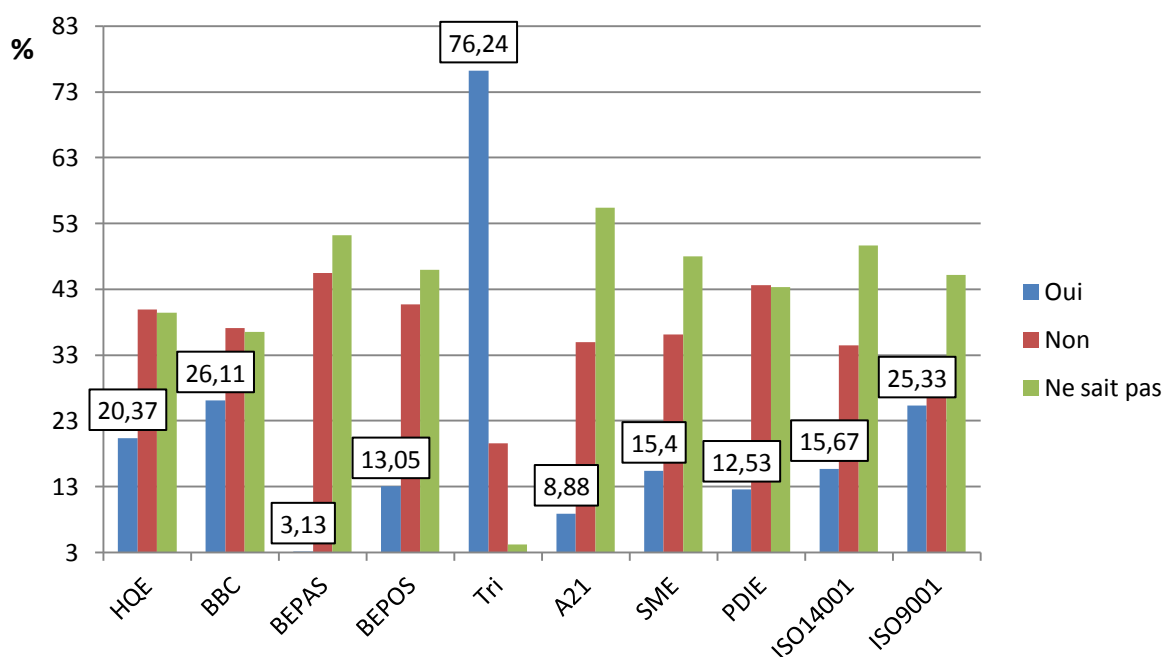


FIGURE 24 : SAILLANCE ENVIRONNEMENTALE - TYPE DE BATIMENT ET POLITIQUE INTERNE

²² Haute Qualité Environnementale

²³ Bâtiment Basse Consommation

²⁴ Bâtiment à Énergie Passive

²⁵ Bâtiment à Énergie Positive

²⁶ Programme d'action pour le développement durable au 21^{ème} siècle

²⁷ Système de Management Environnemental

²⁸ Plan de Déplacement Inter Entreprises

²⁹ Certification de management environnemental (ISO 14 001) et de management de la qualité (ISO 9 001)

46,74 % des participants travaillent dans un bâtiment exemplaire et 53,26 % dans un bâtiment classique. Les personnes ayant répondu au moins une fois « Oui » pour la certification ou labellisation HQE, BBC, BEPAS ou BEPOS de leur bâtiment travaillent à 88,89 % dans un bâtiment exemplaire et 11,11 % dans un bâtiment classique.

En ce qui concerne les bâtiments exemplaires, la Figure 25 montre la répartition de la connaissance qu'ont les participants vis-à-vis de la labellisation ou certification de leur bâtiment.

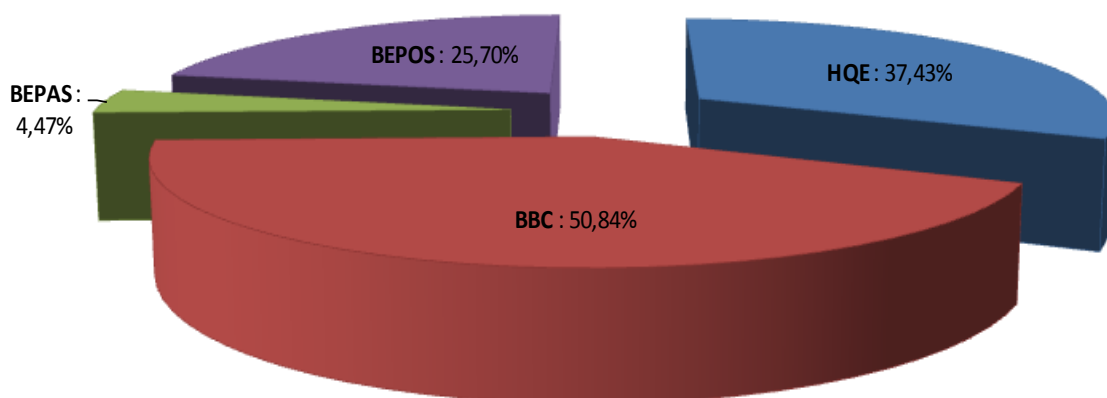


FIGURE 25 : RÉPARTITION DES BATIMENTS EXEMPLAIRES

Enfin, seules 42,11 % des personnes travaillant dans un bâtiment exemplaire lui attribuent une caractéristique de performance énergétique (HQE, BBC, BEPAS ou BEPOS). Il existe donc un décalage entre le type de bâtiment et la perception qu'en ont ses occupants.

Autrement dit, les personnes travaillant dans un bâtiment exemplaire n'en n'ont pas toujours conscience et ne sont souvent pas au courant des labellisations ou certifications obtenues par le bâtiment (30,96 % de réponse « Ne sait pas » et 26,93 % de réponses négatives).

Néanmoins, les salariés travaillant dans un bâtiment exemplaire estiment qu'il consomme beaucoup moins d'énergie ($M = 2.82$, $ET = 1.31$) que ceux travaillant dans un bâtiment classique ($M = 4.96$, $ET = 1.46$, $F(1, 380) = 224.70$, $p < .001$, $Eta^2 = .37$).

III.2.b) Impact du type de bâtiment : classique *versus* exemplaire

Le Tableau 36 ci-dessous présente le résumé des analyses de variance (ANOVA) testant l'impact du type de bâtiment sur chaque variable dépendante de notre étude.

TABLEAU 36 : EFFETS DU TYPE DE BATIMENT SUR L'ENSEMBLE DES VARIABLES DÉPENDANTES

Variables Dépendantes	ANOVA	Significativité	Eta ²
Espace de travail (confort)	$F(1, 380) = 17.46$	$p < .001$	.04
Justice distributive	$F(1, 380) = 4.02$	$p < .05$	.01
Justice procédurale	$F(1, 381) = 1.16$	<i>non significatif</i>	.00
Justice interactionnelle	$F(1, 364) = 3.22$	$p < .08$	.01
Justice organisationnelle	$F(1, 363) = 3.06$	$p < .09$	.01
Soutien organisationnel perçu	$F(1, 379) = 4.06$	$p < .05$	.01
Cohérence valeurs	$F(1, 381) = 6.43$	$p < .02$	.02
Politique environnementale	$F(1, 381) = 35.99$	$p < .001$	.09
Engagement des managers pour l'environnement	$F(1, 379) = 25.44$	$p < .001$	.06
Normes sociales	$F(1, 380) = 28.32$	$p < .001$	.07
Automatisation	$F(1, 381) = 22.61$	$p < .001$	.06
Contrôle comportemental perçu	$F(1, 380) = 18.06$	$p < .001$	.05
CCO*	$F(1, 379) < 1$	<i>non significatif</i>	.00
CCO* dirigés vers l'environnement (CCO-E)	$F(1, 380) = 12.81$	$p < .001$	.03
CPE* au travail	$F(1, 379) = 10.56$	$p < .01$	.03
CPE au domicile	$F(1, 379) = 20.95$	$p < .001$	.05
Habitudes environnementales	$F(1, 380) = 21.57$	$p < .001$	.05

Notes : * CCO : Comportements de Citoyenneté Organisationnelle ; CPE : Comportements pro-environnementaux

Les scores des participants sont systématiquement plus élevés lorsqu'ils travaillent dans un bâtiment exemplaire, plutôt que dans un bâtiment classique. La Figure 26 ci-dessous illustre cette tendance.

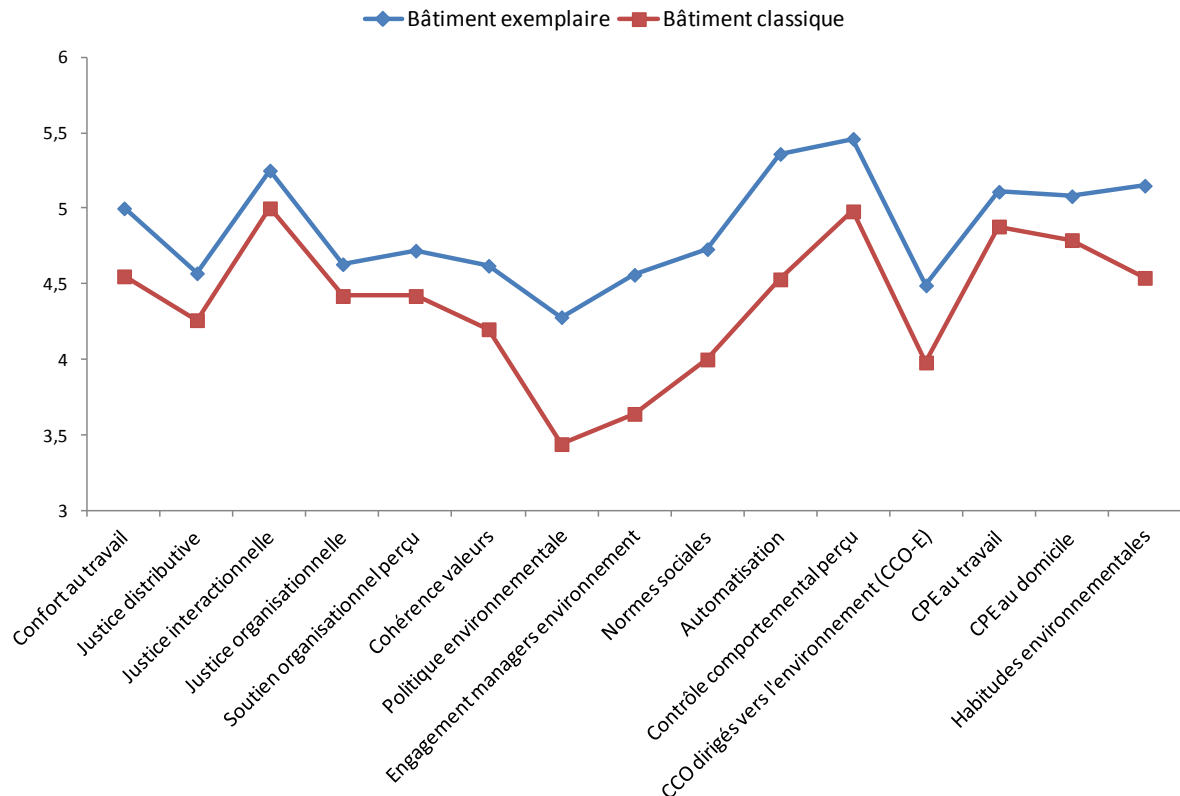


FIGURE 26 : IMPACT DU TYPE DE BATIMENT SUR LES SCORES DES PARTICIPANTS

III.2.c) Impact du type d'espace de travail sur le confort perçu

68,41 % des salariés interrogés travaillent en bureau individuel ou partagé ; 30,81 % sont en open-space. Cette distinction a un impact sur leur évaluation de leur espace de travail.

La Figure 27 ci-dessous montre les principaux résultats suivants : les salariés travaillant en open-space sont moins satisfaits vis-à-vis de l'intimité ($M_1 = 2.88$, $ET_1 = 1.59$), de la concentration ($M_2 = 4.07$, $ET_2 = 1.49$), du confort acoustique interne ($M_3 = 3.88$, $ET_3 = 1.69$), et de l'espace dont ils disposent pour travailler ($M_4 = 5.25$, $ET_4 = 1.48$), par rapport aux salariés en bureau individuel ou partagé (respectivement : $M_1 = 4.78$, $ET_1 = 1.82$, $F(1, 378) = 95.57$, $p < .001$, $Eta^2 = .20$; $M_2 = 5.05$, $ET_2 = 1.54$, $F(1, 378) = 34$, $p < .001$, $Eta^2 = .08$; $M_3 = 4.58$, $ET_3 = 1.64$, $F(1, 377) = 14.51$, $p < .001$, $Eta^2 = .04$; $M_4 = 5.72$, $ET_4 = 1.39$, $F(1, 378) = 8.95$, $p < .01$, $Eta^2 = .02$).

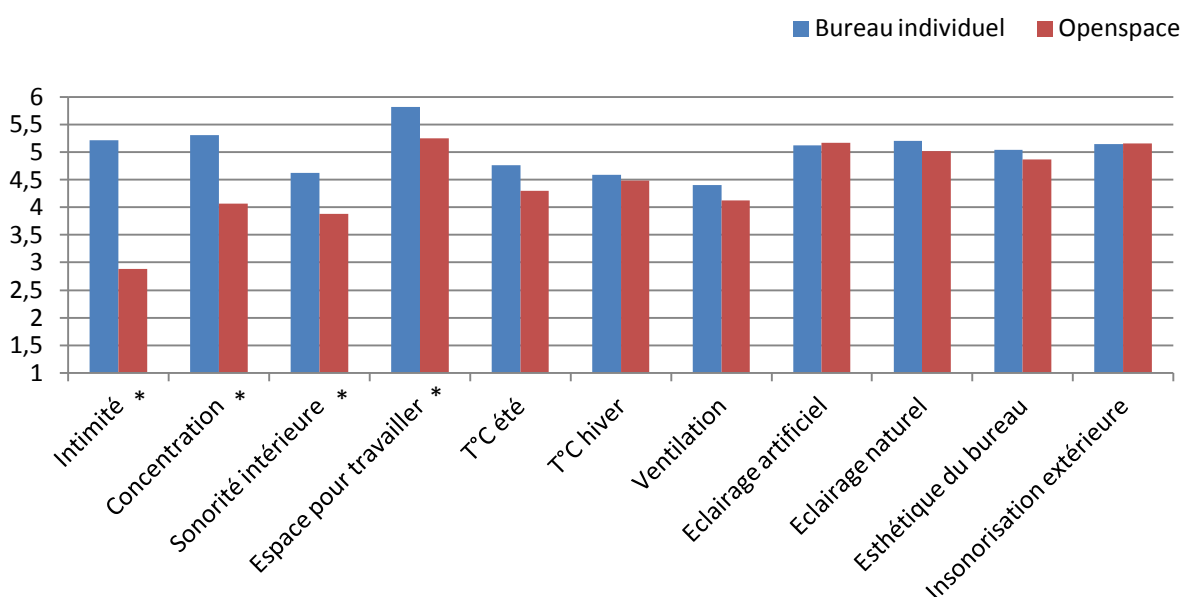


FIGURE 27 : CONFORT PERÇU SELON LE TYPE DE BUREAU

Dans cette figure, les astérisques indiquent des différences significatives ($p < .01$) de confort perçu entre les deux types d'espaces de travail.

III.3) Résultats sur l'ensemble des variables dépendantes mesurées

Le Tableau 37 ci-dessous présente les minimums, maximums, moyennes et écart-types calculés pour les indicateurs de chaque variable dépendante.

TABEAU 37 : STATISTIQUES DESCRIPTIVES SUR L'ENSEMBLE DES VARIABLES DÉPENDANTES

Variables dépendantes	N	M	Min.	Max.	ET
Espace de travail (confort)	382	4.76	1.55	7	1.09
Justice distributive	382	4.41	1	7	1.51
Justice procédurale	383	4.24	1	7	1.34
Justice interactionnelle	366	5.12	1	7	1.36
Justice organisationnelle	365	4.52	1.14	7	1.16
Soutien organisationnel perçu	381	4.56	1	7	1.45
Cohérence valeurs personnelles et organisationnelles	383	4.40	1	7	1.64
Politique environnementale	383	3.83	1	6.86	1.42

Engagement des managers pour l'environnement	381	4.07	1	7	1.82
Normes sociales	382	4.34	1	7	1.37
Automatisation	383	4.92	1	7	1.74
Contrôle comportemental perçu	382	5.20	1	7	1.13
CCO	381	4.88	2.44	7	0.82
CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E)	382	4.22	1.00	7	1.42
CPE au travail*	381	4.61	1.88	6	0.72
CPE au domicile*	381	4.38	2.09	5.82	0.64
Habitudes environnementales	382	4.82	1	7	1.30

Notes : CCO : comportements de citoyenneté organisationnelle ; CPE : comportements pro-environnementaux

* échelle en 6 points (au lieu de 7)

Dans l'ensemble, les participants sont satisfaits de leurs horaires de travail ($M = 5,38$, $ET = 1,50$). Ils considèrent que leurs comportements d'économie d'énergie ne nuisent pas à leur productivité au travail ($M^{30} = 5,86$, $ET = 1,39$).

III.3.a) Explication des comportements des salariés

▪ Analyses des corrélations

Le Tableau 38 ci-dessous expose les corrélations entre les différentes dimensions étudiées dans cette recherche et les comportements des salariés au travail : comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E) et comportements pro-environnementaux (CPE) au travail.

TABEAU 38 : MATRICE DE CORRÉLATION DES VARIABLES EXPLIQUANT LES COMPORTEMENTS DES SALARIÉS

Variables explicatives	Comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO)	CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E)	Comportements pro-environnementaux (CPE) au travail
Espace de travail	.25***	.26***	.18***

³⁰ Les scores à cet item ont été inversés.

Justice distributive	.26***	.19***	.16**
Justice procédurale	.38***	.24***	.15**
Justice interactionnelle	.36***	.16**	.12*
Soutien organisationnel perçu	.40***	.31***	.13*
Cohérence valeurs personnelles et organisationnelles	.41***	.29***	.15**
Politique environnementale	.31***	.46***	.26***
Engagement des managers pour l'environnement	.29***	.41***	.26***
Normes sociales	.38***	.50***	.36***
Automatisation	.06	.22***	.19***
Contrôle comportemental perçu	.32***	.53***	.45***
Comportements pro- environnementaux au domicile	.26***	.46***	.59***
Habitudes environnementales	.30***	.66***	.54***

Notes : *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

Nous observons que les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) sont significativement et positivement corrélés avec, par ordre d'importance, la cohérence perçue entre les valeurs personnelles et organisationnelles ($r = .41, p < .001$) ; le soutien organisationnel perçu ($r = .40, p < .001$) ; la justice procédurale ($r = .38, p < .001$) ; les normes sociales ($r = .33, p < .001$) ; la justice interactionnelle ($r = .33, p < .001$) ; le contrôle comportemental perçu ($r = .32, p < .001$) ; la politique environnementale ($r = .31, p < .001$) ; les habitudes environnementales ($r = .30, p < .001$) ; l'engagement des managers pour l'environnement ($r = .29, p < .001$) ; la justice distributive ($r = .26, p < .001$) ; les comportements pro-environnementaux réalisés au domicile ($r = .26, p < .001$) et le confort au travail ($r = .25, p < .001$).

Par ailleurs, les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E) sont significativement et positivement corrélés avec, par ordre d'importance, les habitudes environnementales ($r = .66, p < .001$) ; le contrôle comportemental perçu ($r = .53, p < .001$) ; les normes sociales ($r = .50, p < .001$) ; la politique environnementale ($r = .46, p < .001$) ; les comportements pro-environnementaux réalisés au domicile ($r = .46, p < .001$) ; l'engagement des managers pour l'environnement ($r = .51, p < .001$) ; le soutien organisationnel perçu ($r = .31, p < .001$) ; la cohérence perçue entre les valeurs personnelles et organisationnelles ($r = .29, p < .001$) ; le confort au travail ($r = .26, p < .001$) ; la justice procédurale ($r = .24, p < .001$) ; la perception de l'automatisation ($r = .22, p < .001$) ; la justice distributive ($r = .19, p < .001$) ; et la justice interactionnelle ($r = .16, p < .01$).

Enfin, les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail sont significativement et positivement corrélés avec, par ordre d'importance, les CPE au domicile ($r = .59, p < .001$) ; les habitudes environnementales ($r = .54, p < .001$) ; le contrôle comportemental perçu ($r = .45, p < .001$) ; les normes sociales ($r = .36, p < .001$) ; la politique environnementale ($r = .26, p < .001$) ; l'engagement des managers pour l'environnement ($r = .26, p < .001$) ; la perception de l'automatisation ($r = .19, p < .001$) ; le confort au travail ($r = .18, p < .001$) ; la justice distributive ($r = .16, p < .01$) ; la cohérence perçue entre les valeurs personnelles et organisationnelles ($r = .15, p < .01$) ; la justice procédurale ($r = .15, p < .01$) ; le soutien organisationnel perçu ($r = .13, p < .02$) et la justice interactionnelle ($r = .12, p < .03$).

Les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) et les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E) sont également significativement corrélés ($r = .44, p < .001$). De même pour les CCO et les CPE au travail ($r = .33, p < .001$), ainsi que les CCO-E et les CPE au travail ($r = .46, p < .001$).

■ *Analyses de régressions*

Afin d'approfondir notre compréhension des facteurs influençant les comportements favorables à l'environnement des salariés sur leur lieu de travail, nous avons tout d'abord effectué une régression linéaire multiple (pas-à-pas ascendante) sur les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E). Le Tableau 39 ci-dessous récapitule les résultats de la régression.

TABEAU 39 : RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION LINÉAIRE MULTIPLE SUR LES COMPORTEMENTS DE CITOYENNETÉ ORGANISATIONNELLE DIRIGÉS VERS L'ENVIRONNEMENT (CCO-E)

Variables explicatives	beta (β)	Test t	Significativité	R ² ajusté
1. Habitudes environnementales	.66	$t(362) = 16.53$	$p < .001$	42.87 %
2. Politique environnementale	.28	$t(361) = 7.17$	$p < .001$	49.85 %
3. Comportements de citoyenneté organisationnelle	.21	$t(360) = 5.49$	$p < .001$	53.6 %
4. Contrôle comportemental perçu	.19	$t(359) = 4.36$	$p < .001$	55.8 %
5. Justice procédurale	-.05	$t(358) = -1.10$	<i>non significatif</i>	55.83 %
6. Soutien organisationnel perçu	.12	$t(357) = 2.11$	$p < .04$	56.25 %
7. Justice interactionnelle	-.07	$t(356) = -1.41$	<i>non significatif</i>	56.37 %

Les habitudes environnementales, apparaissant en premier, ont un poids significatif ($\beta = .66$, $t(362) = 16.53$, $p < .001$) et expliquent 42,87 % de la variance des comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E ; $F(1,362) = 273.35$, $p < .001$). Puis, en ajoutant la politique environnementale, le modèle explique 49,85 % de la variance des CCO-E ($\beta = .28$, $t(361) = 7.17$, $p < .001$; $F(2,361) = 181.42$, $p < .001$). Ensuite, avec les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), cela permet d'expliquer 53,6 % de la variance des CCO-E ($\beta = .21$, $t(360) = 5.49$, $p < .04$; $F(3,360) = 140.75$, $p < .001$). Le contrôle comportemental perçu possède un poids significatif ($\beta = .19$, $t(359) = 4.36$, $p < .08$) et, additionné aux autres variables, permet d'expliquer 55,8 % de la variance des CCO-E ($F(4,359) = 115.59$, $p < .001$). Enfin, en ajoutant le poids significatif du soutien organisationnel perçu ($\beta = .12$, $t(357) = 2.11$, $p < .04$), le modèle explique 56,27 % de la variance des CCO-E.

Au final, l'ensemble des facteurs introduits dans le modèle explique 55,71 % de la variance des CCO-E ($F(15,348) = 31.44$, $p < .001$) et seuls les habitudes environnementales, les CCO, le contrôle comportemental perçu, la politique environnementale et le soutien organisationnel perçu restent significatifs.

Dans un second temps, nous avons réalisé une régression linéaire multiple (pas-à-pas ascendante) sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail. Le Tableau 40 ci-dessous récapitule les résultats de la régression.

TABEAU 40 : RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION LINÉAIRE MULTIPLE SUR LES COMPORTEMENTS PRO-ENVIRONNEMENTAUX (CPE) AU TRAVAIL

Variables explicatives	beta (β)	Test t	Significativité	R ² ajusté
1. Comportements pro-environnementaux au domicile	.59	$t(361) = 13.8$	$p < .001$	34.34 %
2. Contrôle comportemental perçu	.25	$t(360) = 5.73$	$p < .001$	39.99 %
3. Habitudes environnementales	.21	$t(359) = 3.93$	$p < .001$	41.99 %
4. Comportements de citoyenneté organisationnelle	.12	$t(359) = 2.94$	$p < .01$	43.19 %
5. Normes sociales	.07	$t(358) = 1.57$	<i>non significatif</i>	43.42 %
6. Soutien organisationnel perçu	-.05	$t(357) = -1.17$	<i>non significatif</i>	43.48 %
7. Justice distributive	.10	$t(356) = 2.01$	$p < .05$	43.96 %

Les résultats de la régression, étape par étape, montrent que les comportements pro-environnementaux (CPE) au domicile apparaissent en premier, ont un poids significatif ($\beta = .59$, $t(361) = 13.8$, $p < .001$) et expliquent 34,34 % de la variance des CPE au travail ($F(1,361) = 190.31$, $p < .001$). Puis, en ajoutant le contrôle comportemental perçu, le modèle explique 40 % de la variance des CPE au travail ($\beta = .25$, $t(360) = 5.73$, $p < .001$; $F(2,360) = 119.94$, $p < .001$). Ensuite, avec les habitudes environnementales, cela permet d'expliquer 42 % de la variance des CPE au travail ($\beta = .21$, $t(359) = 3.93$, $p < .001$; $F(3,359) = 88.34$, $p < .001$). En ajoutant les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), qui ont un poids significatif ($\beta = .12$, $t(359) = 2.94$, $p < .01$), cela explique 43,19 % de la variance des CPE au travail ($F(4,359) = 70$, $p < .001$). Enfin, avec le poids significatif de la justice distributive ($\beta = .10$, $t(356) = 2.01$, $p < .05$), le modèle explique 43,96 % de la variance des CPE au travail.

Au final, l'ensemble des facteurs introduits dans le modèle explique 43,38 % de la variance des CPE au travail ($F(15,348) = 19.54$, $p < .001$) et seuls les CPE au domicile, les habitudes environnementales, le contrôle comportemental perçu, les CCO et la justice distributive restent significatifs.

III.3.b) Corrélations entre les facteurs individuels

Le Tableau 41 présente les corrélations significatives entre les habitudes environnementales, les comportements pro-environnementaux (CPE) au domicile et le contrôle comportemental perçu (CCP).

TABLEAU 41 : CORRÉLATION ENTRE LES FACTEURS INDIVIDUELS

Variables	1.	2.	3.
1. Habitudes environnementales	-		
2. Comportements pro-environnementaux au domicile	.64***	-	
3. Contrôle comportemental perçu	.46***	.39***	-

*Note : *** $p < .001$*

Nous notons que les habitudes environnementales sont fortement corrélées avec les comportements pro-environnementaux (CPE) au domicile ($r = .64$, $p < .001$) et le contrôle comportemental perçu (CCP ; $r = .46$, $p < .001$). De même, les CPE au domicile et le CCP sont également positivement liés entre eux ($r = .39$, $p < .001$).

III.3.c) Corrélations entre les facteurs contextuels, sociaux et organisationnels

Le Tableau 42 présente la matrice de corrélation entre les différents facteurs contextuels (confort au travail), organisationnels (justice, soutien perçu, cohérence, politique environnementale, engagement des managers) et sociaux (normes).

TABLEAU 42 : CORRÉLATION ENTRE LES FACTEURS CONTEXTUELS, SOCIAUX ET ORGANISATIONNELS

Variables	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Confort au travail	-						
2. Justice organisationnelle	.43***	-					
3. Soutien organisationnel perçu	.39***	.80***	-				
4. Cohérence valeurs	.32***	.61***	.65***	-			
5. Politique environnementale	.35***	.48***	.51***	.51***	-		
6. Engagement managers	.30***	.47***	.51***	.46***	.86***	-	
7. Normes sociales	.32***	.43***	.46***	.49***	.75***	.76***	-

*Note : *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$*

Nous observons que tous les facteurs contextuels, organisationnels et sociaux sont positivement et significativement corrélés entre eux (tous les $p < .05$).

Plus précisément, la politique environnementale et l'engagement des managers sont très fortement reliés ($r = .86, p < .001$). Tout comme la justice organisationnelle et le soutien organisationnel perçu ($r = .80, p < .001$).

De plus, la politique environnementale de l'entreprise et l'engagement des managers sont positivement corrélés avec la perception de normes sociales pro-environnementales par les salariés (respectivement, $r = .75, p < .001$; $r = .76, p < .001$). Ces deux facteurs sont aussi liés significativement avec la perception de soutien organisationnel ($r = .51, p < .001$) et de cohérence entre les valeurs personnelles et organisationnelles (respectivement, $r = .51, p < .001$; $r = .46, p < .001$). Cette dernière dimension est positivement corrélée avec la justice organisationnelle ($r = .61, p < .001$) et le soutien organisationnel perçu ($r = .65, p < .001$).

IV) DISCUSSION

Afin de mieux comprendre l'impact de facteurs contextuels, telle la saillance environnementale, sur les comportements pro-environnementaux des salariés, nous avons pris en compte le type de bâtiment de travail. Pour cela, nous avons étudié les différences entre les perceptions des salariés dans un bâtiment classique *versus* exemplaire, du point de vue de sa performance énergétique. Paradoxalement, de nombreux salariés travaillant dans un bâtiment exemplaire n'ont pas connaissance de ses caractéristiques environnementales, bien qu'ils estiment que leur bâtiment consomme moins d'énergie que ceux travaillant dans un bâtiment classique.

Les résultats corroborent nos hypothèses puisque nous observons des différences significatives entre les deux catégories de bâtiments, sur toutes les dimensions que nous avons mesurées. En effet, les scores des participants sont systématiquement plus élevés lorsqu'ils travaillent dans un bâtiment exemplaire que dans un bâtiment classique. Une des différences les plus marquées consiste en l'évaluation de la politique environnementale de l'entreprise et de l'engagement des managers, qui lui est fortement corrélée (Banerjee et al., 2003). Deux explications sont possibles : soit les entreprises qui s'installent dans un bâtiment exemplaire sont plus investies pour la protection de l'environnement que celles installées dans un bâtiment classique ; soit les salariés perçoivent une meilleure politique environnementale de leur entreprise lorsqu'elle fait le choix de s'installer dans un bâtiment exemplaire.

De plus, les salariés qui travaillent dans un bâtiment exemplaire se disent davantage satisfaits de la qualité de leur espace de travail. En guise d'interprétation, on peut imaginer qu'avec des objectifs de conception bioclimatique et de performances énergétiques, ces bâtiments offrent par la même occasion un meilleur confort. En effet, pour réduire les consommations liées à l'éclairage et favoriser l'apport solaire en hiver, l'accent est souvent mis sur la lumière naturelle, augmentant le confort visuel des salariés. Pour limiter les déperditions thermiques, l'isolation est renforcée, améliorant ainsi l'insonorisation vis-à-vis de l'extérieur et le confort acoustique des salariés. Une ventilation double-flux (voire triple-flux) permet d'optimiser les consommations énergétiques liées au chauffage l'hiver et au rafraîchissement l'été, augmentant la perception de confort par rapport à la ventilation. Enfin, les bâtiments exemplaires étant souvent neufs, contrairement aux bâtiments classiques, les salariés sont davantage satisfaits de l'esthétique générale de leur bureau et de l'espace dont ils disposent pour travailler.

Par ailleurs, le fait de travailler dans un bâtiment durable a un effet positif significatif sur les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement et les comportements pro-environnementaux au travail.

Ce résultat est cohérent avec la littérature à ce sujet (Wu et al., 2013).

Les caractéristiques de l'espace de travail, notamment le type de bureau, ont un impact sur les perceptions des salariés. Ceux qui sont en open-space se disent moins satisfaits vis-à-vis de l'intimité, de la concentration, du confort acoustique interne et de l'espace dont ils disposent pour travailler, par rapport aux salariés en bureau individuel ou partagé.

En complément, les facteurs les plus déterminants des comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E) sont les habitudes environnementales, les CCO, le contrôle comportemental perçu (CCP), la politique environnementale et le soutien organisationnel perçu (SOP). De même, pour les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail, les facteurs les plus explicatifs sont les CPE au domicile, les habitudes, le CCP, les CCO et la justice distributive.

Par ailleurs, conformément à nos hypothèses, on remarque des relations significatives entre les CCO et les CCO-E ; les habitudes environnementales, les CPE au domicile et le CCP.

Tous les facteurs contextuels, organisationnels et sociaux sont positivement et significativement corrélés entre eux, et plus précisément : la justice organisationnelle (JO) et le SOP ; le confort au travail et la JO ; la politique environnementale de l'entreprise et les perceptions de normes sociales environnementales et de SOP. Ces résultats sont cohérents avec ce que nous supposions dans notre problématique de recherche (Chapitre 5 : p. 67).

Il est important de préciser une limite potentielle de cette étude, qui réside dans l'auto-sélection des structures ayant accepté de participer. Nous avons effectivement dû faire face à de nombreux refus ayant peut-être entraîné un biais d'échantillonnage. Les entreprises qui n'ont pas souhaité que leurs collaborateurs répondent à notre enquête avaient éventuellement des craintes concernant la qualité de vie organisationnelle et les insatisfactions des salariés sur le confort au travail ou le climat relationnel. Le service des Ressources Humaines était souvent opposé à la participation de l'organisation à l'étude, à cause des questions relatives au management et au sentiment de justice organisationnelle, considérées comme trop sensibles et polémiques. Le manque de temps et le contexte d'urgence au travail étaient également cités comme freins à la participation.

Pour de futures recherches similaires, il serait plus efficient d'obtenir préalablement des partenariats avec certaines structures, garantissant d'emblée l'acceptation de l'enquête.

En ce qui concerne des aspects méthodologiques, nous pourrions envisager d'inclure l'engagement des managers pour l'environnement dans la mesure de la politique environnementale car ces deux dimensions sont très proches et fortement corrélées.

Par ailleurs, Organ et Ryan (1995) indiquent que les mesures de comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) doivent être basées sur les réponses des supérieurs hiérarchiques, pour éviter les biais liés aux méthodes classiques qui utilisent des comportements auto-déclarés. Toutefois, certaines études ont indiqué que les supérieurs possèdent une connaissance imprécise des CCO réalisés par leurs salariés (Cropanzano, Howes, Grandey, & Toth, 1997 ; Meierhans, Rietmann, & Jonas, 2008). Le choix du type de méthode de mesure dépend donc avant tout des objectifs de la recherche. Ainsi, l'utilisation des réponses des supérieurs est justifiée si l'objectif de l'étude est d'examiner les relations entre supérieurs et salariés. Si l'objectif est d'investiguer les efforts des salariés pour s'investir dans une activité au travail, l'auto-évaluation est adaptée. Dans le cadre de notre étude, nous nous situons davantage dans cette deuxième perspective, bien qu'il serait intéressant de comparer les deux évaluations.

Enfin, dans des recherches ultérieures, nous pourrions envisager de mesurer le soutien organisationnel perçu (SOP) pour l'environnement (Temminck et al., 2013). Cette dimension renvoie aux perceptions des salariés quant au soutien reçu par leur organisation pour leurs actions personnelles en faveur de l'environnement. L'évaluation du SOP pour l'environnement sera peut-être plus pertinente et appropriée pour estimer le rôle modérateur des relations d'échange social sur le lien entre le sentiment de justice organisationnelle et les comportements favorables à l'environnement au travail. En effet, certaines recherches récentes ont mis en exergue la corrélation significative entre le SOP pour l'environnement et l'engagement des salariés dans des CCO dirigés vers l'environnement (Lamm, Tosti-Kharas, & King, 2015 ; Temminck et al., 2013). Cependant, à notre connaissance, les effets de la justice organisationnelle sur cette corrélation n'ont pas encore été testés.

RÉSUMÉ

Nous avons mis en place cette enquête de terrain afin de compléter les données et résultats obtenus dans les études précédents, en ajoutant l'impact de la performance énergétique du bâtiment de travail (bâtiment classique *versus* exemplaire).

De nombreux salariés travaillant dans un bâtiment exemplaire n'ont pas connaissance de ses caractéristiques environnementales (certification ou labellisation). Ils estiment cependant que leur bâtiment consomme moins d'énergie que ceux travaillant dans un bâtiment classique. De plus, leurs scores sont systématiquement plus élevés sur toutes les dimensions étudiées.

Outre le type de bâtiment, le confort perçu de l'espace de travail joue aussi sur les perceptions des salariés : ceux en open-space se disent moins satisfaits, notamment pour l'intimité, la concentration, le confort acoustique intérieur et l'espace pour travailler.

En ce qui concerne l'explication des comportements éco-responsables au travail, les analyses de régression révèlent que les facteurs les plus déterminants des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) dirigés vers l'environnement (CCO-E) sont les habitudes environnementales, les CCO, le contrôle comportemental perçu, la politique environnementale et le soutien organisationnel perçu.

De même, pour les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail, les facteurs les plus explicatifs sont les CPE au domicile, les habitudes environnementales, le contrôle comportemental perçu, les CCO et la justice distributive.

Par ailleurs, les analyses de corrélations confirment les fortes relations qui existent entre les CCO et les CCO-E ; les habitudes environnementales, les CPE au domicile et le contrôle comportemental perçu.

Tous les facteurs contextuels, organisationnels et sociaux sont positivement et significativement corrélés entre eux, et plus précisément : la justice organisationnelle (JO) et le soutien organisationnel perçu (SOP) ; le confort au travail et la JO ; la politique environnementale de l'entreprise et les perceptions de normes sociales environnementales et de SOP.

Ainsi, outre les facteurs psychosociaux et organisationnels décrits ci-dessus, les caractéristiques environnementales du contexte de travail (performance énergétique du bâtiment, politique environnementale) sont également très influentes sur les comportements des salariés.

Chapitre 9 : Discussion générale

De nos jours, une prise de conscience collective se développe peu à peu concernant la contribution des comportements humains aux problèmes environnementaux tels le déclin de la biodiversité, la pollution, la désertification ou le changement climatique (Gardner & Stern, 2002 ; Intergovernmental Panel on Climate Change, 2007 ; National Research Council, 2010).

Face à ces défis environnementaux, les organisations adoptent de nouveaux programmes et initiatives, notamment pour économiser l'énergie grâce à des technologies plus performantes. Cependant, des recherches ont démontré que les changements au niveau des infrastructures (Ucci, 2010) et des systèmes de management environnemental – comme les normes ISO (Hertin, Berkhout, Wagner, & Tyteca, 2008 ; King, Lenox, & Terlaak, 2005) ne peuvent réduire qu'en partie les impacts environnementaux des organisations, puisque les gestes quotidiens des salariés sont essentiels pour atteindre les objectifs de durabilité (Boiral, 2009 ; Boiral, Paillé, & Raineri, 2015 ; Daily et al., 2009 ; Davis, Leach, & Clegg, 2011).

Depuis de nombreuses années, les déterminants individuels des comportements pro-environnementaux (CPE) en général, et plus particulièrement des économies d'énergie, sont fréquemment étudiés dans la sphère privée (e.g., Abrahamse et al., 2005 ; Bamberg & Möser, 2007 ; Guerin, Yust, & Coopet, 2000 ; Kollmuss & Agyeman, 2002 ; Steg & Vlek, 2009). *A contrario*, les recherches qui examinent les antécédents des CPE sur le lieu de travail sont plus récentes (e.g., Graves et al., 2013 ; Lo et al., 2012 ; Lülfs & Hahn, 2013 ; Manika et al., 2015 ; Spence, Pidgeon, & Uzzell, 2009 ; Temminck et al., 2013 ; Young et al., 2013).

L'objectif de notre thèse était d'observer et de manipuler certains facteurs du contexte organisationnel afin d'examiner leurs interactions avec des variables psychosociales et leurs influences sur les comportements favorables à l'environnement des salariés dans le cadre de leur travail. Nous précisons le rôle de ces facteurs organisationnels et psychosociaux par la suite.

Les comportements individuels pro-environnementaux n'étant pas prescrits dans les fiches de poste des salariés, ceux-ci ne peuvent pas être exigés par la direction et sont donc réalisés de façon entièrement volontaire, même s'ils contribuent de manière prépondérante à l'atteinte des objectifs environnementaux de l'entreprise. Pour cette raison, il est indispensable de comprendre comment inciter les salariés à développer ce type de comportements, considérés comme des comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (Boiral, 2009 ; Boiral & Paillé, 2012 ; Daily, Bishop, & Govindarajulu, 2009 ; Lamm et al., 2013 ; Paillé & Boiral, 2013 ; Ramus & Killmer 2007).

Afin de répondre à nos problématiques et hypothèses (cf. Chapitre 5 : p. 67), nous avons conduit six études empiriques, en laboratoire et sur le terrain, dont nous discutons et approfondissons ici les principaux résultats et enseignements.

I) LE RÔLE DU CONTEXTE ORGANISATIONNEL

I.1) Se sentir bien traité au travail...

I.1.a) ...pour agir de façon pro-sociale et éco-responsable

L'équité est une dimension cruciale qui affecte les actions et réactions des salariés dans une organisation. Mais, encore aujourd'hui, les chercheurs n'en comprennent pas entièrement les mécanismes sous-jacents (Masterson, Lewis, Goldman, & Taylor, 2000).

En accord avec notre principale hypothèse théorique (H1), la grande majorité de nos résultats (études E1 à E3, E5 et E6) met en évidence l'existence d'une influence positive et significative de la justice organisationnelle sur les comportements des salariés au travail : comportements pro-sociaux, comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), comportements pro-environnementaux (CPE) et CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E).

Ainsi, le sentiment de justice au travail est un facteur décisif pour inciter les salariés à agir de façon bénéfique pour leur organisation et pour l'environnement. Ces dimensions (CCO, CCO-E et CPE au travail) sont significativement corrélées dans toutes nos études, validant notre hypothèse initiale (H7.1).

Tandis que les multiples conséquences attitudinales et comportementales de la justice organisationnelle sont déjà bien établies dans la littérature (Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Colquitt et al., 2001 ; El Akremi et al., 2006 ; Viswesvaran & Ones, 2002), la relation entre les perceptions d'équité et les comportements éco-responsables des salariés n'a, à notre connaissance, jamais été examinée.

D'après nos résultats, l'injustice organisationnelle peut être considérée comme un obstacle à l'engagement des salariés pour les préoccupations environnementales, qui peuvent pourtant être prônées par l'entreprise en tant que projet collectif. Cette suggestion est cohérente avec les propos de Gifford (2011) qui a établi une liste de sept barrières psychologiques, inhibant les comportements favorables à l'environnement. Parmi ces barrières se trouve la perception d'iniquité en comparaison avec les autres, qui tend à réduire la coopération (e.g., Aquino, Steisel, & Kay, 1992). On peut supposer qu'une injustice perçue démotivera les individus à s'investir personnellement pour l'environnement, même si l'injustice concerne des thématiques *a priori* sans rapport avec l'environnement.

Bien que les domaines du management et de l'environnement semblent totalement déconnectés l'un de l'autre, nos résultats montrent le contraire. Il apparaît donc primordial que les organisations réalisent le rôle décisif du sentiment de justice organisationnelle, non seulement pour le bien-être et la productivité des salariés, mais aussi pour promouvoir les CPE au travail.

Les organisations pourraient utiliser les pratiques de gestion des ressources humaines (RH) afin d'encourager les éco-initiatives au travail (Zibarras & Coan, 2015), par exemple garantir des processus RH justes, inscrire la protection de l'environnement dans la politique RH de l'entreprise, sensibiliser les candidats recrutés aux questions environnementales, ou encore convaincre les managers de l'importance de ces problématiques dans la culture organisationnelle.

I.1.b) ... à propos des aspects distributifs, procéduraux ou interactionnels

En parallèle, nous avons observé peu de différences dans nos résultats entre les trois dimensions de la justice organisationnelle : distributive, procédurale et interactionnelle. Lors de l'étude E2 (p. 103), le type de justice a eu un impact sur les scores des participants aux comportements pro-sociaux (CPS) : les situations de justice interactionnelle entraînent davantage de CPS que les situations de justice distributive ou procédurale. Cependant, le type de justice n'a eu aucun effet sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail.

Ainsi, notre hypothèse initiale (H3) concernant l'impact différencié du type de justice organisationnelle (distributive, procédurale et interactionnelle) sur les CPS est confirmée (H3.1) tandis qu'elle est infirmée sur les CPE au travail (H3.2).

Nous notons néanmoins que les dimensions procédurales et interactionnelles ont davantage d'influence sur les comportements favorables à l'environnement des salariés que la dimension distributive (cf. étude E1, p. 96). De plus, la justice interactionnelle a plus d'effets sur les comportements pro-sociaux que la justice procédurale ou distributive (étude E2, p. 109). Ces résultats corroborent ceux de la littérature (Boundenghan, Desrumaux, Leoni, & Nicolas, 2012 ; Konovsky & Pugh, 1994 ; Moorman et al., 1993 ; Organ & Moorman, 1993 ; Pillai et al., 1999).

Les analyses qualitatives que nous avons réalisées au cours de l'étude E1 (p. 77) mettent en avant le besoin prépondérant de valorisation du travail, souvent ressenti par les salariés. Pourtant, la reconnaissance professionnelle fait souvent défaut alors qu'elle est indispensable pour répondre aux besoins fondamentaux des individus, comme l'estime de soi ou le sentiment d'appartenance à un groupe. Outre la justice interactionnelle (i.e. la qualité du traitement interpersonnel), le soutien organisationnel perçu renvoie également au sentiment des salariés que leur organisation valorise leurs contributions (Eisenberger et al., 1986 ; Eisenberger et al., 1990 ; Shore & Shore, 1995).

I.2) Un besoin de soutien

I.2.a) ...de la part de l'organisation

Le soutien organisationnel perçu (SOP) est un construit psychologique nécessaire à prendre en compte pour expliquer l'impact positif de la justice organisationnelle sur les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail et les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) dirigés vers l'environnement (CCO-E).

Selon la théorie de l'échange social (Blau, 1964), chaque individu se doit de rendre à l'autre les traitements favorables reçus. Se sentir traité de façon équitable au travail accroît la perception globale de soutien (e.g., Ambrose & Schminke, 2003 ; Rhoades & Eisenberger, 2002). En effet, d'après nos résultats (études E5, p. 163 et E6, p. 179), la justice organisationnelle et le SOP sont positivement et significativement corrélés, ce qui valide notre hypothèse (H7.2). En retour, les salariés peuvent rendre la pareille à leur organisation en s'engageant dans des actions positives ou des comportements de réciprocité (Gouldner, 1960) comme des CCO (e.g., Chew & Wong, 2008 ; Eisenberger et al., 1990 ; Wayne et al., 2002) ou des CCO-E.

Les résultats des études E5 et E6 mettent effectivement en évidence le lien entre les perceptions de soutien organisationnel (SOP) et les CCO et CCO-E adoptés par les salariés, ce qui confirme notre hypothèse théorique (H2). Le soutien et les comportements de citoyenneté se situent effectivement tous deux au niveau de l'organisation, donc si le salarié se sent soutenu par son organisation, il pourra s'investir pour aller dans le sens de ce qu'elle attend de lui, que ce soit en adoptant des CCO en général ou envers l'environnement.

Dans un contexte organisationnel pro-environnemental, le fait de rendre saillante la norme de réciprocité augmente la réalisation de comportements favorables à l'environnement (étude E4, p. 146). Ces derniers peuvent alors être perçus par les salariés comme un moyen de répondre aux attentes de leurs supérieurs. Il serait intéressant de reproduire d'autres études de terrain manipulant ces variables afin de vérifier l'impact de la justice organisationnelle sur ce résultat.

Bien que la théorie de l'échange social soit l'une des plus fréquemment citées en psychologie des organisations, il n'y a pas de consensus quant à la façon de mesurer ses principaux mécanismes (Colquitt, Baer, Long, & Halvorsen-Ganepola, 2014). L'indicateur le plus utilisé, à savoir le SOP, présenterait des soucis de validité de contenu, selon la procédure de Hinkin et Tracey (1999). Il existe certains décalages entre la formulation initiale de Blau (1964), selon laquelle les bénéfices incluent l'assistance, les conseils et l'appréciation ; et la mesure du SOP, selon laquelle il s'agit d'aide, de reconnaissance et de considération (Eisenberger et al., 1986).

I.2.b) ...et de confiance

La confiance basée sur l'affect est l'indicateur des relations d'échange social qui possède la meilleure validité de contenu. Cette dimension renvoie à l'attachement émotionnel entre les différentes personnes impliquées dans la relation (Lewis & Weigert, 1985 ; McAllister, 1995). En effet, l'échange social est un rapport d'investissement entre un salarié et son supérieur ou son organisation, qui requière un climat de confiance mutuelle. Cropanzano et Mitchell (2005) notent que les travaux qui considèrent la confiance comme un indicateur de la médiation par l'échange social sont « prometteurs » mais « rares » (p. 886).

Certains chercheurs (Aryee, Budhwar, & Chen, 2002 ; Chhetri, 2014 ; Frazier, Johnson, Gavin, Gooty, & Snow, 2009) ont utilisé cette approche pour expliquer le lien entre justice organisationnelle et comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) ; ou entre confiance, satisfaction, engagement organisationnels et comportements au travail, notamment intention de quitter l'entreprise et comportements d'entraide (Paillé, Grima, & Dufour, 2015).

Des recherches ultérieures pourraient explorer le rôle potentiellement médiateur de la confiance affective envers le supérieur hiérarchique sur la relation entre la justice organisationnelle et les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E). On peut d'ailleurs penser que l'adoption de CCO-E chez les salariés ayant une forte confiance affective dans leurs supérieurs sera moins influencée par les perceptions de justice organisationnelle.

I.2.c) ...pour les efforts environnementaux

Afin d'expliquer les relations entre justice organisationnelle et comportements favorables à l'environnement au travail, dans une perspective d'échange social, nous aurions pu utiliser le soutien organisationnel perçu (SOP) pour l'environnement (Temminck et al., 2013). Il correspond aux perceptions des salariés quant au soutien reçu par leur organisation pour leurs actions personnelles en faveur de l'environnement. Temminck et ses collègues (2013) ont mis en exergue le lien significatif et positif entre le SOP pour l'environnement et l'engagement des salariés dans des CCO-E. À ce propos, une autre recherche récente (Lamm et al., 2015) confirme ces résultats.

Nous avons choisi de ne pas mesurer cette dimension dans nos études de terrain car elle suppose que le salarié agit effectivement pour la protection de l'environnement, ce qui n'est pas forcément le cas. Une telle mesure nécessite que les chercheurs puissent connaître préalablement les habitudes environnementales des répondants, complexifiant ainsi la méthodologie.

Certains auteurs suggèrent de sélectionner uniquement des contextes organisationnels investis pour l'environnement, et de différencier le SOP en général du SOP pour l'environnement, afin d'identifier les impacts sur les CCO-E (Lamm et al., 2013). Ils proposent également de vérifier si les efforts des leaders pour soutenir les initiatives environnementales de leurs salariés engendrent un accroissement des CCO-E. On peut s'attendre à ce que, en retour de ce soutien, l'engagement envers l'organisation augmente, entraînant un développement des comportements discrétionnaires des salariés. Cependant, des validations empiriques sont indispensables pour vérifier ces hypothèses.

Dans tous les cas, il semble pertinent que les organisations communiquent à propos des gestes pro-environnementaux adoptés par leurs salariés, dans le cadre d'une newsletter par exemple, afin d'augmenter le sentiment de soutien organisationnel (SOP) pour les efforts environnementaux.

L'ensemble des résultats présentés ci-dessus, et tout au long de ce manuscrit, soutient l'idée que les comportements pro-environnementaux (CPE) dans les organisations ne dépendent pas seulement des perceptions et attitudes des salariés relatives aux problématiques environnementales, mais aussi de leur vision générale concernant leur entreprise. Néanmoins, les facteurs psychosociaux influençant les CPE dans la sphère privée sont aussi des antécédents importants à considérer sur le lieu de travail (Lo, 2015).

II) LE POIDS DÉJÀ BIEN CONNU DES FACTEURS PSYCHOSOCIAUX

II.1) Les habitudes, un élément incontournable

De nombreuses recherches mettent en avant le rôle des comportements passés et des habitudes pour prédire les comportements futurs, en général et dans le domaine de l'environnement (e.g., Aarts, Verplanken, & Van Knippenberg, 1998 ; Knussen et al., 2004 ; Ouellette & Wood, 1998). La plupart des comportements pro-environnementaux sont des gestes adoptés fréquemment, voire quotidiennement qui, s'ils deviennent routiniers et automatiques, cessent alors d'être rationnels et raisonnés, et se changent en habitudes (Lülfes & Hahn, 2013).

Dans nos études en laboratoire et *in situ* (E2, p. 103 ; E3, p. 115 et E6, p. 179), nous avons souligné les corrélations positives entre les habitudes environnementales (et les CPE au domicile) et les comportements des salariés envers l'environnement : CPE au travail et comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E). Ces résultats valident notre hypothèse théorique (H5.6).

Par ailleurs, la littérature démontre que les habitudes jouent un rôle modérateur sur la relation entre les attitudes ou intentions et les comportements, en atténuant l'influence des premières sur les secondes (e.g. Verplanken, Aarts, & Van Knippenberg, 1997 ; Verplanken, Walker, Davis, & Jurasek, 2008).

Dans l'étude E3 (p. 115), nous avons établi que les habitudes environnementales modèrent le lien entre la justice organisationnelle et les comportements favorables à l'environnement (validation de l'hypothèse H6.3). Ainsi, plus les salariés ont des habitudes environnementales élevées, plus l'effet de la justice perçue sur les comportements est faible. On peut expliquer ce résultat par le fait que les habitudes sont des réponses comportementales automatisées qui permettent de réduire l'influence du contexte sur le comportement de l'individu. Pour cette raison, les personnes qui possèdent de fortes habitudes environnementales n'auront pas besoin de mobiliser d'importantes ressources cognitives pour reproduire, sur leur lieu de travail, les comportements qu'elles ont l'habitude de réaliser à leur domicile. Cependant, les gestes mis en œuvre dans la sphère privée ne sont pas toujours faisables au travail, ce qui peut être le cas en l'absence de poubelles de tri des déchets par exemple, ou lorsque l'éclairage est géré de façon automatique, empêchant les occupants d'éteindre la lumière en quittant une pièce inoccupée.

Il faut tout de même être prudent quant à l'exploitation de ce résultat puisque le contexte organisationnel, bien qu'il affecte peu les salariés ayant de fortes habitudes environnementales, aura au contraire un effet positif ou négatif sur ceux qui possèdent de faibles habitudes. Il est donc important de maintenir de bonnes conditions de travail et des traitements interpersonnels équitables pour augmenter la motivation des salariés faiblement impliquées pour la protection de l'environnement. Dans tous les cas, lorsque les salariés ressentent une bonne qualité de vie au travail, outre les bénéfices environnementaux potentiels, ils seront également davantage satisfaits, investis et productifs. Un exemple d'application pourrait être de renforcer les dispositifs d'accompagnement du changement, d'aides et de conseils environnementaux à destination des personnes les moins habituées à réaliser des comportements pro-environnementaux. De la même manière, les organisations pourraient s'appuyer sur les salariés déjà engagés personnellement pour mobiliser leurs collègues moins sensibles aux problématiques environnementales et partager leurs expériences quant aux éco-gestes quotidiens sur leur lieu de travail.

II.2) Des attitudes et valeurs environnementales : un pré-requis

De nombreux chercheurs ont mis en évidence le rôle clé des valeurs pour expliquer les comportements pro-environnementaux – CPE (e.g., Axelrod, 1994 ; Clark, Kotchen, & Moore, 2003 ; Stern, 2000).

De même, les attitudes ont classiquement été utilisées pour étudier les CPE, non seulement dans la sphère privée mais aussi dans un contexte de travail (e.g., Hurtz & Williams, 2009 ; Martín-Peña, Díaz-Garrido, & Sánchez-López, 2010). Des recherches récentes ont également explicité le lien entre préoccupations environnementales et comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO-E), bien que des données supplémentaires soient encore nécessaires pour connaître plus précisément les antécédents des CCO-E (Temminck et al., 2013).

À travers notre première étude (E1, p. 77), nous avons mis en avant la corrélation significative entre les attitudes environnementales et les comportements pro-environnementaux (CPE) des salariés au travail. Par la suite (étude E3, p. 115), nous avons montré que les attitudes et les valeurs environnementales sont reliées de façon significative avec les CPE au travail et les CCO-E. Ces résultats sont en accord avec nos hypothèses de départ (H5.1 et H5.2). En outre, on observe une corrélation significative entre les attitudes, les valeurs et les habitudes environnementales, conformément à notre hypothèse de travail (H7.7).

De plus, les attitudes et valeurs sont robustes et modèrent les relations entre le sentiment de justice organisationnelle et les CPE au travail et CCO-E (hypothèse H6.1 et H6.2). Plus précisément, les individus qui possèdent des préoccupations environnementales d'ordre biosphérique sont plus enclins à adopter des comportements favorables à l'environnement que ceux qui possèdent des préoccupations environnementales d'ordre égoïste.

Bien que les valeurs soient difficiles à faire évoluer, car elles sont relativement stables et durables dans le temps (Schwartz, 1992), les interventions en faveur de l'environnement doivent essayer de rendre les valeurs altruistes et biosphériques plus saillantes dans une situation spécifique ou d'accroître l'accessibilité cognitive de ces valeurs. De cette manière, il serait possible de mobiliser ces valeurs si elles préexistent chez les salariés, les incitant alors à agir de façon cohérence avec leurs valeurs environnementales, en adoptant des éco-gestes au travail et en s'impliquant dans les programmes environnementaux éventuellement proposés par leur organisation.

II.3) Motivation environnementale au travail : interne plutôt qu'externe

L'étude expérimentale E4 (p. 146) a révélé que la motivation environnementale au travail augmente significativement les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E) et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail lorsqu'elle est interne, c'est-à-dire auto-déterminée (Deci & Ryan, 1985, 2000). Ce résultat confirme notre hypothèse H5.5. La motivation externe n'a, quant à elle, aucun effet.

Afin d'approfondir ce résultat, il serait pertinent d'étudier le lien entre l'autodétermination et les habitudes environnementales, en tant que facteurs susceptibles de réduire, voire d'annuler, les effets des perceptions de justice organisationnelle sur les comportements favorables à l'environnement au travail.

En complément, nous pourrions mesurer les motivations environnementales générales (Pelletier, Green-Demers, & Béland, 1997 ; Pelletier et al., 1998).

Néanmoins, une recherche récente (De Groot & Steg, 2010) a souligné le fait que les valeurs sont davantage prédictives des intentions comportementales en faveur de l'environnement que ne le sont les différents types de motivation. Les auteurs ont également montré que, plus les participants ont des valeurs altruistes et notamment biosphériques, plus ils possèdent une motivation interne auto-déterminée pour agir de façon pro-environnementale, ce qui est en cohérence avec nos résultats.

Une explication possible est suggérée par Ryan et Deci (2002) : les participants ayant des niveaux élevés de motivations auto-déterminées intègrent les valeurs spécifiques, buts et besoins, comme faisant partie de leur « soi », ce qui entraîne l'intériorisation des valeurs biosphériques, favorisant ainsi les comportements éco-responsables.

II.4) Normes sociales : oui... Saillance environnementale : non

Les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) dirigés vers l'environnement (CCO-E) et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail sont des gestes quotidiens, qui sont donc facilement observables par les pairs sur le lieu de travail. Le poids des normes sociales est ainsi susceptible d'intervenir. Or, trop peu d'études ont examiné le rôle des normes sociales sur les CPE dans les organisations (Lo et al., 2012).

Les résultats de notre étude E1 (p. 77), conduite sur le terrain, révèlent que, lorsque les salariés ont l'impression que les autres agissent de façon éco-responsable au travail (norme sociale descriptive) et que ces actes sont valorisés (norme sociale injonctive), ils vont eux-mêmes adopter des CPE au travail. Cette corrélation positive et significative se retrouve dans une autre étude de terrain (E6, p. 179). Ces résultats vont dans le sens de notre hypothèse théorique (H5.3).

Partant du constat que les normes sociales sont influentes sur les comportements lorsqu'elles sont saillantes (Reno et al., 1993), nous supposons (H5.4) que la saillance environnementale aurait un effet positif sur les CPE au travail et les CCO-E.

Or, les résultats de l'étude E3 (p. 115) suggèrent le contraire puisque les scores des participants aux échelles de CPE au travail et de CCO-E sont significativement supérieurs en l'absence de saillance environnementale. En complément, lorsque le scénario décrit un contexte organisationnel pro-environnemental et juste, les scores de CCO-E sont plus élevés en condition d'absence de saillance environnementale qu'en condition de saillance élevée. Nous pouvons interpréter cet effet paradoxal contre-productif de la saillance environnementale sur les CCO-E en supposant qu'il existe un seuil au-delà duquel les individus éprouvent un sentiment de saturation vis-à-vis des messages environnementaux.

L'investissement réel de l'organisation pour l'environnement semble plus important aux yeux des participants que la présence d'indices contextuels rappelant la protection de l'environnement. On note une corrélation significative (étude E6, p. 179) entre la politique environnementale et les normes sociales, confirmant notre hypothèse de travail (H7.4).

Ces résultats questionnent sur la pertinence des campagnes de communication à propos des thématiques liées à l'environnement. Il serait peut-être plus judicieux de différencier les campagnes et interventions selon le niveau initial d'implication pro-environnementale des participants, pour ne pas créer un effet de seuil chez ceux qui sont déjà sensibilisés et engagés.

De plus, dans notre expérimentation, nous avons manipulé la saillance environnementale (i.e. la visibilité de la thématique de la protection de l'environnement dans le contexte physique de passation de l'expérimentation) mais nous n'avons pas testé l'impact de la saillance de la norme sociale pro-environnementale. Ainsi, il serait pertinent de vérifier si l'on retrouve le même pattern de résultat dans ce cas de figure ou, au contraire, s'il est cohérent avec la littérature sur la théorie de la conduite normative (Cialdini & Goldstein, 2004).

À travers d'autres recherches, il serait intéressant d'explorer l'impact de l'absence de normes sociales claires sur les comportements (Lülfes & Hahn, 2013). En effet, les normes sociales étant des repères rassurants qui guident les conduites, leur absence peut entraîner une situation d'anomie³¹, empêchant la régulation des comportements humains dans la société. Mais elle peut aussi conduire au phénomène de construction d'une nouvelle norme, en matière de protection de l'environnement par exemple. À titre illustratif, on peut citer la norme sociale tacite, mais répandue, qui consiste à jeter ses chewing-gums par terre. Dans une ville comme Besançon, l'environnement physique a été modifié avec la mise en place de « totems à chewing-gums » ou « attrape-gums » pour les coller dessus après usage, rendant le geste ludique.

³¹ Terme introduit par le sociologue Émile Durkheim, en 1893.

À partir du moment où quelques personnes ont pris l'initiative de changer leurs comportements, la majorité des individus a adopté cette nouvelle pratique, transformant ainsi ce comportement en norme sociale. En moyenne, plus de 1 000 chewing-gums sont collectés chaque semaine dans la ville.

Enfin, de façon plus générale, les sociétés occidentales valorisent les explications causales internes, soulignant le poids des facteurs individuels dans la détermination des événements (Gillibert, 2004). Les professionnels du bâtiment ont tendance à penser que les comportements d'économies d'énergie sont uniquement liés au degré de sensibilisation environnementale et de motivation des occupants, en oubliant le rôle prépondérant du contexte (social, résidentiel ou organisationnel). Cette perspective socio-normative (Gilibert & Cambon, 2004) présente un cadre d'analyse théorique et conceptuel qu'il serait pertinent de développer dans de futures recherches.

À travers nos études de terrain, nous avons cherché à établir le rôle du contexte de travail, notamment les caractéristiques environnementales des bâtiments de bureaux performants, sur les comportements des salariés.

III) LE CAS DES BÂTIMENTS DE BUREAUX PERFORMANTS

III.1) Un système d'interactions complexes

Un bâtiment tertiaire performant est un système complexe incluant de nombreux composants, comme l'enveloppe et les équipements techniques, qui interagissent avec les occupants-salariés. Pour mieux analyser et comprendre ce système, il est primordial d'adopter une approche holistique, associant les sciences de l'ingénieur et les sciences sociales. Si les technologies fonctionnent correctement en laboratoire, dans le cadre d'équations, modèles ou scénarios économiques, il en va différemment lorsqu'elles sont confrontées à leurs réels utilisateurs (Peuportier, 2013). Les sociologues appellent à la plus grande vigilance concernant le recours aux techniques complexes qui mettent les usagers à l'écart par la multiplication des automatismes, la programmation et les équipements intelligents (Zelem & Beslay, 2013). Soit les usagers arrivent à se les approprier, soit ils les détournent de manière contre-productive.

De ce fait, le développement actuel de bâtiments de bureaux très performants d'un point de vue énergétique pose la question de la prise en compte des comportements des occupants, que nous illustrons dans les paragraphes suivants avec les résultats de nos études de terrain.

III.2) L'impact de l'environnement : le type de bâtiment

Peu d'études traitent de l'impact que peut avoir un environnement donné sur les comportements pro-environnementaux (CPE). Bien qu'un petit nombre de chercheurs suggère que le ressenti des usagers s'améliore lorsqu'ils emménagent dans un bâtiment performant (Brown, Dowlatabadi, & Cole, 2009 ; Brown, Cole, Robinson, & Dowlatabadi, 2010), il n'y a pas de recherche publiée qui teste si le design d'un bâtiment durable peut avoir une influence positive sur les CPE des occupants (Wu et al., 2013).

Notre dernière étude de terrain (E6, p. 179) compare les perceptions de salariés travaillant dans un bâtiment performant *versus* classique. Les résultats montrent que les salariés qui travaillent dans un bâtiment performant ont des scores significativement supérieurs sur l'ensemble des dimensions étudiées : un meilleur sentiment de justice organisationnelle (notamment distributive et interactionnelle) et de soutien, une plus grande satisfaction de l'espace de travail et du confort, une politique d'entreprise jugée davantage investie pour l'environnement, des perceptions de normes sociales environnementales supérieures et enfin, davantage de comportements favorables à l'environnement auto-déclarés.

Nous pouvons interpréter ces résultats en partant du postulat que les bâtiments performants appartenant à notre panel sont des bâtiments neufs et modernes, offrant une bonne qualité de vie aux usagers qui perçoivent donc davantage de confort au travail. Cette qualité de l'espace de travail peut être traduite comme « un avantage que l'entreprise donne aux salariés », autrement dit une « rétribution » dans la perspective de l'échange social (Blau, 1964). Dès lors, le sentiment de justice organisationnelle peut être affecté par cette évaluation, tout comme le soutien perçu. Conformément à notre hypothèse (H7.3), on retrouve une corrélation positive entre les perceptions de confort et de justice organisationnelle (étude E1, p. 77 et E6, p. 179).

Une autre interprétation peut reposer sur un biais d'échantillonnage lié au fait que de nombreuses structures ont refusé de participer à notre enquête à cause d'un climat social tendu ou d'inconforts manifestés par les occupants.

En ce qui concerne les résultats indiquant que la politique environnementale, les normes sociales et les comportements favorables à l'environnement sont plus élevés dans les bâtiments performants que dans les bâtiments classiques, ils peuvent être interprétés de deux façons différentes.

Soit, le type d'environnement physique (bâtiment performant) rend saillantes les problématiques environnementales, augmentant les perceptions et comportements des salariés liés à l'environnement ; soit les entreprises et salariés décidant de travailler dans ce type de bâtiments ont des orientations et dispositions organisationnelles et personnelles pro-environnementales. D'autres études seraient requises pour approfondir ces aspects.

Enfin, il serait intéressant d'élargir le panel des bâtiments durables afin de comparer l'impact de différents mécanismes techniques, notamment la gestion automatique et centralisée du bâtiment, et d'observer les effets positifs ou négatifs sur les comportements pro-environnementaux des salariés sur leur lieu de travail.

III.3) Quand politique environnementale rime avec engagement

Le fait de reconnaître l'employeur comme une entreprise investie pour l'environnement augmente la perception de contrôle comportemental des salariés qui adoptent dès lors davantage de comportements favorables à l'environnement (Lülfes & Hahn, 2013).

Dans nos études, nous avons pris en compte le type de bâtiment et le contexte organisationnel (niveau d'investissement pour l'environnement – études E3 et E4 – et politique environnementale – études E5 et E6).

Comme nous venons de le voir précédemment, nous avons observé l'influence positive des bâtiments performants sur un certain nombre de dimensions (étude E6, p. 179). La politique environnementale affichée par l'organisation est significativement corrélée avec les comportements pro-environnementaux (CPE) et les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E). Ces résultats corroborent l'hypothèse que nous avons émise dans le Chapitre 5 (p. 72).

Dans nos études expérimentales (E3, p. 115 et E4, p. 146), nous avons manipulé le contexte organisationnel. Il s'agissait de souligner, ou non, l'investissement de l'organisation pour l'environnement. Nous avons observé que les scores de CCO-E étaient plus élevés dans le cas où le contexte organisationnel était favorable à l'environnement. Cependant, les résultats étaient d'amplitude variable selon nos études. Il faudrait donc renouveler les expérimentations et observations *in situ* à ce propos.

En complément, Ones et Dilchert (2012a) précisent qu'une distinction doit être faite entre les entreprises « traditionnelles » et « durables », pour s'assurer du caractère discrétionnaire des CPE des salariés, c'est-à-dire vérifier s'ils font partie ou non de leurs missions de travail.

On peut supposer que dans les entreprises « vertes », les CPE apparaissent comme des comportements « in-rôle » (Paillé & Mejía-Morelos, 2014) alors que dans les secteurs d'activités traditionnels, ils apparaissent comme des comportements extra-rôle. Dans le premier cas de figure, les CPE sont obligatoires et font partie des tâches que les salariés doivent réaliser, tandis qu'ils sont entièrement volontaires dans le second cas de figure.

Ainsi, les organisations devraient mettre en place des processus différents pour motiver leurs collaborateurs à agir de façon éco-responsable, quand cela dépasse leurs obligations de travail. Les résultats de nos études ont mis en avant certains de ces processus comme le fait de traiter équitablement les salariés et de leur apporter du soutien et de la reconnaissance, tout en valorisant les efforts environnementaux et les éco-initiatives.

Selon Mesmer-Magnus, Viwsevaran et Wiernik (2012), dans le contexte d'une entreprise « durable », l'engagement organisationnel est un facteur clé puisqu'il renvoie au degré d'adhésion du salarié aux objectifs et valeurs de l'entreprise. Nous proposons, dans le dernier paragraphe de ce chapitre, sur les perspectives futures (p. 225), d'élargir nos recherches en y incluant la mesure de certaines attitudes organisationnelles, comme l'engagement envers l'organisation. La prise en compte de cette dimension permet sûrement d'ajouter un élément dans la compréhension des mécanismes influençant et modérant les relations entre les caractéristiques du contexte organisationnel et l'implication discrétionnaire pro-environnementale des salariés sur leur lieu de travail.

IV) QUELQUES LIMITES, APPORTS ET PERSPECTIVES FUTURES

IV.1) Une méthodologie qui peut être améliorée

Tout d'abord, nous pouvons mentionner le fait que la moitié de nos études (E2 à E4) a été réalisée auprès d'étudiants, qui ne sont pas forcément familiarisés aux contextes organisationnels (justice, échange social, etc.). Néanmoins, les trois expérimentations que nous avons menées cherchaient à vérifier des manières de penser et des processus psychosociaux, ce qui justifie le recours à des étudiants.

De plus, nous avons pris le soin d'adapter les scénarios aux contextes de vie des étudiants, en présentant une situation de stage en psychologie, afin qu'ils soient faciles à imaginer. Les techniques de simulation par scénarios sont largement utilisées dans la littérature, notamment dans les travaux sur la comparaison sociale (De la Sablonnière, Hénault, & Huberdeau, 2009).

Les enquêtes de terrain, quant à elles, se donnent pour objectifs de décrire des opinions et de les mettre en relations les unes avec les autres. Ces deux approches, de laboratoire et *in situ*, sont différentes mais complémentaires.

Dans notre étude de terrain comparant les bâtiments classiques et performants (E6, p. 179), les salariés viennent d'un panel d'organisations qui ont accepté de participer à notre étude. Comme nous l'avons souligné précédemment, les entreprises ayant consenti à diffuser notre enquête auprès de leurs collaborateurs ont peut-être estimé que le contexte organisationnel, l'ambiance au travail et la qualité de vie des salariés étaient à leur avantage.

Un autre frein à la participation massive des entreprises et salariés à nos enquêtes de terrain repose sur la durée de passation des questionnaires, due à la longueur des échelles de mesures disponibles dans la littérature française et anglo-saxonne. Il serait utile de valider des échelles courtes en français, notamment pour les trois dimensions de la justice organisationnelle, ainsi que pour les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) en général, et les CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E).

Par ailleurs, pour des raisons pratiques et méthodologiques, de faisabilité et de manque de moyens humains et temporels, nous n'avons pas pu mesurer ou observer des comportements réels, mais seulement des comportements auto-déclarés. Or, la littérature est ambiguë à ce sujet puisque certaines études révèlent que les comportements auto-rapportés sont un bon indicateur des comportements effectifs (Fujii, Hennesy, & Mak, 1985 ; Warriner, McDougall, & Claxton, 1984), tandis que d'autres rapportent de faibles corrélations entre les comportements déclarés et observés (Chao & Lam, 2011 ; Corral-Verdugo, 1997).

Certains exemples illustrent cet écart. Alors que 84 % des français affirment prendre en compte la consommation d'énergie des appareils électroménagers lors d'un achat ; au final, ils sont seulement 41 % à le faire réellement (Zelem, 2010). De même, 95 % des personnes interrogées se disent concernées par la propreté de l'environnement et se déclarent prêtes à ramasser les papiers par terre, l'observation montre que moins de 2 % les ramassent effectivement (Weiss & Girandola, 2010).

Dans nos études, nous avons tenté de limiter ces décalages potentiels, en contextualisant au maximum les attitudes et en donnant des informations sur l'environnement de travail, notamment en termes de justice organisationnelle et de soutien organisationnel perçu.

Enfin, nous avons utilisé de nombreuses échelles de mesures distinctes dans nos études expérimentales et de terrain, rendant parfois complexe la mise en perspective de l'ensemble des construits.

Les analyses statistiques usuelles (analyses factorielles, analyses de la variance, régression linéaires, etc.) présentent certaines limites pour tenter d'obtenir une vision globale. Pour ce faire, dans un souci d'explications approfondies, nous avons réalisé plusieurs modèles d'équation structurale sur les résultats de l'étude E6 (p. 179). Néanmoins, nous n'avons pas abouti à des résultats exploitables, probablement à cause du nombre trop important d'items par dimension, avec un total de plus de 95 items.

IV.2) Des propositions de recommandations

Les systèmes efficaces de management environnemental permettent d'atteindre des objectifs de durabilité, d'améliorer la performance de l'entreprise (Klassen & McLaughlin, 1996) et de développer des innovations (Kim, 2015). Les résultats de nos études contribuent à renforcer les connaissances des processus psychologiques, sociaux et organisationnels sous-tendant les comportements pro-environnementaux au travail.

Ces connaissances sont utiles pour développer des outils, programmes d'actions et interventions adaptés, ainsi que des stratégies de management des ressources humaines (Steg & Vlek, 2009).

Ce besoin est de plus en plus prégnant dans le domaine du bâtiment, puisque l'ensemble des professionnels de la maîtrise d'ouvrage et de la maîtrise d'œuvre est confronté à la nécessité de réduire les écarts entre les consommations énergétiques prévisionnelles, obtenues par des simulations lors des phases de conception architecturale, et les consommations énergétiques réelles, liées aux usages mis en place dans les bâtiments en exploitation.

Pour ce faire, les ingénieurs cherchent à anticiper, prévoir et modéliser les comportements des occupants, qui sont dès lors souvent stéréotypés (Bordass & Leaman, 1997). Or, les bâtiments performants doivent concilier la technique et les nouvelles technologies ; qui sont des facteurs contrôlables et donc rassurants pour les concepteurs ; avec la prise en compte des occupants, à savoir des facteurs humains, donc incertains, complexes et incontrôlables (Yates & Aronson, 1983).

Ainsi, les chercheurs qui essaient de modéliser ou simuler les comportements des occupants vis-à-vis de l'énergie dans les bâtiments ont reconnu la difficulté de cette tâche, due à la variation des comportements réels des utilisateurs, en dehors du contexte de laboratoire (Robinson, 1997).

En conséquence, les bâtiments devraient être capables de s'adapter à la diversité de chaque être humain et les concepteurs ont la responsabilité de prévoir une démarche d'accompagnement.

La notion de « bâtiment intelligent » repose en grande partie sur la domotique et le caractère automatique des équipements, permettant une gestion optimale de l'énergie et donc des consommations réduites au maximum. Plusieurs chercheurs ont suggéré qu'en retirant tout contrôle aux occupants et en se fiant aux nouvelles technologies informatiques de gestion du bâtiment, cela permettrait d'optimiser le confort des usagers, tout en réduisant les consommations énergétiques (Sharples, Callaghan, & Clarke, 1999).

Cependant, les retours d'expériences existants (Leaman & Bordass, 2001) et nos propres résultats (études E1, p. 77 et E6, p. 179) indiquent que les occupants/salariés préfèrent les bâtiments moins sophistiqués techniquement et où ils ont certaines marges de manœuvre, certains éléments de contrôle sur leur environnement, les rendant davantage impliqués dans la maîtrise de l'énergie et les éco-gestes quotidiens. Les télécommandes individuelles sont un bon moyen de trouver un compromis entre réduction des gaspillages énergétiques et contrôle personnel des occupants/salariés, pour une plus grande satisfaction du confort au travail.

Il faudrait également concevoir et exploiter des bâtiments qui permettent aux occupants/salariés de choisir comment régler eux-mêmes certains problèmes locaux lorsqu'ils surviennent.

La réduction des impacts environnementaux et des consommations énergétiques du bâtiment ne doit pas être une finalité intrinsèque, mais bien un moyen de concilier qualité de vie, bien-être des occupants et développement durable.

En effet, les attentes des occupants d'un bâtiment tertiaire performant sont avant tout de pouvoir travailler correctement, sans être gênés par des inconforts. La satisfaction vis-à-vis du confort joue autant sur le bien-être et la motivation des salariés que sur leur productivité.

D'après nos résultats, l'espace de travail est perçu à travers des composantes techniques (température, éclairage, etc.), des facteurs psychosociaux (sentiment de contrôle, appropriation, normes sociales, etc.) et organisationnels (sentiment de justice, management, etc.).

Au regard des importants bénéfices induits par le confort au travail, l'aménagement de l'espace doit être considéré par les entreprises comme un investissement, une ressource et non uniquement comme un coût.

IV.3) Des stratégies comportementales

À cause de circonstances liées à notre terrain d'études, nous n'avons pas pu tester des stratégies d'interventions pro-environnementales en contexte organisationnel et dans le cadre de bâtiments performants, comme cela était initialement prévu. Toutefois, nous pensons que l'utilisation des théories de l'engagement aurait un potentiel intéressant de changements de comportements et de maintien dans le temps des nouveaux gestes adoptés au travail.

En effet, plusieurs études ayant utilisé des techniques d'engagement ont obtenu des effets significatifs, aussi bien sur le plan cognitif que comportemental, notamment pour promouvoir la protection de l'environnement (e.g., Girandola, Bernard, & Joule, 2010 ; Joule, Girandola, & Bernard, 2007 ; Rateau & Weiss, 2011 ; Zbinden, Souchet, Girandola, & Bourg, 2011).

De même, le recours au paradigme de la dissonance cognitive (Festinger, 1957) permettrait éventuellement de réduire les écarts parfois observés entre les comportements dans la sphère privée et dans la sphère professionnelle, par exemple concernant le tri des déchets. Certains chercheurs ont montré l'efficacité de la dissonance cognitive pour accompagner les changements vers des comportements pro-environnementaux (e.g., Weiss, Colbeau-Justin, & Marchand, 2006).

Au vu de ces éléments théoriques et empiriques, les professionnels travaillant dans le champ de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie gagneraient à prendre en considération les résultats issus des recherches en psychologie sociale et environnementale, afin d'améliorer l'efficacité de leurs interventions.

Pour cela, il serait nécessaire de prendre en compte à la fois les facteurs individuels, intra-personnels (valeurs, attitudes, habitudes, émotions) et interpersonnels (structure sociale : influence des traditions, institutions, codes moraux ; normes sociales, identité sociale), mais aussi les facteurs motivationnels, organisationnels, contextuels, externes et sociodémographiques (McDonald, 2014).

Par ailleurs, Schultz (2014) a catégorisé les stratégies d'interventions pro-environnementales les plus efficaces, selon les caractéristiques du comportement et de la population cible. Lorsque la population est motivée par les problématiques environnementales et que le comportement est facile à réaliser, l'éducation est pertinente (informations, feedbacks, recommandations, connaissances, etc.). Par contre, pour les comportements plus difficiles à effectuer, il sera judicieux d'utiliser des techniques d'engagement et de facilitation.

Lorsque la population n'est pas motivée par les questions environnementales, si le comportement est facile à réaliser, il convient d'utiliser des techniques de modelage social ou d'apprentissage social (Bandura, 1977). Le phénomène d'influence normative sera encore plus efficace si le groupe de référence est proche (les collègues par exemple). Au contraire, si le comportement est difficile à adopter, les incitations ou encouragements seront efficaces, ainsi que les compétitions, concours ou challenges de groupe.

Au travail, on peut penser que cette dernière catégorie d'interventions serait appropriée. En effet, les concours en entreprise sont plutôt prisés par les membres de la direction et le caractère ludique est apprécié par les salariés. L'exemple de CUBE 2020 (Concours Usages Bâtiments Efficaces) organisé par l'IFPEB³², témoigne de l'intérêt des organisations pour ce type d'événement mobilisateur, qui valorise l'image de l'entreprise. Le concours a réuni 74 bâtiments et environ 34 000 collaborateurs lors de la première édition, en 2014. L'objectif général est de réduire les consommations énergétiques des bâtiments tertiaires par l'optimisation technique et la sensibilisation des occupants. Nous réalisons actuellement un retour d'expériences, en vue de préciser quelles actions et stratégies d'implication ont été mises en place auprès des occupants.

La majorité des chercheurs combine plusieurs stratégies, pour maximiser leurs effets sur l'adoption d'un comportement de protection de l'environnement (Osbaldeston & Schott, 2011).

Enfin, il est nécessaire de créer des interventions séparées pour chaque catégorie de comportement, aussi bien que pour chaque organisation, secteur et type d'entreprise (Manika et al., 2015).

IV.4) Les apports de la sociologie de l'énergie

Les sociologues sont de plus en plus nombreux à travailler sur les questions énergétiques, comme en témoigne le succès des deuxièmes Journées Internationales de Sociologie de l'Énergie (JISE) qui se sont déroulées à Tours en juillet 2015, réunissant plus de 350 participants.

Ils soulignent le fait que la performance énergétique est une construction sociotechnique (cf. Figure 28) qui doit prendre en compte la complexité du social.

³² Institut Français pour la PErformance des Bâtiments

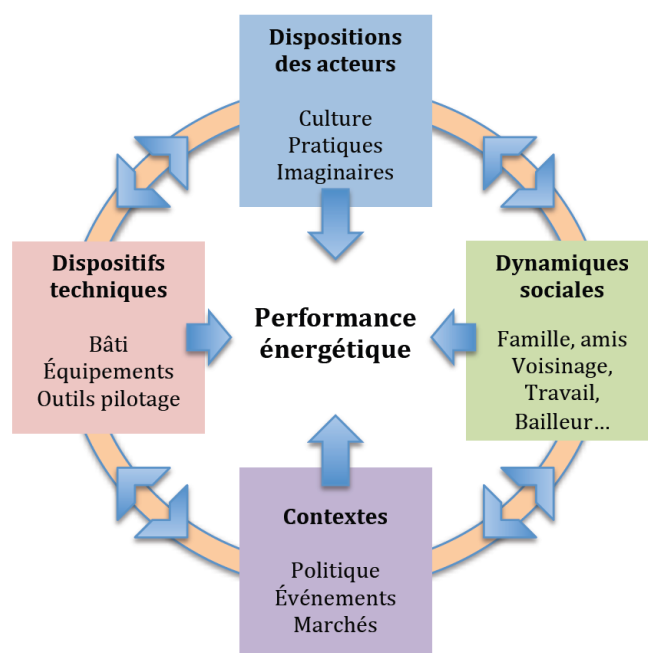


FIGURE 28 : LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE, UNE CONSTRUCTION SOCIOTECHNIQUE

Selon cette approche, les freins au changement de comportements sont multiples. Par exemple, les individus peuvent avoir une conception consumériste du confort, valoriser l'abondance ou encore avoir une représentation négative de la maîtrise de l'énergie, associée à un retour en arrière ou à de l'avarice. Les dispositifs techniques sont souvent trop complexes et difficiles à utiliser, mettant à l'écart les usagers. En outre, le contexte peut entraver les processus de changement, par exemple lorsque les informations sont inadaptées ou contradictoires.

En prenant appui sur ces éléments d'analyse, les leviers d'actions envisagés peuvent consister à sensibiliser les individus pour modifier les normes en vigueur dans la société et tendre vers un idéal de confort durable. Les dynamiques sociales peuvent être mobilisées à travers des politiques incitatives, des campagnes nationales, l'engagement des collectivités et des bailleurs sociaux, les relations sociales (familles, amis, voisins), etc. Enfin, il est nécessaire que s'établisse une prise de conscience généralisée de la nécessité d'intégrer les logiques sociales dans les technologies.

IV.5) Des perspectives de recherches futures

IV.5.a) D'un comportement à l'autre

Dans nos six études de laboratoire et de terrain, nous avons questionné les participants et les salariés sur leurs comportements en faveur de l'environnement, dans différents domaines, notamment les déchets et l'énergie. Les préoccupations majeures des professionnels du bâtiment concernent principalement les consommations d'énergie.

Néanmoins, les résultats de notre analyse qualitative (étude E1, p. 77) mettent en avant le besoin exprimé par les occupants de cohérence entre les différents domaines du développement durable. Par exemple, se centrer sur l'énergie en délaissant le tri des déchets ou les déplacements doux est perçu comme incohérent et peut donc constituer un frein à l'engagement éco-responsable des salariés sur leur lieu de travail.

Les résultats concernant l'impact d'un comportement pro-environnemental (CPE) sur d'autres CPE sont mitigés (Vinning & Ebreo, 2002) et suggèrent qu'un comportement peut en inhiber un autre (Thøgersen, 1999). Les individus peuvent être inconsistants dans leurs CPE. En ce sens, quelqu'un peut agir de façon éco-responsable concernant le tri des déchets mais pour autant, utiliser la voiture individuelle de façon excessive (Gatersleben, Steg & Vlek, 2002). À l'inverse, d'autres études (Reams, Geaghan, & Gendron, 1996 ; Vinning & Ebreo, 2002) mentionnent un effet de report ou de diffusion d'un comportement à un autre. Cet effet se manifeste parfois seulement entre certains comportements, mais pas tous (Manika et al., 2015).

Nous pourrions envisager, au cours de recherches ultérieures, d'explorer les relations entre chaque catégorie de comportements (déchets, énergie, eau, mobilité, etc.) afin de vérifier les influences mutuelles qu'elles peuvent exercer et les impacts éventuellement différenciés du contexte organisationnel sur chaque catégorie.

IV.5.a) La responsabilité sociétale des entreprises

Outre les préoccupations écologiques, le développement durable inclut également les critères sociaux et économiques. L'engagement organisationnel des salariés augmente lorsqu'ils perçoivent que leur employeur se soucie des problématiques sociales, environnementales et éthiques (Peterson, 2004).

À l'heure actuelle, les organisations sont motivées par les effets positifs de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) sur le moral des salariés, leur recrutement et leur fidélisation dans l'organisation (Slack, Corlett, & Morris, 2015).

Malgré l'importance des salariés en matière de RSE, relativement peu d'études ont examiné les éventuels obstacles organisationnels relatifs à leur engagement. Parmi ces barrières se trouvent le manque de communication, une culture de RSE perçue comme étant trop faible et invisible, ainsi que le manque de cohérence perçue entre les objectifs stratégiques de la RSE et ceux de l'entreprise et des salariés (Slack et al., 2015).

La théorie de l'échange social (Blau, 1964) a été utilisée pour expliquer le lien entre le contexte organisationnel et le degré d'implication des salariés envers les pratiques de RSE.

Dans de futures recherches, nous pourrions explorer les facteurs influençant les activités de RSE, en incluant le rôle des perceptions de justice organisationnelle, dans une perspective d'échange social. L'intégration des problématiques environnementales dans la culture organisationnelle serait également un élément central à prendre en considération. En effet, une étude récente (Loverock, Kool, & Kajzer-Mitchell, 2015) a montré que l'engagement de l'employeur dans une politique de RSE a une influence significative sur les comportements pro-environnementaux des salariés, au travail mais aussi à leur domicile.

IV.5.b) La prise en compte du leadership

Lors de recherches ultérieures, nous pourrions focaliser davantage notre approche sur le rôle des managers immédiats, dont les comportements sont visibles des salariés. Un des résultats les plus robustes dans la littérature en psychologie sociale renvoie au fait que les individus apprennent en observant les comportements des autres (Bandura, 1977). Ainsi, les leaders jouent un rôle de modèle auprès de leurs salariés. Leurs comportements ont une grande influence sur les comportements de citoyenneté organisationnelle (Schneider, Ehrhart, Mayer, Saltz, & Niles-Jolly, 2005; Wieseke, Ahearne, Lam, & Dick, 2009) et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail (Egri & Herman, 2000 ; Keogh & Polonsky, 1998 ; Robertson, 2015).

On parle de leadership transformationnel quand le leader est un agent de changement, qui oriente les salariés sur les buts à long-terme de l'organisation. Dans ce cas, les salariés intériorisent les valeurs défendues par le leader. Par extension, certains auteurs ont étudié le leadership transformationnel environnemental (Graves et al., 2013 ; Robertson & Barling, 2013). Le leader communique une vision environnementale cohérente, partage ses valeurs et agit de manière à montrer son engagement. Il encourage et motive les salariés en donnant une image du futur où les activités de travail sont davantage éco-responsables. Il donne à chaque salarié l'opportunité de développer ses compétences et connaissances pour résoudre les problèmes environnementaux.

Ces éléments peuvent être mis en relation avec les notions de soutien organisationnel perçu (SOP) pour l'environnement et de normes sociales environnementales, dont nous avons observé les effets bénéfiques sur les CPE au travail, dans certaines de nos recherches doctorales.

Le leadership transformationnel environnemental est significativement et positivement relié à la motivation autonome, qui est elle-même significativement et positivement reliée aux comportements pro-environnementaux (CPE) au travail.

On peut effectivement penser qu'un leader engagé pour l'environnement donnera une image d'exemplarité à ses collaborateurs, renforçant leur auto-détermination à agir également pour l'environnement, en cohérence avec des valeurs partagées au sein de l'organisation.

En sociologie de l'énergie, des études récentes révèlent que la présence d'un leader favorise la prise de décision de rénovation énergétique en copropriété (Brisepierre, 2011, 2014 ; Le Garrec, 2014). Ces leaders énergétiques sont des propriétaires-occupants qui possèdent des convictions écologiques, disposent de compétences spécifiques et cherchent une reconnaissance sociale. Leur rôle est primordial dans l'accompagnement des changements vers un développement durable.

IV.5.c) Les attitudes organisationnelles

Dans nos différentes études en laboratoire et sur le terrain, nous n'avons pas mesuré les attitudes organisationnelles, comme la satisfaction au travail ou l'engagement organisationnel. Ces dimensions pourraient être évaluées en complément des autres variables que nous avons utilisées. Par exemple, des chercheurs ont montré que les attitudes organisationnelles, notamment l'engagement des salariés vis-à-vis de l'entreprise, est une variable fortement prédictive des CCO (Organ et al., 2006 ; Schappe, 1998). De plus, il a été établi que l'engagement organisationnel joue un rôle modérateur sur la relation entre le soutien organisationnel perçu (SOP) et les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail (Paillé & Mejía-Morelos, 2014).

Nos études de terrain (E5 et E6) ayant mis en avant la relation significative entre le SOP et les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement (CCO-E), on peut supposer que l'engagement organisationnel pourra modérer cette relation.

Dans la continuité, l'engagement affectif envers l'organisation est significativement lié aux CCO-E (Temminck et al., 2013) et joue également un rôle médiateur sur la relation entre le SOP pour les efforts environnementaux des salariés et les CCO-E. Dans la même logique, peut-on imaginer que les salariés fortement engagés envers leur organisation seront moins sensibles aux variations de la justice organisationnelle que les salariés faiblement investis ? Des études complémentaires permettraient d'apporter un point de vue novateur sur ces problématiques.

IV.5.d) Une approche émotionnelle

Nous pouvons nous demander si les effets des perceptions de justice ou d'injustice au travail sur les comportements pro-sociaux et pro-environnementaux des salariés peuvent être liés aux réactions émotionnelles qu'elles engendrent. D'après le modèle intégratif des émotions liées à la justice organisationnelle (Cropanzano, Weiss, Suckow, & Grandey, 2000), être traité de façon inéquitable peut susciter de la colère, de la frustration ou un sentiment de révolte. Si l'iniquité est favorable pour l'individu, qui est sur-rétribué par rapport à ses collègues, les émotions négatives ressenties peuvent être assimilées à de la honte ou de la culpabilité.

À l'inverse, un salarié qui se sent traité de façon équitable pourra éprouver des émotions positives, par exemple la joie, le bonheur ou la gratitude.

L'expression directe d'émotions négatives est en désaccord avec les normes de l'entreprise, incitant alors les individus à s'engager dans des stratégies de régulation, parfois très coûteuses, de leurs émotions. Ces stratégies de gestion des émotions face à l'injustice organisationnelle peuvent aller de la refocalisation attentionnelle jusqu'aux représailles organisationnelles (vols, baisse de rendement, désengagement, etc.).

Bien que la littérature scientifique ait démontré que les organisations sont des lieux naturellement propices aux émotions, particulièrement sur les thématiques environnementales, leur rôle dans l'atteinte des objectifs environnementaux des organisations mérite davantage d'attention dans les recherches à venir (Russell & Friedrich, 2015).

De plus, il serait intéressant d'étudier l'impact de variations intra-individuelles sur l'adoption de comportements pro-environnementaux au travail (Bissing-Olson, Zacher, Fielding, & Iyer, 2012), par exemple les variations au cours de la journée des émotions ressenties par les salariés, de leur satisfaction vis-à-vis de leur travail ou de leur efficacité personnelle.

Enfin, certaines recherches suggèrent que les émotions positives influencent les comportements pro-environnementaux au travail (e.g., Fineman, 1996 ; Russell & Griffiths, 2008). Ce résultat pourrait être approfondi, en le mettant en relation avec le sentiment de justice organisationnelle, dans une perspective d'échange social. On peut effectivement supposer que le fait de se sentir bien traité par ses supérieurs hiérarchiques entraîne des émotions positives, qui incitent le salarié à rendre les traitements favorables reçus, par un processus de réciprocité (Gouldner, 1964). Par exemple, la réciprocité peut se manifester par l'investissement du salarié pour l'environnement, s'il a connaissance de l'importance de cet enjeu pour son entreprise.

Pour finir, les données expérimentales et empiriques que nous avons recueillies en laboratoire et sur nos terrains d'études ont permis d'approfondir nos connaissances des déterminants des comportements favorables à l'environnement au travail. Nous avons choisi d'explorer conjointement les facteurs individuels et organisationnels, en adoptant une approche globale, pour compléter les travaux existants dans la littérature. En effet, sans prendre en compte les effets du contexte, les prévisions comportementales seront inexactes (Clayton & Brook, 2005).

Nos résultats sur le rôle primordial de la justice organisationnelle suggèrent aux entreprises que leur politique managériale doit être réfléchie au regard de ses conséquences sur l'investissement pro-environnemental des salariés.

Conclusion

Le monde du bâtiment connaît de profondes mutations et doit faire face aux défis posés par la nécessité d'un développement durable. Il y a urgence à réduire l'impact environnemental des bâtiments, notamment dans le secteur tertiaire, qui représente 930 millions de m² en 2011³³. Les acteurs du bâtiment commencent à prendre conscience de l'importance d'associer les approches des sciences de l'ingénieur et celles issues des sciences humaines et sociales, pour mieux appréhender les problématiques liées à la maîtrise de l'énergie, mais aussi à l'appropriation des nouvelles technologies par les occupants. Toutefois, la France est confrontée à un manque de retours d'expériences, faisant rarement appel à la méthode POE (*Post Occupancy Evaluation*), développée au Royaume-Uni, qui permet d'évaluer un bâtiment en condition de fonctionnement, d'un point de vue des consommations énergétiques et des perceptions des usagers.

Pour répondre à ces problématiques, nous avons conduit trois études de terrain et trois expérimentations en laboratoire, dont les résultats ont fourni quelques éléments clés pour améliorer la prise en compte des occupants dans les bâtiments de bureaux, et pour accompagner les changements de comportements, en acquérant une meilleure compréhension de leurs déterminants psychosociaux et organisationnels.

En effet, afin de mettre en œuvre des interventions à destination des salariés efficaces pour promouvoir les comportements pro-environnementaux (CPE) au travail, il est indispensable de comprendre les processus psychologiques sous-jacents.

Par exemple, connaître les attitudes et valeurs des salariés permettra de mieux orienter les messages et informations contenus dans les campagnes de sensibilisation et de communication. Étant donné le rôle du sentiment de contrôle personnel, les recommandations doivent être précises, contextualisées et concrètes.

Pour accompagner les changements (longs et difficiles) d'habitudes, les professionnels pourront opter pour des stratégies d'engagement, ayant pour objectif de responsabiliser les salariés en les rendant acteurs du changement.

Par ailleurs, afin d'accroître la motivation environnementale interne au travail, les organisations peuvent inviter les salariés à résoudre des problèmes environnementaux, leur donner connaissance des perspectives, leur offrir des choix, clarifier leurs responsabilités, leur donner des feedbacks positifs, favoriser les partages de connaissances pour augmenter les compétences et l'autonomie sur les problématiques environnementales.

³³ Les Chiffres clés Climat, Air, Énergie, ADEME, Edition 2013.

Outre ces facteurs individuels, le contexte joue également un rôle clé dans l'adoption de CPE au travail. Les organisations ont tout intérêt à investir pour donner à leurs salariés un cadre de vie et de travail confortable, ainsi que pour installer des infrastructures favorisant les CPE en diminuant les barrières individuelles, par exemple en proposant des poubelles de tri ergonomiques. La création d'une dynamique de groupe pourra se développer avec la mise en place d'ateliers participatifs ou de challenges en équipes. Dès lors, les normes sociales pro-environnementales seront davantage activées, entraînant un processus d'influence sociale positif.

Enfin, les organisations ne doivent pas négliger le poids du contexte organisationnel sur les CPE au travail, comme les économies d'énergie. Ces comportements seront encouragés par un management démocratique et participatif, accompagné de soutien et de reconnaissance envers les salariés, ainsi que de traitements équitables augmentant le sentiment de justice organisationnelle, bénéfique pour le bien-être au travail, la productivité et l'implication environnementale. Dans cet objectif, les organisations devraient fournir aux managers les formations, outils et ressources nécessaires pour motiver leurs collaborateurs (Govindarajulu & Daily, 2004).

De plus, en affichant une politique environnementale engagée, l'organisation fait preuve d'exemplarité et souligne la cohérence entre les valeurs personnelles et organisationnelles, ce qui stimule l'investissement pro-environnemental des salariés.

Enfin, le simple fait de travailler dans un bâtiment performant a un effet sur un grand nombre de perceptions et comportements des salariés. Certains chercheurs suggèrent que le contexte et le design des nouvelles infrastructures durables sont de puissants outils pour créer de nouvelles normes pro-environnementales (Wu et al., 2013). Par ailleurs, la technicisation augmentant les difficultés d'appropriation du bâtiment par ses occupants, nous préconisons d'adopter des démarches plutôt « *low-tech* » misant davantage sur la sensibilisation et l'implication des occupants que sur des technologies qui « feraient à leur place ». Dans tous les cas, les interventions mises en place doivent se baser sur des enquêtes et observations de terrain pour bien connaître la population cible, afin que les discours et actions soient adaptés, cohérents et contextualisés, apportant des solutions transversales, proposées par les acteurs eux-mêmes.

De nouveaux métiers voient le jour (par exemple l'Assistance à Maîtrise d'Usage), incluant des sociologues et psychosociologues dans les réflexions urbaines et architecturales. Cette approche insiste sur l'importance de l'accompagnement humain, de la conception à l'exploitation du bâtiment, en replaçant l'homme au centre des préoccupations.

Références bibliographiques

- Aarts, H., Verplanken, B., & Van Knippenberg, A. (1998). Predicting behaviour from actions in the past: Repeated decision making or a matter of habits? *Journal of Applied Social Psychology*, 28(15), 1355-1374.
- Abelson, R. P. (1981). Psychological status of the script concept. *American Psychologist*, 36(7), 715-729. doi:10.1037/0003-066X.36.7.715
- Abrahamse, W., Steg, L., Vlek, C., & Rothengatter, T. (2005). A review of intervention studies aimed at household energy conservation. *Journal of Environmental Psychology*, 25(3), 273-291. doi:10.1016/j.jenvp.2005.08.002
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- ADEME (2013). *Les Chiffres clés Climat, Air, Énergie*. En ligne : <http://multimedia.ademe.fr/catalogues/chiffres-cles-climat-air-energie-2013/appli.html>
- Ajdukovic, I., Gilibert, D., & Labbouz, D. (2014). Confort au travail: Le rôle de l'attachement et de la personnalisation dans la perception de la qualité de l'espace de travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 20(3), 311-327.
- 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.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. doi:10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Altman, I. (1975). *The environment and social behavior: Privacy, personal space, territory, crowding*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Ambec, S., & Lanoie, P. (2008). Does it pay to be green? A systematic overview. *The Academy of Management Perspectives*, 22(4), 45-62. doi:10.5465/AMP.2008.35590353
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 295-305. doi:10.1037/0021-9010.88.2.295

- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (2000). Individual environmental initiative: Championing natural environmental issues in U.S. business organizations. *Academy of Management Journal*, 43(4), 548-570. doi:10.2307/1556355
- Andersson, L. M., Shivarajan, S., & Blau, G. (2005). Enacting ecological sustainability in the MNC: A test of an adapted value-belief-norm framework. *Journal of Business Ethics*, 59(3), 295-305. doi:10.1007/s10551-005-3440-x
- Aquino, K., Steisel, V., & Kay, A. (1992). The effects of resource distribution, voice, and decision framing on the provision of public goods. *Journal of Conflict Resolution*, 36, 665-687. doi:10.1177/0022002792036004003
- Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of organizational Behavior*, 23(3), 267-285. doi:10.1002/job.138
- Axelrod, L. (1994). Balancing personal needs with environmental preservation: Identifying the values that guide decisions in ecological dilemmas. *Journal of Social Issues*, 50(3), 85-104. doi:10.1111/j.1540-4560.1994.tb02421.x
- Bamberg, S., & Möser, G. (2007). Twenty years after Hines, Hungerford, and Tomera: A new meta-analysis of psycho-social determinants of pro-environmental behavior. *Journal of Environmental Psychology*, 27(1), 14-25. doi:10.1016/j.jenvp.2006.12.002
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New York: Prentice-Hall.
- Banerjee, S. B., Iyer, E. S., & Kashyap, R. K. (2003). Corporate environmentalism: Antecedents and influence of industry type. *Journal of Marketing*, 67(2), 106-122. doi:10.1509/jmkg.67.2.106.18604
- Bansal, P., & Gao, J. J. (2006). Building the future by looking to the past: Examining research published on organizations and environment. *Organization & Environment*, 19 (4), 458-478. doi:10.1177/1086026606294957
- Barbier, R. (1996). *La recherche action*. Paris : Anthropos.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship." *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595. doi:10.2307/255908
- Beauvois, J.-L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie française*, 40(4), 375-387.
- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (2008). Deux dimensions du jugement personnalologique : approche évaluative vs approche psychologique. *Psihologia socială*, 21, 105-119.
- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (2009). Lay psychology and the social value of persons. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(6), 1082-1095. doi:10.1111/j.1751-9004.2009.00225.x

- Becker, L. J., Seligman, C., & Darley, J. M. (1979). *Psychological strategies to reduce energy consumption* (Report PU/CEES 90). Center for Energy and Environmental Studies, Princeton, NJ: Princeton University.
- Beugré, C. (1998). *Managing fairness in organizations*. London: Quorum Books.
- Biel, A., & Thøgersen, J. (2007). Activation of social norms in social dilemmas: A review of the evidence and reflections on the implications for environmental behaviour. *Journal of Economic Psychology*, 28(1), 93-112. doi:10.1016/j.joep.2006.03.003
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on Negotiations in Organizations*, 1, 43-55.
- Bissing-Olson, M. J., Zacher, H., Fielding, K. S., & Iyer, A. (2012). An intraindividual perspective on pro-environmental behaviors at work. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 500-502. doi:10.1111/j.1754-9434.2012.01488.x
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- 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
- Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organizational citizenship behavior for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431-445. doi:10.1007/s10551-011-1138-9
- Boiral, O., Paillé, P., & Raineri, N. (2015). The nature of employees' pro-environmental behaviors. In J. L. Robertson & J. Barling (Eds.), *The psychology of green organizations* (pp. 12-32). New York, US: Oxford University Press.
- Bolderdijk, J. W., Steg, L., & Postmes, T. (2013). Fostering support for work floor energy conservation policies: Accounting for privacy concerns. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 195-210. doi:10.1002/job.1831
- Bonnefoy, B., Weiss, K., & Moser, G. (2010). Les modèles de la psychologie pour l'étude des comportements dans le cadre du développement durable. In K. Weiss & F. Girandola (Eds.), *Psychologie et développement durable* (pp. 71-91). Paris: In Press Éditions.
- Bordass, W., & Leaman, A. (1997). Design for manageability. *Building Research & Information*, 25(3), 148-157. doi:10.1080/096132197370417
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco Jossey-Bass.

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109. doi:10.1207/s15327043hup1002_3
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 52-69. doi:10.1111/1468-2389.00163
- Boundenghan, M., Desrumaux, P., Leoni, V., & Nicolas, C. V. (2012). Predicting prosocial behavior in the workplace: Links with organizational justice, commitment, affectivity, and personality. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 25(3-4), 13-38.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Wheatley, K. (2004). Social exchanges within organizations and work outcomes. *Group & Organization Management*, 29(3), 276-301. doi:10.1177/1059601103257405
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725. doi:10.5465/AMR.1986.4283909
- Brisepierre, G. (2011). *Les conditions sociales et organisationnelles du changement des pratiques de consommation d'énergie dans l'habitat collectif*. Thèse de Doctorat non publiée. Université Paris Descartes-Sorbonne, Paris.
- Brisepierre, G. (2014). Comment se décide une rénovation thermique en copropriété ? Un nouveau mode d'organisation de l'habitat comme condition de l'innovation énergétique. *Flux, Cahiers Scientifiques Internationaux Réseaux et Territoires*, 96(2), 31-39.
- Brislin, R.W. (1980). Translation and content analysis of oral and written material. In H.C. Triandis & J. W. Berry (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology* (pp. 398-444). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Brosnan, S. F., & De Waal, F. B. (2003). Monkeys reject unequal pay. *Nature*, 425, 297-299.
- Brown, B. (1987). Territoriality. In D. Stokols & I. Altman, (Eds), *Handbook and environmental psychology* (Vol. 1, pp. 505-531). New York: John Wiley and Sons.
- Brown, B. B., & Perkins, D. D. (1992). Disruptions in place attachment. In I. Altman & S. M. Low (Eds.), *Place attachment* (pp. 279-304). Springer US.
- Brown, Z., Cole, R. J., Robinson, J., & Dowlatabadi, H. (2010). Evaluating user experience in green buildings in relations to workplace culture and context. *Facilities*, 28(3-4), 225-238. doi: 10.1108/02632771011023168
- Brown, Z., Dowlatabadi, H., & Cole, R. J. (2009). Feedback and adaptive behaviour in green buildings. *Intelligent Buildings International*, 1(4), 296-315. doi:10.3763/inbi.2009.0034

- Byrne, Z. S., & Cropanzano, R. (2001). The history of organizational justice: The founders speak, in R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice* (Vol. 2., pp. 3-26). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884. doi:10.1037/0021-9010.87.5.875
- Cairns, S., Newson, C., & Davis, A. (2010). Understanding successful workplace travel initiatives in the UK. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 44(7), 473-494. doi:10.1016/j.tra.2010.03.010
- Cambon, L. (2002). Désirabilité et utilité sociale, deux composantes de la valeur. Une exemplification dans l'analyse des activités professionnelles. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 31(1), 75-96.
- Carbon Trust. (2006). *Energy saving fact sheet: Assessing the energy use in your building*. London: The Carbon Trust.
- Carrico, A. R., & Riemer, M. (2011). Motivating energy conservation in the workplace: An evaluation of the use of group-level feedback and peer education. *Journal of Environmental Psychology*, 31(1), 1-13. doi:10.1016/j.jenvp.2010.11.004
- CAS (2013). Comment limiter l'effet rebond des politiques d'efficacité énergétique dans le logement ? L'importance des incitations comportementales. *La note d'analyse*, 320, pp. 16.
- Cestac, J. (2009). *Habitude et principe de compatibilité dans le modèle du comportement planifié : décisions pro-environnementales et automobile*. Thèse de Doctorat non publiée. Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense, Nanterre.
- Chao, Y-L., & Lam, S-P. (2011). Measuring responsible environmental behavior: Self-reported and other-reported measures and their differences in testing a behavioral model. *Environment and Behavior*, 43(1), 53-71. doi:10.1177/0013916509350849
- Chew, Y. T., & Wong, S. K. (2008). Effects of career mentoring experience and perceived organizational support on employee commitment and intentions to leave: A study among hotel workers in Malaysia. *International Journal of Management*, 25(4), 692-700.
- Chhetri, P. (2014). The role of cognitive and affective trust in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: A conceptual framework. *Business: Theory & Practice*, 15(2), 170-178. doi:10.3846/btp.2014.17
- Cialdini, R. B. (2003). Crafting normative messages to protect the environment. *Current Directions in Psychological Science*, 12(4), 105-109. doi:10.1111/1467-8721.01242
- Cialdini, R. B. (2007). Descriptive social norms as underappreciated sources of social control. *Psychometrika*, 72(2), 263-268. doi:10.1007/s11336-006-1560-6

- Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55, 591-621. doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.142015
- Cialdini, R. B., Reno, R. R., & Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(6), 1015-1026. doi:10.1037/0022-3514.58.6.1015
- Clark, C. F., Kotchen, M. J., & Moore, M. R. (2003). Internal and external influences on pro-environmental behavior: Participation in a green electricity program. *Journal of Environmental Psychology*, 23(3), 237-246. doi:10.1016/S0272-4944(02)00105-6
- Clayton, S., & Brook, A. (2005). Can psychology help save the world? A model for conservation psychology. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 5(1), 87-102. doi:10.1111/j.1530-2415.2005.00057.x
- Clemens, B. (2006). Economic incentives and small firms: Does it pay to be green? *Journal of Business Research*, 59(4), 492-500. doi:10.1016/j.jbusres.2005.08.006
- Cohen, R. L. (1986). *Justice: Views from the social sciences*. New York: Plenum.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321. doi:10.1006/obhd.2001.2958
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. doi:10.1037//0021-9010.86.3.386
- Colquitt, J. A., Baer, M. D., Long, D. M., & Halvorsen-Ganepola, M. D. K. (2014). Scale indicators of social exchange relationships: A comparison of relative content validity. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 599-618. doi:10.1037/a0036374
- Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Porter, O., Ng, Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. doi:10.1037/0021-9010.86.3.425
- Colquitt, J., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview of the field. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *The handbook of organizational justice* (pp. 3-56). Mahwah: NJ, Erlbaum.
- Corral-Verdugo, V. (1997). Dual “realities” of conservation behavior: Self-reports versus observations of re-use and recycling behavior. *Journal of Environmental Psychology*, 17(2), 135-145. doi:10.1006/jevp.1997.0048
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 317-372). Chichester, UK: Wiley.

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. doi:10.1177/0149206305279602
- Cropanzano, R., & Prehar, C. A. (1999, April-May). *Using social exchange theory to distinguish procedural and interactional justice*. Paper presented at the 14th annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology. Atlanta, GA.
- Cropanzano, R., & Rupp, D. E. (2008). Social exchange theory and organizational justice: Job performance, citizenship behaviors, multiple foci, and a historical integration of two literatures. In S. W. Gilliland, D. P. Skarlicki, & D. D. Steiner (Eds.), *Research in social issues in management: Justice, morality, and social responsibility* (pp. 63–99). Greenwich CT: Information Age.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Cropanzano, R., Weiss, H. M., Suckow, K. J., & Grandey, A. A. (2000). Doing justice to workplace emotion. In N. M. Ashkanasy, C. E. H., & W. J. Zerbe (Eds.), *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice* (pp. 49-62). Westport, CT, US: Quorum Books/Greenwood Publishing Group.
- 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
- Davis, M. C., & Challenger, R. (2009). Climate change -warming to the task. *Psychologist*, 22(2), 112-114.
- Davis, M., Challenger, R., Clegg, C., & Healey, M. (2008). *Understanding and promoting green behavior in the use of existing buildings*. Report to Arup plc, London : University of Leeds.
- Davis, M.C., Leach, D.J., & Clegg, C.W. (2011). The physical environment of the office: Contemporary and emerging issues. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 26, 193-237. doi:10.1002/9781119992592.ch6
- De Groot, J. I. M., & Steg, L. (2010). Relationships between value orientations, self-determined motivational types and pro-environmental behavioural intentions. *Journal of Environmental Psychology*, 30(4), 368-378. doi:10.1016/j.jenvp.2010.04.002

- De la Sablonnière, R., Hénault, A.-M., & Huberdeau, M.-É. (2009). Comparaisons sociales et comparaisons temporelles : vers une approche séquentielle et fonction de la situation unique. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 83(3), 3-24. doi:10.3917/cips.083.0003
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14-23. doi:10.1037/0708-5591.49.1.14
- Delmas, M. A., & Pekovic, S. (2013). Environmental standards and labor productivity: Understanding the mechanisms that sustain sustainability. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 230-252. doi:10.1002/job.1827
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31(3), 137-149. doi:10.1111/j.1540-4560.1975.tb01000.x
- Deutsch, M., & Gerard, H.B. (1955). A study of normative and informational social influences upon individual judgment. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 51(3), 629-636. doi:10.1037/h0046408
- Dinç, P. (2009). Gender (in)difference in private offices: A holistic approach for assessing satisfaction and personalization. *Journal of Environmental Psychology*, 29(1), 53-62. doi:10.1016/j.jenvp.2008.10.006
- Dubois, N. (2005). Normes sociales de jugement et valeur : ancrage sur l'utilité et ancrage sur la désirabilité. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 18(3), 43-79.
- Dubost, J. (1983). *De la recherche-action à l'intervention psychosociale : Introduction à une théorie des pratiques d'intervention psychosociologique et sociologique*. Thèse de Doctorat non publiée. Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense, Nanterre.
- Dunlap, R. E., Van Liere, K. D., Mertig, A. G., & Jones, R. E. (2000). New trends in measuring environmental attitudes: Measuring endorsement of the New Ecological Paradigm: A revised NEP scale. *Journal of Social Issues*, 56(3), 425-442. doi:10.1111/0022-4537.00176
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. New York: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Egri, C. P., & Herman, S. (2000). Leadership in the North American environmental sector: Values, leadership styles, and contexts of environmental leaders and their organizations. *Academy of Management Journal*, 43(4), 571-604. doi:10.2307/1556356

- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51. doi:10.1037//0021-9010.86.1.42
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59. doi:10.1037/0021-9010.75.1.51
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- El Akremi, A., Nasr, M. I., & Camerman, J. (2006). Justice organisationnelle : Un modèle intégrateur des antécédents et des conséquences. In A. El Akremi, S. Guerrero, & J. P. Neveu (Eds.), *Comportement Organisationnel* (Vol. 2, pp. 47- 90). Bruxelles : Éditions De Boeck.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Fineman, S. (1996). Emotional subtexts in corporate greening. *Organization Studies*, 17(3), 479-500. doi:10.1177/017084069601700306
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Folger, R. (1977). Distributive and procedural justice: Combined impact of “voice” and improvement on experienced inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(2), 108-119. doi:10.1037/0022-3514.35.2.108
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to payraise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 115-130. doi:10.2307/256422
- Frazier, M. L., Johnson, P. D., Gavin, M., Gooty, J., & Snow, D. B. (2009). Organizational justice, trustworthiness, and trust: A multifoci examination. *Group & Organization Management*, 35(1), 39-76. doi:10.1177/1059601109354801
- Fujii, E. T., Hennesy, M., & Mak, J. (1985). An evaluation of the validity and reliability of survey response data on household electricity conservation. *Evaluation Review*, 9(1), 93-104. doi:10.1177/0193841X8500900106
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. doi:10.1002/job.322
- Gardner, G.T., & Stern, P. C. (2002). *Environmental problems and human behavior* (2nd ed.). Boston, MA: Pearson Custom Publishing.

- Gärling, T., Eek, D., Loukopoulos, P., Fujii, S., Johansson-Stenman, O., Kitamura, R., Pendyala, R., & Vilhelmson, B. (2002). A conceptual analysis of the impact of travel demand management on private car use. *Transport Policy*, 9(1), 59-70. doi:10.1016/S0967-070X(01)00035-X
- Gärling, T., Fujii, S., Gärling, A., & Jakobsson, C. (2003). Moderating effects of social value orientation on determinants of proenvironmental behavior intention. *Journal of Environmental Psychology*, 23(1), 1-9. doi:10.1016/S0272-4944(02)00081-6
- Gatersleben, B., Steg, L., & Vlek, C. (2002). Measurement and determinants of environmentally significant consumer behavior. *Environment and Behavior*, 34(3), 335-362. doi:10.1177/0013916502034003004
- Geller, E.S., Winett, R. A., & Everett, E. B. (1982). *Preserving the environment: New strategies for behavior change*. Elmsford, NY: Pergamon Press.
- George, J. M. (1990). Personality, affect, and behavior in groups. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 107-116. doi:10.1037/0021-9010.75.2.107
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 299-307. doi:10.1037/0021-9010.76.2.299
- George, J. M., & Bettenhausen, K. (1990). Understanding prosocial behavior, sales performance, and turnover: A group-level analysis in a service context. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 698-709. doi:10.1037/0021-9010.75.6.698
- Gifford, R. (2011). The dragons of inaction: Psychological barriers that limit climate change mitigation and adaptation. *American Psychologist*, 66(4), 290-302. doi:10.1037/a0023566
- Gilibert, D. & Cambon, L. (2004). Paradigms of the sociocognitive approach. In N. Dubois (Eds.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 38-69). Routledge.
- Gilibert, D. (2004). Aspects évaluatifs des explications internes : composantes normatives et motivationnelles. *Perspectives Cognitives et Conduites Sociales*, 293-316.
- Gillespie, J. Z., & Greenberg, J. (2005). Are the goals of organizational justice self-interested? In J. Greenberg, & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 179-214). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Girandola, F., Bernard, F., Joule, R.-V. (2010). Développement durable et changement de comportement : applications de la communication engageante. In K. Weiss & F. Girandola (Eds.), *Psychologie et développement durable* (pp. 221-246). Paris : In Press Editions.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229. doi:10.1037/0022-3514.59.6.1216

- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. doi:10.2307/2092623
- Govindarajulu, N., & Daily, B. F. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial Management & Data Systems*, 104(4), 364-372. doi:10.1108/02635570410530775
- Graves, L. M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81-91. doi:10.1016/j.jenvp.2013.05.002
- Greaves, M., Zibarras, L.D., & Stride, C. (2013). Using the theory of planned behavior to explore environmental behavioral intentions in the workplace. *Journal of Environmental Psychology*, 34, 109-120. doi:10.1016/j.jenvp.2013.02.003
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(1), 81-103. doi:10.1006/obhd.1993.1004
- Guerin, D. A., Yust, B. L., & Coopet, J. G. (2000). Occupant predictors of household energy behavior and consumption change as found in energy studies since 1975. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 29(1), 48-80. doi:10.1177/1077727X00291003
- Halweil, B., Mastny, L., Assadourian, E., Flavin, C., French, H., Gardner, G., Nierenberg, D., Postel, S., Renner, M., Sarin, R., Sawin, J., & Vickers, A. (2004). *State of the World 2004*. New York, NY: W.W. Norton & Co.
- Hertin, J., Berkhout, F., Wagner, M., & Tyteca, D. (2008). Are EMS environmentally effective? The link between environmental management systems and environmental performance in European companies. *Journal of Environmental Planning and Management*, 51(2), 259-283. doi:10.1080/09640560701865040
- Hines, J. M., Hungerford, H. R., & Tomera, A. N. (1987). Analysis and synthesis of research on responsible environmental behavior: A meta-analysis. *Journal of Environmental Education*, 18(2), 1-8. doi:10.1080/00958964.1987.9943482
- Hinkin, T., & Tracey, J. (1999). An analysis of variance approach to content validation. *Organizational Research Methods*, 2, 175-186. doi:10.1177/109442819922004
- Hoffman, A. J. (1993). The importance of fit between individual values and organisational culture in the greening of industry. *Business Strategy and the Environment*, 2(4), 10-18. doi:10.1002/bse.3280020402
- Homburg, A., & Stolberg, A. (2006). Explaining pro-environmental behavior with a cognitive theory of stress. *Journal of Environmental Psychology*, 26(1), 1-14. doi:10.1016/j.jenvp.2006.03.003

- Hurtz, G. M., & Williams, K. J. (2009). Attitudinal and motivational antecedents of participation in voluntary employee development activities. *Journal of Applied Psychology, 94*(3), 635-653. doi:10.1037/a0014580
- Illouz, S., & Catarina, O. (2009). *Appel à projet PREBAT 2007 : Retour d'expérience des bâtiments de bureaux certifiés HQE : dynamiser l'efficacité énergétique des gestionnaires de patrimoine privé*. Rapport final. ADEME - ICADE GESTEC / CSTB.
- Intergovernmental Panel on Climate Change [IPCC]. (2007). Climate change 2007: *The physical science basis*. Summary for policy makers. Geneva: IPCC.
- Jenkin, T. A., Webster, J., & McShane, L. (2011). An agenda for “Green” information technology and systems research. *Information and Organization, 21*(1), 17-40. doi:10.1016/j.infoandorg.2010.09.003
- Joule, R.-V., Girandola, F., & Bernard, F. (2007). How can people be induced to willingly change their behavior? The path from persuasive communication to binding communication. *Social and Personality Psychology Compass, 1*(1), 493-505. doi:10.1111/j.1751-9004.2007.00018.x
- Juárez-Nájera, M., Rivera-Martínez, J. G., & Hafkamp, W. A. (2010). An explorative socio-psychological model for determining sustainable behavior: Pilot study in German and Mexican Universities. *Journal of Cleaner Production, 18*(7), 686-694. doi:10.1016/j.jclepro.2009.09.018
- Juárez-Nájera, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin, 86*(3), 493-522. doi:10.1037/0033-2909.86.3.493
- Judge, W. Q., & Douglas, T. J. (1998). Performance implications of incorporating natural environmental issues into the strategic planning process: An empirical assessment. *Journal of Management Studies, 35*(2), 241-262. doi:10.1111/1467-6486.00092
- Kaiser, F. G. (1998). A general measure of ecological behavior. *Journal of Applied Social Psychology, 28*(5), 395-422. doi:10.1111/j.1559-1816.1998.tb01712.x
- Kaiser, F. G. (2004). Conservation behavior. In C. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of applied psychology* (Vol. 1, pp. 473-477). San Diego, CA: Academic Press.
- Kaiser, F. G., Doka, G., Hofstetter, P., & Ranney, M. A. (2003). Ecological behavior and its environmental consequences: A life cycle assessment of a self-report measure. *Journal of Environmental Psychology, 23*(1), 11-20. doi:10.1016/S0272-4944(02)00075-0
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science, 9*(2), 131-146. doi:10.1002/bs.3830090206

- Kellerhals, J., Modak, M., & Perrenoud, D. (1997). *Le sentiment de justice dans les relations sociales*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Keogh, P. D., & Polonsky, M. J. (1998). Environmental commitment: A basis for environmental entrepreneurship? *Journal of Organizational Change Management*, 11(1), 38-49. doi:10.1108/09534819810369563
- Kickul, J., Lester, S. W., & Finkl, J. (2002). Promise breaking during radical organizational change: Do justice interventions make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 469-488. doi:10.1002/job.151
- Kim, Y. (2015). Environmental, sustainable behaviors and innovation of firms during the financial crisis. *Business Strategy and the Environment*, 24(1), 58-72. doi:10.1002/bse.1811
- King, A., Lenox, M., & Terlaak, A. (2005). The strategic use of decentralized institutions: Exploring certification with the ISO 14001 management standard. *Academy of Management Journal*, 48(6), 1091-1106. doi:10.5465/AMJ.2005.19573111
- Klassen, R. D., & McLaughlin, C. P. (1996). The impact of environmental management on firm performance. *Management Science*, 42(8), 1199-1214. doi:10.1287/mnsc.42.8.1199
- Knussen, C., Yule, F., MacKenzie, J., & Wells, M. (2004). An analysis of intentions to recycle household waste: The roles of past behaviour, perceived habit, and perceived lack of facilities. *Journal of Environmental Psychology*, 24(2), 237-246. doi:10.1016/j.jenvp.2003.12.001
- Koeppel, S., Ürge-Vorsatz, D. (2007). *Assessment of Policy Instruments for Reducing Greenhouse Gas Emissions from Buildings. A report of UNEP Sustainable Buildings and Construction Initiative*. United Nations Environmental Program and Central European University : Paris, France.
- Kollmuss, A., & Agyeman, J. (2002). Mind the gap: Why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental Education Research*, 8(3), 239-260. doi:10.1080/13504620220145401
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253-266. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199605)17:3<253::AID-JOB747>3.0.CO;2-Q
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669. doi:10.2307/256704
- Labbouz, D., & Marchand, M. (2011, juin). *Les théories de l'engagement, du comportement planifié et de la norme altruiste au service du développement durable*. Communication présentée au 4^{ème} colloque ARPEnv : L'individu et la société face à l'incertitude environnementale, Lyon. En ligne : <http://arpenv2011.ifsttar.fr/ARPENVpresentations%20/session-accompagnerLabbouz.pdf>

- Labbouz, D., & Marchand, M. (2012, juillet). *Comment inciter des familles à adopter des comportements éco-citoyens ? Expérimentation sur cinq départements français*. Communication présentée au 9^{ème} Colloque International de Psychologie Sociale En Langue Française, Porto (Portugal).
- Labbouz, D., Ajdukovic, I., Verlhac, J.-F., & Bonnefoy, B. (2014, août). Une recherche empirique sur les variables motivant les pratiques éco-responsables au travail, dans un bâtiment performant. Poster présenté au 10^{ème} Colloque International de Psychologie Sociale en Langue Française (ADRIPS), Paris, France.
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & King, C. (2015). Empowering employee sustainability: Perceived organizational support toward the environment. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 207-220. doi:10.1007/s10551-014-2093-z
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & Williams, E. G. (2013). Read this article, but don't print it: Organizational citizenship behavior toward the environment. *Group & Organization Management*, 38(2) 163-197. doi: 10.1177/1059601112475210
- Lavelle, J., Rupp, D., & Brockner, J. (2007). Taking a multifoci approach to the study of justice, commitment, and organizational citizenship behavior: The target similarity model. *Journal of Management*, 33(6), 841-866. doi:10.1177/0149206307307635
- Le Conte, J. (2014). *Comparer sa consommation d'électricité à celle d'autrui : perspectives temporelles, habitudes et feedbacks*. Thèse de Doctorat non publiée. Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense, Nanterre.
- Le Garrec, S. (2014). Les copropriétés en difficulté dans les grands ensembles. Le cas de Clichy-Montfermeil. *Espaces et sociétés*, 156-157(1), 53-68. doi:10.3917/esp.156.0053
- Le Roy, J. & Finkelstein, R. (2009, May). *Measuring organizational injustice reaction: Development and initial validation of a scale*. Presented at the Vth PhD Meeting in Social and Organizational Psychology, Lisbon.
- Le Roy, J. (2010). *Sentiment d'injustice et comportements contreproductifs au travail: déterminants cognitifs, contextuels et dispositionnels*. Thèse de Doctorat non publiée. Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense, Nanterre.
- Le Roy, J., & Rioux, L. (2012). The mediating role of workplace attachment in the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Revue internationale de psychologie sociale*, 25(3), 211-233.
- Leaman, A., & Bordass, B. (2001). Assessing building performance in use 4: The probe occupant surveys and their implications. *Building Research & Information*, 29(2), 129-143. doi:10.1080/09613210010008045

- Leaman, A., & Bordass, B. (2007). Are users more tolerant of “green” buildings? *Building Research & Information*, 35(6), 662-673. doi:10.1080/09613210701529518
- Lee, Y.-J., De Young, R., & Marans, R. W. (1995). Factors influencing individual recycling behavior in office settings: A study of office workers in Taiwan. *Environment and Behavior*, 27(3), 380-403. doi:10.1177/0013916595273006
- Lefebvre, E., Lefebvre, L. A., & Talbot, S. (2003). Determinants and impacts of environmental performance in SMEs. *R&D Management*, 33(3), 263-283. doi:10.1111/1467-9310.00297
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65. doi:10.1037/0021-9010.87.1.52
- Leventhal, G. S. (1976). Fairness in social relationships. In J. W. Thibaut, J. T. Spence, & R. C. Carson (Eds.), *Contemporary topics in social psychology* (pp. 211-240). Morristown, NJ: General Learning Press.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370-390. doi:10.2307/2391032
- Lewin, K. (1964). *Psychologie dynamique: les relations humaines*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Lewis, J. D., & Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social Forces*, 63(4), 967-985. doi:10.1093/sf/63.4.967
- Limayem, M., Hirt, S. G., & Cheung, C. M. K. (2007). How habit limits the predictive power of intention: The case of information systems continuance. *MIS Quarterly*, 31(4), 705-737.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
- Lind, E. A., Tyler, T. R., & Huo, Y. J. (1997). Procedural context and culture: Variation in the antecedents of procedural justice judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(4), 767-780. doi: 10.1037/0022-3514.73.4.767
- Littleford, C., Ryley, T. J., & Firth, S. K. (2014). Context, control and the spillover of energy use behaviours between office and home settings. *Journal of Environmental Psychology*, 40, 157-166. doi:10.1016/j.jenvp.2014.06.002
- Liu, M. (1997). *Fondements et pratiques de la recherche-action*. Paris : L'Harmattan.

- Lo, S. H. (2015). Individual determinants of workplace pro-environmental behaviors. In J. L. Robertson & J. Barling (Eds.), *The psychology of green organizations* (pp. 119-140). New York, US: Oxford University Press.
- Lo, S. H., Peters, G.-J. Y., & Kok, G. (2012). A review of determinants of and interventions for proenvironmental behaviors in organizations. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12), 2933-2967. doi:10.1111/j.1559-1816.2012.00969.x
- Lober, D. J. (1996). Evaluating the environmental performance of corporations. *Journal of Managerial Issues*, 8(2), 184-205.
- Loverock, D. T., Kool, R., & Kajzer-Mitchell, I. (2015). Workplace culture as a driver for social change: Influencing employee pro-environmental behaviors. In R. Wolf, T. Issa, & M. Thiel, (Eds.), *Empowering organizations through corporate social responsibility* (pp. 29–50). Hershey, PA, US: Business Science Reference/IGI Global.
- Low, S. (1992). Symbolic ties that bind: Place attachment in the plaza. In I. Altman & S. Low (Eds.), *Place attachment* (pp. 165-185). New York : Plenum Press.
- Lülfes, R., & Hahn, R. (2013). Corporate greening beyond formal programs, initiatives, and systems: A conceptual model for voluntary pro-environmental behavior of employees. *European Management Review*, 10(2), 83-98. doi:10.1111/emre.12008
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *The Journal of Marketing*, 62(3), 87-98. doi:10.2307/1251745
- Maloney, M. P., & Ward, M. P. (1973). Ecology: Let's hear from the people. An objective scale for measurement of ecological attitudes and knowledge. *American Psychologist*, 583-586.
- Manika, D., Wells, V. K., Gregory-Smith, D., & Gentry, M. (2015). The impact of individual attitudinal and organisational variables on workplace environmentally friendly behaviours. *Journal of Business Ethics*, 126(4), 663-684. doi:10.1007/s10551-013-1978-6
- Martín-Peña, M. L., Díaz-Garrido, E., & Sánchez-López, J. M. (2010). Relation between management's behavioural intentions toward the environment and environmental actions. *Journal of Environmental Planning and Management*, 53(3), 297-315. doi:10.1080/09640561003612866
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748. doi:10.2307/1556364

- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59. doi:10.2307/256727
- McDonald, F. (2014). Developing an integrated conceptual framework of pro-environmental behavior in the workplace through synthesis of the current literature. *Administrative Sciences*, 4(3), 276-303. doi:10.3390/admsci4030276
- Meierhans, D., Rietmann, B., & Jonas, K. (2008). Influence of fair and supportive leadership behavior on commitment and organizational citizenship. *Swiss Journal of Psychology*, 67(3), 131-141. doi:10.1024/1421-0185.67.3.131
- Mejbri, S., Soualhia, A., & Affes, H. (2014). Quelques répercussions de l'écologie sur le comportement de l'entreprise. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 7(2), 483-496.
- Mesmer-Magnus, J., Viwsevaran, C., & Wiernik, B. M. (2012). The role of commitment in bridging the gap between organizational sustainability and environmental sustainability. In S. E. Jackson, D. S. Ones, & S. Dilchert (Eds.), *Managing human resources for environmental sustainability* (pp. 155-186). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Midden, C. J. H., Kaiser, F. G., & McCalley, L. T. (2007). Technology's four roles in understanding individuals' conservation of natural resources. *Journal of Social Issues*, 63(1), 155-174. doi:10.1111/j.1540-4560.2007.00501.x
- Milligan, M. J. (1998). Interactional past and potential: The social construction of place attachment. *Symbolic Interaction*, 21(1), 1-33. doi:10.1525/si.1998.21.1.1
- Molina-Azorín, J. F., Claver-Cortés, E., Pereira-Moliner, J., & Tarí, J. J. (2009). Environmental practices and firm performance: An empirical analysis in the Spanish hotel industry. *Journal of Cleaner Production*, 17(5), 516-524. doi:10.1016/j.jclepro.2008.09.001
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855. doi:10.1037/0021-9010.76.6.845
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*, 41(3), 351-357. doi:10.2307/256913
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 6(3), 209-225. doi:10.1007/BF01419445

- Moser, G. (2009). *Psychologie environnementale: Les relations homme-environnement*. Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- Mukherjee, K. (2010). Exploring the mediating effect of perceived organizational support between organizational justice dimensions and affective commitment. *Globsyn Management Journal*, 4(1-2), 9-22.
- Myerson, J., & Bichard, J. (2009). Welcoming workplace: Rapid design intervention to determine the office environment needs of older knowledge workers. In T. Inns (dir.), *Designing the 21st Century, vol. 2: Interdisciplinary Methods and Findings*, Aldershot: Gower.
- Myerson, J., & Turner, G. (1998). *New workplace new culture: Office design as a catalyst for change*. Aldershot: Gower Publishing Ltd.
- Myerson, J., Bichard, J., & Erlich, A. (2010). *New demographics new workspace: Office design for a changing workforce*. Farnham: Gower.
- National Research Council. (2010). *Advancing the science of climate change*. Washington, DC: National Academies Press.
- Nickerson, R. S. (2003). *Psychology and environmental change*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behaviors. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556. doi:10.2307/256591
- Nolan, J. M., Schultz, P. W., Cialdini, R. B., Goldstein, N. J., & Griskevicius, V. (2008). Normative social influence is underdetected. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(7), 913-923. doi:10.1177/0146167208316691
- Nordlund, A. M., & Garvill, J. (2002). Value structures behind proenvironmental behavior. *Environment and Behavior*, 34(6), 740-756. doi:10.1177/001391602237244
- Noruzy, A., Shatery, K., Rezazadeh, A., & Hatami-Shirkouhi, L. (2011). Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: The mediating role of perceived organizational support. *Indian Journal of Science and Technology*, 4(7), 842-847. doi:10.17485/ijst/2011/v4i7/30123
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012a). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444-466. doi:10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012b). Employee green behaviors. In S. E. Jackson, D. S. Ones & S. Dilchert (Eds.), *Managing human resource for environmental sustainability* (pp. 85-116). San Francisco, CA: Jossey-Bass/Wiley.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 12, pp. 43-72). Greenwich, CT: JAI Press.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. doi:10.1207/s15327043hup1002_2
- Organ, D. W., & Moorman, R. H. (1993). Fairness and organizational citizenship behavior: What are the connections? *Social Justice Research*, 6(1), 5-18. doi:10.1007/BF01048730
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publication: Thousands Oaks.
- Orlitzky, M., Schmidt, F. L., & Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization Studies*, 24(3), 403-441. doi:10.1177/0170840603024003910
- Osbaldiston, R. & Schott, J. P. (2011). Environmental sustainability and behavioral science: Meta-analysis of proenvironmental behavior experiments. *Environment and Behavior*, 44(2), 257-299. doi:10.1177/0013916511402673.
- Osbaldiston, R., & Sheldon, K. M. (2003). Promoting internalized motivation for environmentally responsible behavior: A prospective study of environmental goals. *Journal of Environmental Psychology*, 23(4), 349-357. doi:10.1016/S0272-4944(03)00035-5
- Oskamp, S. (2000). A sustainable future for humanity? How can psychology help? *American Psychologist*, 55(5), 496-508. doi:10.1037/0003-066X.55.5.496
- Ouellette, J. A., & Wood, W. (1998). Habit and intention in everyday life: The multiple processes by which past behavior predicts future behavior. *Psychological Bulletin*, 124(1), 54-74. doi:10.1037/0033-2909.124.1.54
- Paillé, P. (2006). Les relations entre l'implication au travail, les comportements de citoyenneté organisationnelle et l'intention de retrait. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 56(2), 139-149. doi:10.1016/j.erap.2005.06.001
- Paillé, P. (2009). Assessing organizational citizenship behavior in the French context: Evidence for the four dimensional model. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 143(2), 133-146. doi:10.3200/JRLP.143.2.133-146
- Paillé, P., & Boiral, O. (2013). Pro-environmental behavior at work: Construct validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 118-128. doi:10.1016/j.jenvp.2013.07.014

- Paillé, P., & Mejía-Morelos, J. H. (2014). Antecedents of pro-environmental behaviours at work: The moderating influence of psychological contract breach. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 124-131. doi:10.1016/j.jenvp.2014.01.004
- Paillé, P., Boiral, O., & Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behavior for the environment: A social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3552–3575. doi:10.1080/09585192.2013.777934
- Paillé, P., Bourdeau, L., & Galois, I. (2010). Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41-58. doi:10.1108/19348831011033203
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-466. doi:10.1007/s10551-013-1732-0
- Paillé, P., Grima, F., & Dufour, M.-È. (2015). Contribution to social exchange in public organizations: Examining how support, trust, satisfaction, commitment and work outcomes are related. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(4), 520-546. doi:10.1080/09585192.2012.654809
- Pelletier, L. G. (2002). A motivational analysis of self-determination for pro-environmental behaviors. In E. L. Deci, & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 205-232). Rochester, NY: Rochester University Press.
- Pelletier, L. G., Green-Demers, I., & Béland, A. (1997). Pourquoi adoptez-vous des comportements écologiques ? Validation en langue française de l'échelle de motivation vis-à-vis des comportements écologiques. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 29(3), 145-156. doi:10.1037/0008-400X.29.3.145
- Pelletier, L. G., Tuson, K. M., Green-Demers, I., Noels, K., & Beaton, A. M. (1998). Why are you doing things for the environment? The motivation toward the environment scale (MTES). *Journal of Applied Social Psychology*, 28(5), 437-468. doi:10.1111/j.1559-1816.1998.tb01714.x
- Pérez-Lombard, L., Ortiz, J., & Pout, C. (2008). A review on buildings energy consumption information. *Energy and Buildings*, 40(3), 394-398. doi:10.1016/j.enbuild.2007.03.007
- Peterson, D. K. (2004). The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment. *Business & Society*, 43(3), 296-319. doi:10.1177/0007650304268065

- Peuportier, B. (2013). *Livre blanc sur les recherches en énergétique des bâtiments*. Paris : Presses des Mines-Paris-Tech, pp. 238.
- Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*, 49(2), 327-340. doi:10.5465/AMJ.2006.20786079
- Pillai, R., Schriesheim, C. A., & Williams, E. S. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of Management*, 25(6), 897-933. doi:10.1177/014920639902500606
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141. doi:10.1037/a0013079
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363. doi:10.2307/3152222
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). A metaanalysis of the relationships between Kerr and Jermier's substitutes for leadership and employee job attitudes, role perceptions, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 380-399. doi:10.1037/0021-9010.81.4.380
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142. doi:10.1016/1048-9843(90)90009-7
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-63. doi:10.1177/014920630002600307
- Ramus, C. A. (2001). Organizational support for employees: Encouraging creative ideas for environmental sustainability. *California Management Review*, 43(3), 85-105.
- 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
- 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

- Rateau, P., & Weiss, K. (2011). Psychologie sociale appliquée à l'environnement. *Pratiques Psychologiques*, 17(3), 213-218. doi:10.1016/j.prps.2011.01.002
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Reams, M. A., Geaghan, J. P., & Gendron, R. C. (1996). The link between recycling and litter: A field study. *Environment and Behavior*, 28(1), 92-110. doi:10.1177/0013916596281005
- Reno, R. R., Cialdini, R. B., & Kallgren, C. A. (1993). The transsituational influence of social norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(1), 104-112. doi:10.1037/0022-3514.64.1.104
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi:10.1037//0021-9010.87.4.698
- Rioux, L. (2006). Construction d'une échelle d'attachement au lieu de travail : Une démarche exploratoire. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 38(4), 325-336. doi:10.1037/cjbs2006018
- Rioux, L., Le Roy, J., Rubens, L. & Le Conte, J. (2013). *Le confort au travail Que nous apprend la psychologie environnementale ?* Québec : Presses Universitaires de Laval.
- Robertson, J. L. (2015). *Greening organizations: The roles of leadership and organizational citizenship behaviors* (Doctoral Dissertation). Retrieved from ProQuest Information & Learning, US.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194. doi:10.1002/job.1820
- Robinson, D. (1997). Occupancy related data for use in energy and environmental modeling. *Building Research Establishment, Prepared for Department of the Environment*, CR 102/97.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Russell, S., & Friedrich, E. (2015). The relationship between emotions and workplace pro-environmental behaviors. In J. L. Robertson & J. Barling (Eds.), *The psychology of green organizations* (pp. 141-163). New York, US: Oxford University Press.
- Russell, S., & Griffiths, A. (2008). The role of emotions in driving workplace pro-environmental behaviors. In W. J. Zerbe, C. E. J. Hartel, & N. M. Ashkanasy (Eds.), *Emotions, ethics and decision-making* (pp. 83-107). Bingley, UK: Emerald Group Publishing.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. In E. L. Deci, & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3-33). Rochester, NY: Rochester University Press.
- Ryan, R. M., Weinstein, N., Bernstein, J., Brown, K. W., Mistretta, L., & Gagné, M. (2010). Vitalizing effects of being outdoors and in nature. *Journal of Environmental Psychology*, 30(2), 159-168. doi:10.1016/j.jenvp.2009.10.009
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132(3), 277-290. doi:10.1080/00223989809599167
- Scherbaum, C. A., Popovich, P. M., & Finlinson, S. (2008). Exploring individual-level factors related to employee energy-conservation behaviors at work. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(3), 818-835. doi:10.1111/j.1559-1816.2007.00328.x
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., Mayer, D. M., Saltz, J. L., & Niles-Jolly, K. (2005). Understanding organization-customer links in service settings. *Academy of Management Journal*, 48(6), 1017-1032. doi:10.5465/AMJ.2005.19573107
- Schultz, P. W. (2001). The structure of environmental concern: Concern for self, other people, and the biosphere. *Journal of Environmental Psychology*, 21(4), 327-339. doi:10.1006/jevp.2001.0227
- Schultz, P. W. (2014). Strategies for promoting proenvironmental behavior: Lots of tools but few instructions. *European Psychologist*, 19(2), 107-117. doi:10.1027/1016-9040/a000163
- Schwartz, S. H. (1973). Normative explanations of helping behavior: A critique, proposal, and empirical test. *Journal of Experimental Social Psychology*, 9(4), 349-364. doi:10.1016/0022-1031(73)90071-1
- Schwartz, S. H. (1977). Normative influences on altruism. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 10, pp. 221-279). New York, NY: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25(1), 1-65.
- Scott, B. A., & Colquitt, J. A. (2007). Are organizational justice effects bounded by individual differences? An examination of equity sensitivity, exchange ideology, and the Big Five. *Group & Organization Management*, 32(3), 290-325. doi:10.1177/1059601106286877
- Sharples, S., Callaghan, V., & Clarke, G. (1999). A multi-agent architecture for intelligent building sensing and control. *Sensor Review*, 19(2), 135-140. doi:10.1108/02602289910266278

- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace* (pp. 149-164). Westport, CT: Quorum.
- Siero, S., Boon, M., Kok, G., & Siero, F. W. (1989). Modification of driving behavior in a large transport organization: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 417-423. doi:10.1037/0021-9010.74.3.417
- Slack, R., Corlett, S., & Morris, R. (2015). Exploring employee engagement with (corporate) social responsibility: A social exchange perspective on organisational participation. *Journal of Business Ethics*, 127(3), 537-548. doi:10.1007/s10551-014-2057-3
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663. doi:10.1037/0021-9010.68.4.653
- Smith, P. A. C., & Sharicz, C. (2011). The shift needed for sustainability. *Learning Organization*, 18(1), 73-86. doi:10.1108/09696471111096019
- Spence, A., Pidgeon, N., & Uzzell, D. (2009). Climate change—psychology's contribution. *The Psychologist*, 21(2), 108-111.
- Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behavior: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309-317. doi:10.1016/j.jenvp.2008.10.004
- 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
- Stern, P. C., & Dietz, T. (1994). The value basis of environmental concern. *Journal of Social Issues*, 50(3), 65-84. doi:10.1111/j.1540-4560.1994.tb02420.x
- Stern, P. C., Dietz, T., Abel, T., Guagnano, G. A., & Kalof, L. (1999). A value-belief-norm theory of support for social movements: The case of environmentalism. *Human Ecology Review*, 6(2), 81-97.
- Temminck, E., Mearns, K., & Fruhen, L. (2013). Motivating employees towards sustainable behavior. *Business Strategy and the Environment*, 1-11. doi:10.1002/bse.1827
- Thibaut, J. & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Thibaut, J., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Thøgersen, J. (1999). Spillover processes in the development of a sustainable consumption pattern. *Journal of Economic Psychology*, 20(1), 53–81. doi:10.1016/S0167-4870(98)00043-9

- Tudor, T. L., Barr, S. W., & Gilg, A. W. (2007). A tale of two locational settings: Is there a link between pro-environmental behaviour at work and at home? *Local Environment*, 12(4), 409-421. doi:10.1080/13549830701412513
- Tudor, T. L., Barr, S. W., & Gilg, A. W. (2008). A novel conceptual framework for examining environmental behavior in large organizations. A case study of the Cornwall National Health Service (NHS) in the United Kingdom. *Environment and Behavior*, 40(3), 426-450. doi:10.1177/0013916507300664
- Tyler, T. R. (1989). The psychology of procedural justice: A test of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 830-838. doi:10.1037/0022-3514.57.5.830
- Tyler, T. R., & Bies, R. J. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. In J. S. Carroll (Ed.), *Applied social psychology in business settings*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Philadelphia: Psychology Press.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349-361. doi:10.1207/S15327957PSPR0704_07
- Tyler, T. R., & Near, H. J. (1998). Social justice and social movements. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., Vol. 2, pp. 595-629). Boston: McGraw-Hill.
- Ucci, M. (2010). Sustainable buildings, pro-environmental behavior and building occupants: A challenge or an opportunity? *Journal of Retail & Leisure Property*, 9(3), 175-178. doi:10.1057/rlp.2010.11
- Ulrich, R. (1984). View through a window may influence recovery from surgery. *Science*, 224, 420-421. doi:10.1126/science.6143402
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (A bridge over muddied waters). In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 17, pp. 215-285). Greenwich, CT: JAI Press.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802. doi:10.2307/256600

- Verplanken, B., & Orbell, S. (2003). Reflections on past behavior: A Self-Report Index of Habit Strength1. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(6), 1313-1330. doi:10.1111/j.1559-1816.2003.tb01951.x
- Verplanken, B., Aarts, H., & Van Knippenberg, A. (1997). Habit, information acquisition, and the process of making travel mode choices. *European Journal of Social Psychology*, 27(5), 539-560.
- Verplanken, B., Aarts, H., Van Knippenberg, A., & Van Knippenberg, C. (1994). Attitude versus general habit: Antecedents of travel mode choice. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(4), 285-300. doi:10.1111/j.1559-1816.1994.tb00583.x
- Verplanken, B., Walker, I., Davis, A., & Juresek, M. (2008). Context change and travel mode choice: Combining the habit discontinuity and self-activation hypotheses. *Journal of Environmental Psychology*, 28(2), 121-127. doi:10.1016/j.jenvp.2007.10.005
- Vinning, J., & Ebreo, A. (2002). Emerging theoretical and methodological perspectives on conservation behavior. In R. B. Bechtel & A. Churchman (Eds.), *Handbook of environmental psychology* (pp. 541-558). New York: Wiley.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2002). Examining the construct of organizational justice: A meta-analytic evaluation of relations with work attitudes and behaviors. *Journal of Business Ethics*, 38(3), 193-203. doi:10.1023/A:1015820708345
- Vlek, C., & Steg, L. (2007). Human behavior and environmental sustainability: Problems, driving forces, and research topics. *Journal of Social Issues*, 63(1), 1-19. doi:10.1111/j.1540-4560.2007.00493.x
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68-81. doi:10.1016/j.jvb.2009.03.007
- Wach M., Hammer B. (2003). *La structure des valeurs est-elle universelle ? Genèse et validation du modèle compréhensif de Schwartz*. Paris : L'Harmattan.
- Warriner, G. K., McDougall, G. H., & Claxton, J. D. (1984). Any data or none at all? Living with inaccuracies in self-reports of residential energy consumption. *Environment and Behavior*, 16(4), 503-526. doi:10.1177/0013916584164005
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598. doi:10.1037/0021-9010.87.3.590
- Weiss, K., & Girandola, F. (2010). *Psychologie et développement durable*. Paris : In Press.

- Weiss, K., Colbeau-Justin, L., Marchand, D. (2006). Entre connaissance, mémoire et oublis : représentations de l'environnement et réactions face à une catastrophe naturelle. In K. Weiss & D. Marchand (Eds.), *Psychologie sociale de l'environnement* (pp. 145-157). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Wells, J. T. (1999). A fistful of dollars. *Security Management*, 43(8), 70-75.
- Wener, R., & Carmalt, H. (2006). Environmental psychology and sustainability in high-rise structures. *Technology in Society*, 28(1/2), 157-167. doi:10.1016/j.techsoc.2005.10.016
- Wieseke, J., Ahearne, M., Lam, S. K., & Van Dick, R.. (2009). The role of leaders in internal marketing. *Journal of Marketing*, 73(2), 123-145. doi:10.1509/jmkg.73.2.123
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. doi:10.1177/014920639101700305
- Witt, L. A. (1991). Exchange ideology as a moderator of job attitudes-organizational citizenship behaviors relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 21(18), 1490–1501. doi:10.1111/j.1559-1816.1991.tb00483.x
- Wittenberg, I., & Fleury-Bahi, G. (2011, juin). *Facteurs explicatifs du comportement proenvironnemental dans trois types d'organisation : le rôle du contexte et des croyances environnementales*. Communication présentée au 4^{ème} colloque ARPEnv : L'individu et la société face à l'incertitude environnementale, Lyon.
- Wu, D.W-L., DiGiacomo, A., & Kingstone, A. (2013). A sustainable building promotes pro-environmental behavior: An observational study on food disposal. *Plos One*, 8(1): e53856. doi:10.1371/journal.pone.0053856
- Yates, S. M., & Aronson, E. (1983). A social psychological perspective on energy conservation in residential buildings. *American Psychologist*, 38(4), 435-444. doi:10.1037/0003-066X.38.4.435
- Young, W., Davis, M., McNeill, I. M., Malhotra, B., Russell, S., Unsworth, K., & Clegg, C. W. (2013). Changing behavior: Successful environmental programmes in the workplace. *Business Strategy and the Environment*, n/a–n/a. doi:10.1002/bse.1836
- Zbinden, A., Souchet, L., Girandola, F., & Bourg, G. (2011). Communication engageante et représentations sociales : une application en faveur de la protection de l'environnement et du recyclage. *Pratiques Psychologiques*, 17(3), 285-299. doi:10.1016/j.prps.2010.10.002
- Zelem, M. C. (2010). *Politiques de maîtrise de la demande d'énergie et résistances au changement. Une approche socio-anthropologique*. Paris : L'Harmattan.

- Zelem, M. C., & Beslay, C. (2013). Aspects socio-économiques. In B. Peuportier (coord.), *Livre blanc sur les recherches en énergétique des bâtiments* (pp. 15-19 et pp.151-160). Paris : Presses des Mines-Paris-Tech.
- Zelem, M.-C. (2013). Les énergies renouvelables en transition : de leur acceptabilité sociale à leur faisabilité sociotechnique. *Revue de l'Énergie*, 611, 1-8. En ligne : http://www.global-chance.org/IMG/pdf/Zelem_ENR_RevueNRJ-Dec2012.pdf
- Zibarras, L. D., & Coan, P. (2015). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: A UK survey. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2121-2142. doi:10.1080/09585192.2014.972429
- Zsóka, Á. N. (2007). The role of organisational culture in the environmental awareness of companies. *Journal for East European Management Studies*, 12(2), 109-131.

Index des acronymes

ANOVA	ANalysis Of VAriance (analyse de la variance)
ANRT	Agence Nationale de la Recherche et de la Technologie
BBC	Bâtiment Basse Consommation
BEPAS	Bâtiment à Énergie Passive
BEPOS	Bâtiment à Énergie Positive
CCO	Comportement de Citoyenneté Organisationnelle
CCO-E	Comportement de Citoyenneté Organisationnelle dirigé vers l'Environnement
CCO-I	Comportement de Citoyenneté Organisationnelle dirigé vers l'individu
CCO-O	Comportement de Citoyenneté Organisationnelle dirigé vers l'organisation
CCP	Contrôle Comportemental Perçu
CIFRE	Convention Industrielle de Formation par la Recherche
CPE	Comportement Pro-Environnemental (ou favorable à l'environnement)
CPS	Comportements Pro-Sociaux (ou pro-organisationnels)
DD	Développement Durable
ET	Écart-Type
HQE	Haute Qualité Environnementale
ISO	International Organization for Standardization (Organisation Internationale de Normalisation)
JO	Justice Organisationnelle
M	Moyenne
N	Nombre d'actifs
PDIE	Plan de Déplacement Inter-Entreprises
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SME	Système de Management Environnemental
SOP	Soutien Organisationnel Perçu
SE	Saillance Environnementale
TAD	Théorie de l'Auto-Détermination
VCN	Théorie Valeurs-Croyances-Normes
VD	Variable Dépendante
VI	Variable Indépendante

Glossaire

Bâtiment à énergie positive (BEPOS)	Produit plus d'énergie qu'il n'en consomme pour son fonctionnement. Actuellement, aucun décret ni arrêté ne précise le champ opérationnel du BEPOS. L'association Effinergie est la seule en France à proposer un référentiel : le label « BEPOS Effinergie 2013 ». Celui-ci a été conçu pour valoriser les bâtiments qui consomment peu d'énergie non-renouvelable et produisent sur site beaucoup d'énergie renouvelable. Le BEPOS s'inscrit dans une démarche globale de développement durable, alliant de faibles consommations d'énergie (dues à une conception rigoureuse ainsi que de la mise en place d'équipements peu consommateurs d'énergie) et une production locale d'énergie.
Bâtiment Basse Consommation (BBC)	Atteint un niveau de performance énergétique très élevé, inférieur à 50 kWhEP/m ² /an (multiplié par le coefficient de correction climatique selon les régions). Classe A de l'étiquette énergie du diagnostic de performance énergétique (DPE). Un label officiel valorise les constructions neuves BBC.
Changement climatique	Caractérisé, entre autres, par l'augmentation de la température moyenne à la surface de la planète. Il est en particulier dû aux gaz à effet de serre rejetés par les activités humaines (transports, bâtiments...). Au cours du XX ^{ème} siècle, la température moyenne de la Terre a augmenté de 0,74°C et de 0,9°C en France.
Efficacité énergétique	Réduction de consommation d'énergie d'une activité donnée à service égal, permise notamment par le progrès technique. Efficacité énergétique et sobriété énergétique sont les deux moyens de réaliser des économies d'énergie.
Énergie primaire (EP)	Énergie brute, non transformée qui a pour source le rayonnement solaire, les déplacements du vent ou de l'eau, le pétrole, le charbon, le gaz naturel, l'uranium, etc.
Gaz à effet de serre (GES)	Gaz qui contribuent par leurs propriétés physiques à l'effet de serre. L'augmentation de leur concentration dans l'atmosphère terrestre est à l'origine du réchauffement climatique. Le principal gaz à effet de serre est la vapeur d'eau (H ₂ O), qui représente 70 % des émissions de GES et dont la quasi-totalité des émissions est d'origine naturelle (cycle de l'eau). Les autres agents de l'augmentation de l'effet de serre sont par exemple le dioxyde de carbone (CO ₂), le méthane (CH ₄), ou le protoxyde d'azote (N ₂ O).

Maître d'ouvrage et maître d'œuvre	Le maître d'ouvrage (MOA) est l'entité commanditaire d'un projet, qui en définit l'objectif, le calendrier et le budget. Le résultat attendu du projet est la réalisation d'un produit, appelé ouvrage. Le maître d'œuvre (MOE), quant à lui, est la personne, morale ou physique, publique ou privée, chargée de traduire en termes techniques les besoins du maître d'ouvrage et de les faire réaliser.
Performance énergétique d'un bâtiment	Quantité d'énergie effectivement consommée ou estimée pour répondre aux différents besoins liés à une utilisation standardisée du bâtiment. Cela peut inclure, entre autres, le chauffage, l'eau chaude, le système de refroidissement, la ventilation, etc.
Qualité d'usage	Manière dont l'espace est utilisé et occupé par l'utilisateur, ressenti en termes de confort. Un espace doit répondre à une utilisation particulière et à des besoins spécifiques des usagers. Il faut penser et concevoir la qualité, non seulement à partir des techniques et des normes, mais aussi et surtout à partir des besoins de l'utilisateur, considéré comme un être humain et social.
Règlementation thermique (RT)	Règlement de construction qui vérifie la conformité du bâtiment à sa livraison. Elle a pour objectif de fixer une limite maximale de consommation énergétique des bâtiments neufs pour les cinq usages réglementaires. Elle n'a pas pour fonction de prédire les consommations réelles du bâtiment.
Sobriété énergétique	Suppression ou limitation d'une activité consommatrice d'énergie, notamment par des changements de comportements. Efficacité énergétique et sobriété énergétique sont les deux moyens de réaliser des économies d'énergie.
Usages réglementaires	La RT 2012 prend en compte dans ses calculs de consommations énergétiques cinq usages : le chauffage, la production d'eau chaude sanitaire, le refroidissement, l'éclairage et les auxiliaires (ventilateurs, pompes).

Annexes

Annexe I.	Etude E1. Audit technique	261
Annexe II.	Etude E1. Communication affichée.....	263
Annexe III.	Étude E1. Courriel entretiens.....	264
Annexe IV.	Étude E1. Guide d'entretien	265
Annexe V.	Étude E1. Questionnaire	268
Annexe VI.	Étude E1. Résultats variables sociodémographiques.....	282
Annexe VII.	Étude E2. Scénarios	286
Annexe VIII.	Étude E2. Pré-test.....	289
Annexe IX.	Étude E2. Mesure des comportements pro-environnementaux au domicile	294
Annexe X.	Étude E2. Mesure des habitudes	296
Annexe XI.	Étude E2. Questionnaire (condition injuste, justice procédurale, absence de saillance environnementale).....	297
Annexe XII.	Etude E3. Scénarios	301
Annexe XIII.	Étude E3. Mesure des attitudes environnementales.....	305
Annexe XIV.	Étude E3. Questionnaire (condition injuste, saillance environnementale élevée, contexte organisationnel pro-environnemental)	306
Annexe XV.	Étude E4. Questionnaire (condition juste, contexte organisationnel pro-environnemental, activation de la norme de réciprocité)	313
Annexe XVI.	Étude E5. Courriel de contact	323
Annexe XVII.	Étude E5. Questionnaire CBRE.....	324
Annexe XVIII.	Étude E5. Résultats variables sociodémographiques	330
Annexe XIX.	Étude E6. Présentation de la démarche	331
Annexe XX.	Étude E6. Questionnaire.....	333
Annexe XXI.	Étude E6. Résultats variables sociodémographiques	342

TEST ESCALIERS

Rappel pour les **VOLONTAIRES inscrits**

Semaine 1 :

Du lundi 15 au vendredi 19 octobre

Utiliser UNIQUEMENT LES ESCALIERS

en montée et en descente, pour tous vos trajets au sein de la Tour Elithis.



Merci beaucoup pour votre participation !

L'équipe de recherche

TEST ESCALIERS / ASCENSEURS

RESULTATS

Contexte :

- La semaine du 15 octobre, 28 volontaires de la Tour Elithis ont utilisé uniquement les escaliers,
- puis la semaine du 22 octobre, uniquement les ascenseurs.

Grâce aux compteurs, nous avons relevé les consommations d'énergie au jour le jour et effectué des comparaisons.

Répartition des volontaires

2 ^{ème} étage	6
3 ^{ème} étage	1
4 ^{ème} étage	4
6 ^{ème} étage	8
7 ^{ème} étage	2
8 ^{ème} étage	3
9 ^{ème} étage	4

	Semaine « Escaliers »	Semaine « Ascenseurs »	Semaine « Type »
Consommation totale (escaliers + ascenseurs)	132,70 kWh	145,00 kWh	143,35 kWh

Le fait que **28 volontaires** aient pris uniquement les escaliers permet d'économiser environ **11 kWh / semaine**, ce qui équivaut à la **consommation d'un ordinateur pendant un mois de travail**.

Pour info...

Voici l'état des lieux des consommations actuelles au sein de la Tour, reflétant l'utilisation des escaliers et ascenseurs :

	Escaliers	Ascenseurs
Consommation moyenne par jour travaillé	4,07 kWh	24,60 kWh

On constate actuellement que **la consommation des escaliers est en moyenne 6 fois inférieure à celle des ascenseurs**.

Pensez-y... !

L'équipe de recherche



10^{ème} Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française
Paris, 27-30 août 2014



Une recherche empirique sur les pratiques éco-responsables au travail, dans un bâtiment performant.

Delphine LABBOUZ*, Ivan AJDUKOVIC**, Jean-François VERLHAC* & Barbara BONNEFOY*

*Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense (LAPPS), **Université de Bourgogne (Laboratoire SPSM)

Courriel de contact :
d.labbouz.henry@gmail.com

PROBLEMATIQUE

Les entreprises doivent répondre aux pressions gouvernementales et sociétales pour réduire l'impact environnemental de leurs activités, à travers l'utilisation d'énergies renouvelables, la sobriété des infrastructures et systèmes, ainsi que la sensibilisation et la mobilisation des salariés.

Quels sont les facteurs psychosociaux et organisationnels qui influencent les comportements individuels de protection de l'environnement au travail, dans un bâtiment à haute efficacité énergétique ?

CONTEXTE THEORIQUE

▪ Théorie de la justice organisationnelle
Cropanzano, Bowen et Gilliland (2007)

Sentiment de justice :

- Distributive (Adams, 1965)
- Procédurale (Thibaut & Walker, 1975 ; Lind & Tyler, 1988)
- Interactionnelle (Bies & Moag, 1986)

Conséquences positives

Conséquences négatives

Pour les employés et les organisations

▪ Théorie du comportement planifié (Ajzen, 1985) : Nous nous intéressons au rôle du Contrôle Comportemental Perçu ou CCP (sentiment de contrôle personnel, efficacité perçue des recommandations) dans l'adoption des comportements pro-environnementaux au travail.

METHODOLOGIE

Recherche-action

Cette recherche-action a été réalisée dans le cadre de la phase d'audit psychosocial d'un programme de recherche, mené au sein d'un bâtiment de travail à haute efficacité énergétique.

22 entretiens semi-directifs : guide d'entretien, grille d'analyse thématique et méthode inter-juges.

116 répondants à un questionnaire, sur le lieu de travail, contenant 150 items (échelle de Likert) => le matériel est présenté ci-contre.

Typologie des répondants

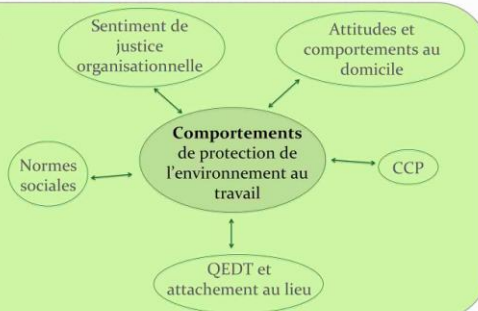
- 72,41% d'hommes et 27,59% de femmes
- 48,27% entre 25 et 35 ans; 24,14% entre 35 et 45 ans
- Type de bureau : 61,21% en open-space
- Niveau d'études : 70,69% > BAC+3



RESULTATS

Les principaux résultats mettent en avant plusieurs **dimensions explicatives** des comportements pro-environnementaux au travail :

- le sentiment de justice organisationnelle : procédurale ($F(3, 107) = 4.19, p < .01$), distributive ($F(8, 97) = 1.95, p < .07$) et interactionnelle ($F(8, 97) = 1.81, p < .09$)
- la Qualité perçue de l'Espace de Travail - QEDT ($F(8, 102) = 4.62, p < .001$)
- l'attachement au lieu de travail ($F(3, 112) = 3.70, p < .02$)
- le Contrôle Comportemental Perçu - CCP ($F(1, 113) = 45.92, p < .01$)
- les attitudes environnementales et les comportements pro-environnementaux réalisés au domicile ($r = .55, p < .01$)
- les normes sociales d'éco-responsabilité ($F(3, 110) = 5.56, p < .01$) et
- les comportements éco-responsables perçus du supérieur hiérarchique ($R^2 = .07, F(1, 104) = 9.07, p < .01$).



DISCUSSION ET CONCLUSION

Ces premiers résultats sont conformes à la littérature existante et complètent les travaux réalisés dans le domaine des pratiques environnementales, en soulignant l'influence des **prédispositions personnelles** et du **contexte organisationnel**, notamment les perceptions de justice des salariés, relatives à la distribution des ressources, aux procédures de prise de décision et à la qualité du traitement interpersonnel.

A la suite de cette recherche, nos travaux intègrent la notion de Comportements de Citoyenneté Organisationnelle dirigés vers l'Environnement (OCBE, Boiral & Paillé, 2012) en lien avec la théorie de l'échange social (Blau, 1964).

BIBLIOGRAPHIE

- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- 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.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on Negotiations in Organizations*, 1, 43-55.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation. (2012). *Journal of Business Ethics*, 109(4), 481-495.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21, 34-48.
- Lind, E.A., & Tyler, T.R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.



Annexe III. ÉTUDE E1. COURRIEL ENTRETIENS

Mail envoyé à tous les salariés d'Elithis/ aux référents des autres structures

Bonjour,

Ce courriel est à destination de l'ensemble des occupants de la Tour Elithis : **merci de le transférer à tous vos salariés**, y compris les stagiaires.

Nous vous proposons de réaliser un entretien portant sur vos perceptions, votre ressenti, votre vécu dans la Tour, etc. Votre aide nous sera très précieuse !

Nous vous demandons de vous inscrire **avant le mercredi 13 juin au soir** en cliquant sur le lien suivant:

<https://docs.google.com/spreadsheets/ccc?key=0At9-cfi06xyTdElkVExsWDdCX2JQV0tRdmNsNXFhRmc>

Merci d'indiquer vos nom, prénom, entreprise, adresse email et téléphone dans la case correspondant à votre choix (parmi les créneaux libres). Ensuite, nous vous confirmerons individuellement les modalités de l'entretien. Pour information, nous allons procéder avec un nombre restreint d'utilisateurs tout en visant un maximum de diversité parmi les participants.

Nous profitons de ce mail pour vous envoyer ci-joint la fiche résumant le programme de recherche.

Nous vous remercions d'avance pour votre participation !

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou remarque.

Pour l'équipe de recherche,

Delphine LABBOUZ
Doctorante, Chargée de mission
Université Paris Ouest Nanterre La Défense
Et Groupe Elithis
1C Boulevard de Champagne – BP 41 249 – 21012 Dijon Cedex
Tel 03 80 43 52 02

Annexe IV. ÉTUDE E1. GUIDE D'ENTRETIEN

Dans le cadre du programme de recherche « Le bâtiment tertiaire : de l'usage aux usagers », vous avez accepté de participer à cet entretien, merci beaucoup !

Pour des raisons pratiques, nous allons enregistrer l'ensemble des entretiens, ça nous permet de ne rien oublier, de pouvoir réécouter les entretiens pour les exploiter au maximum. La durée approximative est d'une heure, mais surtout ne vous limitez pas, on a prévu un peu de marge.

Pour des raisons de faisabilité, nous avons du choisir une vingtaine de personnes, dans l'objectif d'avoir un échantillon avec le plus de diversité possible (type de structure, nombre de salariées, profil, genre, date d'entrée dans le bâtiment, etc.)

Nous vous garantissons le respect du code de déontologie des psychologues : tout ce que vous direz sera strictement confidentiel et anonyme, nous utiliserons un code pour chaque participant. L'analyse de l'ensemble des entretiens servira uniquement dans le cadre de nos études et les résultats seront diffusés sous forme de synthèse globale.

Vous êtes libre de dire tout ce que vous voulez, l'objectif étant de savoir ce que vous pensez, comment vous voyez les choses, quelles sont vos perceptions, votre ressenti, votre vécu dans la Tour, etc. Je ne vais pas forcément poser des questions précises mais plutôt essayer de guider vos propos ; on abordera différents thèmes : la Tour, le thème de l'énergie, de l'éco-responsabilité, de votre entreprise.

- ⇒ *Prendre en note les différentes idées de l'interviewé pour pouvoir revenir dessus au cours de l'entretien si nécessaire.*
- ⇒ *Au fur et à mesure, cocher ou barrer ce qui a été abordé spontanément. Si certains points ne l'ont pas été, poser les questions de relance.*
- ⇒ *Ne pas confirmer/infirmier les arguments, mais simplement reformuler.*

A la fin :

- ⇒ *demander à l'interviewé comment il a vécu l'entretien, ce qu'il en a pensé.*
- ⇒ *Mentionner la possibilité de compléter l'entretien ultérieurement via la boîte mail*

Thèmes	Consigne	Sous-thèmes	Questions de relance
Profil du salarié	Pour commencer, j'aimerais que vous me parliez de votre parcours professionnel et de votre arrivée dans votre entreprise	Parcours professionnel	Niveau et domaine d'études
		Entrée dans l'organisme	Date arrivée Recrutement / valeurs environnementales Choix entreprise (déjà dans Tour ?)
		Profil de poste	Fonctions / Ont-elles évoluées ?
Conception Tour Emménagement	<i>Vous étiez présent avant l'emménagement dans la Tour, comment ça s'est passé ?</i> <i>(Vous avez participé à la conception de la Tour, quel est votre ressenti à ce sujet ?)</i>	Adhésion	<i>Démarche / association (à quelles étapes ? quel investissement ?)</i>
		Communication	<i>Questions, réticences</i>
		Conception	<i>Réponse aux attentes (personnelles / pour l'entreprise) Satisfaction ou déception</i>
Tour Elithis	Maintenant, je vous propose que vous me parliez de la Tour, de vos impressions (positives et négatives) liées au confort, à la qualité de vie et à votre espace de travail. Description / appréciation liées au confort : - acoustique, - visuel, - thermique (hiver + été).	Arrivée	Conditions d'arrivée / 1 ^{ères} impressions / Évolution
		Appropriation	Identification à certaines valeurs / attachement (en quoi la Tour vous correspond ?)
		Comparaison	Lieu de travail actuel / précédents / autres bâtiments « classiques »
		Espace de travail	Description / Appréciation & ressenti (intimité, stress) Confort Personnalisation (aménagements réalisés et souhaités)
		Qualité de vie / Confort	Perception qualité de vie / confort global(e) dans Tour espaces plus chauds / froids que d'autres ?
		Relations sociales	Avec collègues / Au travail et en dehors / Convivialité
		Connaissances perçues Infos reçues	Spécificités de la Tour Fonctionnement technique (maintenance) Consommations d'énergie
Énergie	Que pensez-vous des économies d'énergie	Économies	Postes d'économies ? Améliorations possibles ?

	au travail (comportements individuels et collectifs) ?	Comportements	Gestes quotidiens / Connaissances des recommandations / Sentiment d'efficacité * Capacité à agir / Ressenti face aux automatismes (avantages, inconvénients) / Motivations et freins
		Feedbacks	Retour d'infos sur consommations individuelles/collectives
Comparaisons	Que diriez-vous des comportements des occupants en matière : - d'éco-responsabilité (<u>contrôle compréhension du terme</u>) - d'énergie	Comparaison interne / externe	Collègues, supérieurs hiérarchiques autres organismes occupants
		Clairvoyance	Quel serait le comportement de l'occupant idéal en adéquation avec l'image de la Tour ?
Entreprise	Je vous propose maintenant d'aborder les points positifs et négatifs liés à votre entreprise : ses valeurs, son management, l'image qu'en a votre entourage	Valeurs	Fierté (vis-à-vis entreprise / Tour)
		Normes sociales	Avis famille, amis / Importance
		Sentiment de Justice	Façon dont les décisions sont prises. Possibilité d'expression, donner avis / Comment vous sentez-vous traité par vos collègues, vos supérieurs? (avec respect, dignité,...) Rémunération / Par rapport celle des autres : juste ?
		Type de management	Conditions de travail / organisation (horaires) / hiérarchie / marges de manœuvre et liberté
Sphère privée	Je vous propose d'aborder l'éco-responsabilité : ce que vous en pensez, ce que vous faites chez vous & au travail	Sensibilité environnementale	Vous préoccupez-vous des questions environnementales ?
		Comportement éco	Changement d'habitudes / influence travail / domicile ou inverse / limites / Apport des actes éco-citoyens personnellement / professionnellement
Programme Recherche	Pour finir, j'aimerais savoir ce que vous pensez du programme de recherche ?		Intérêt, adhésion, attentes, objectifs Réactions au sein de l'organisme
Questions d'identification	Typologie a) de l'occupant et b) de l'espace de travail		a) âge, cadre/non-cadre b) Étage / type de bureau / situation géographique

Annexe V. ÉTUDE E1. QUESTIONNAIRE



Audit Tour Elithis



Programme de recherche Syn'BOL Elithis/ADEME/PUCA (2012-2015)

Nous vous prions de bien vouloir répondre **le plus sincèrement possible** au questionnaire qui vous est proposé, sachant qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Il s'agit simplement de donner votre avis sur différents sujets.

Merci de **répondre à toutes les questions**, de façon spontanée et rapidement (ce qui vous vient à l'esprit).

Nous vous garantissons l'**anonymat** et la **confidentialité** de l'ensemble de vos réponses, dans le respect du code de déontologie des psychologues.

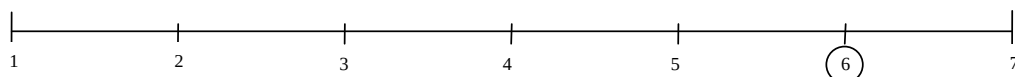
Les données seront utilisées uniquement dans le cadre du programme de recherche Syn'BOL, et des thèses en psychologie sociale d'Ivan AJDUKOVIC et Delphine LABBOUZ.

*Certaines questions se présenteront sous forme d'échelle. Pour y répondre, entourez **le** chiffre de votre choix (ne pas faire de croix dans les intervalles). Voici un exemple :*

Question X :

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



*Un espace dédié à vos **commentaires et remarques** est prévu à la fin de chaque partie. N'hésitez pas à vous en servir pour apporter toutes précisions concernant vos réponses.*

Pour garantir l'anonymat tout en pouvant comparer les données, merci d'indiquer les trois premières lettres du prénom de votre mère ___ ___ ___ / les deux derniers chiffres de votre numéro de portable ___ ___ / les deux dernières lettres de votre prénom ___ ___

Votre espace de travail

Généralités

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

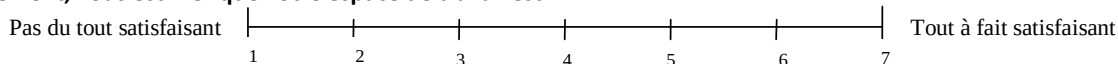
- ☐ Bureau individuel avec cloisonnement de la pièce
- ☐ Bureau individuel sans cloisonnement
- ☐ Bureau partagé (2-5 utilisateurs) avec cloisonnement de la pièce
- ☐ Espace de travail ouvert sans cloisonnement (« tulipe »)

En moyenne, combien d'heures par semaine passez-vous à votre poste de travail ?

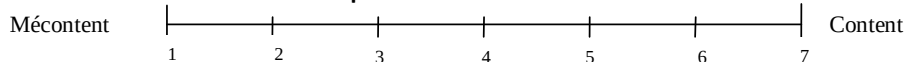
- ☐ Moins de 10h ☐ De 10h à 20h ☐ De 20h à 35h ☐ Plus de 35h

Pour répondre aux questions suivantes, entourez **le** chiffre de votre choix, de 1 à 7.

Globalement, vous estimez que votre espace de travail est :

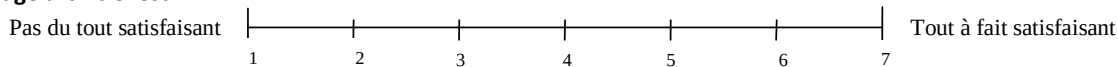


Comment vous sentez-vous vis-à-vis de votre espace de travail ?

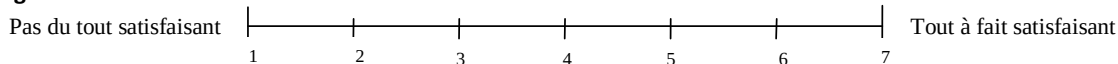


Plus précisément, au sein de votre espace de travail, vous estimez que :

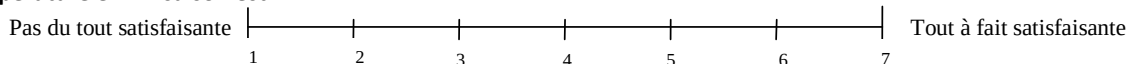
L'éclairage artificiel est :



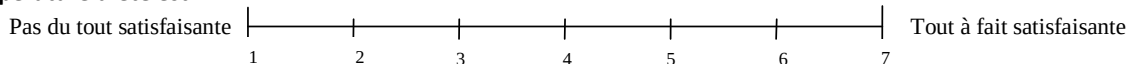
L'éclairage naturel est :



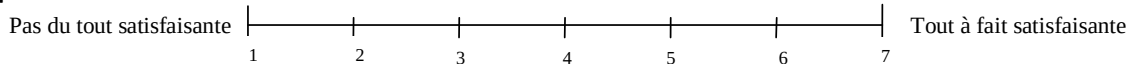
La température en mi-saison est :



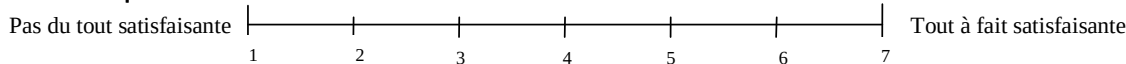
La température d'été est :



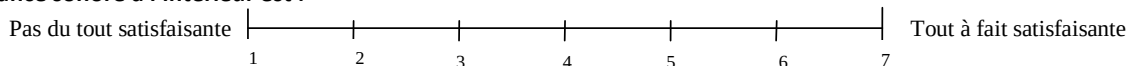
La température d'hiver est :



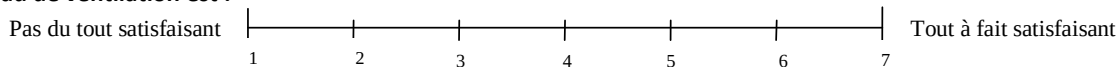
L'isolation acoustique vis-à-vis de l'extérieur est :



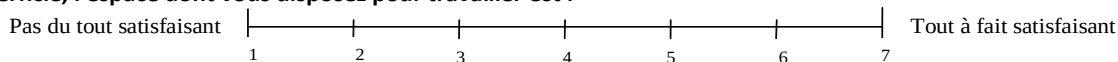
L'ambiance sonore à l'intérieur est :



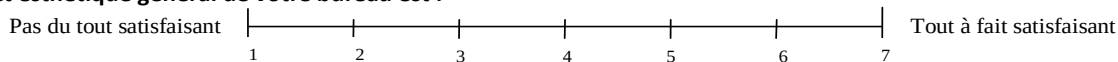
Le niveau de ventilation est :



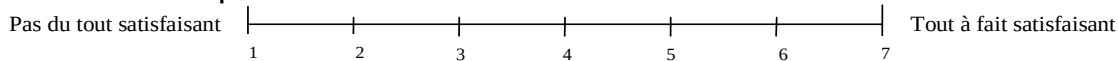
En superficie, l'espace dont vous disposez pour travailler est :



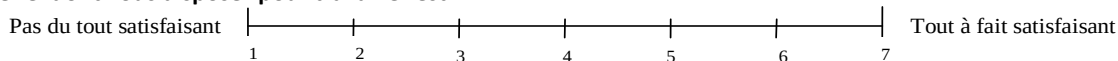
L'aspect esthétique général de votre bureau est :



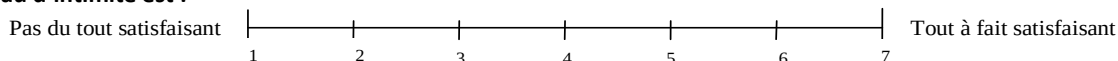
Le niveau de concentration possible est :



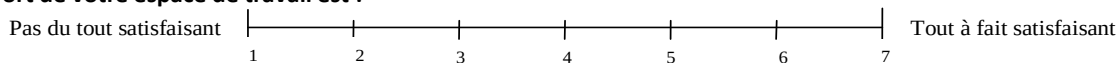
Le matériel dont vous disposez pour travailler est :



Le niveau d'intimité est :

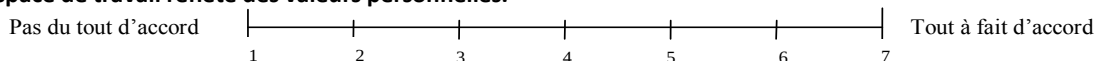


Le confort de votre espace de travail est :

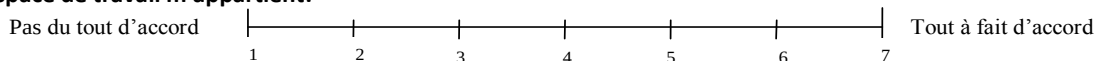


*Exprimez votre degré d'accord ou de désaccord avec les affirmations suivantes, en entourant **le** chiffre de votre choix, sachant que 1 signifie « Pas du tout d'accord » et 7 signifie « Tout à fait d'accord ». Vous pouvez nuancer votre réponse avec les autres chiffres.*

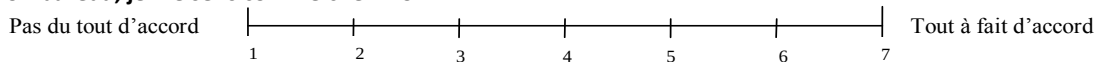
Mon espace de travail reflète des valeurs personnelles.



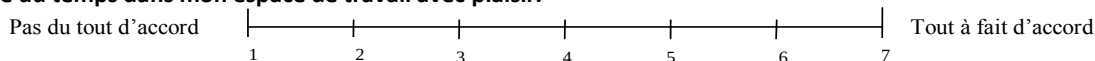
Mon espace de travail m'appartient.



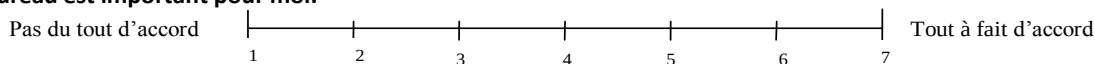
Dans mon bureau, je me sens comme chez moi.



Je passe du temps dans mon espace de travail avec plaisir.



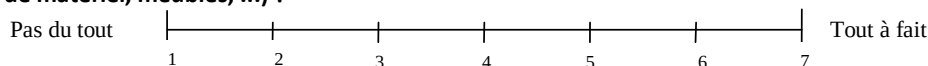
Mon bureau est important pour moi.



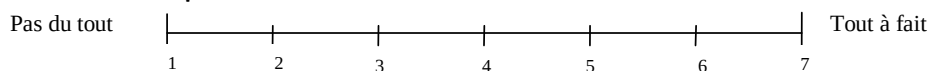
Avez-vous des précisions ou remarques complémentaires à propos de votre espace de travail ?

Personnalisation

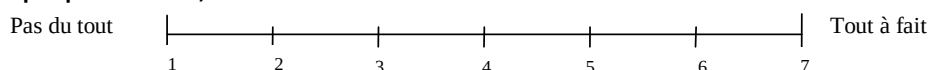
Depuis votre arrivée, avez-vous effectué des changements dans votre espace de travail (réorganisation de l'espace, ajout de matériel, meubles, ...) ?



Avez-vous personnalisé votre espace de travail ?



Si vous ne l'avez pas personnalisé, auriez-vous aimé le faire ?

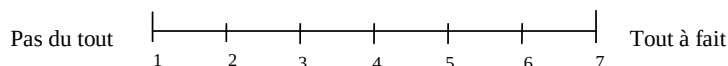


Combien de ces éléments de personnalisation sont présents dans votre bureau ? (donner un chiffre approximatif)

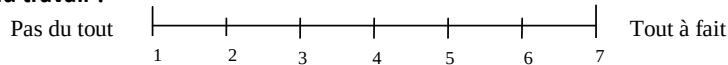
Photos	—	Objets de réussite (diplôme, ...)	—
Affiches, tableaux	—	Gadgets (lecteur mp3, horloge ...)	—
Dessins	—	Autres décorations	—
Plantes	—		

Pensez-vous que personnaliser votre espace de travail...

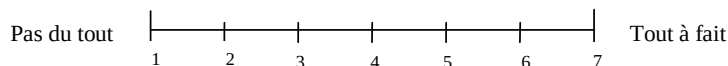
a. Le rend plus agréable ?



b. Augmente votre satisfaction au travail ?



c. Augmente votre bien-être ?



En général, vous personnalisez pour : (Ordonnez les réponses qui vous semblent pertinentes, en les numérotant à partir de 1 pour la plus importante)

- ___ Exprimer votre identité et votre personnalité
- ___ Augmenter votre affinité pour votre espace de travail
- ___ Exprimer vos émotions et/ou vos humeurs
- ___ Montrer que ce bureau vous appartient
- ___ Autre : _____
- ☐ Je n'ai pas personnalisé mon espace de travail

Avez-vous des précisions ou remarques complémentaires à propos de la personnalisation de votre espace de travail ?

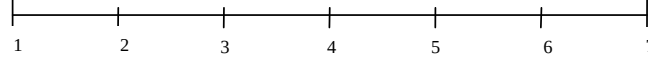
La Tour Elithis

Depuis quand travaillez-vous dans la tour ? (MM/AAAA)

__/____

Lors de votre arrivée, quelles ont été vos premières impressions vis-à-vis du bâtiment ?

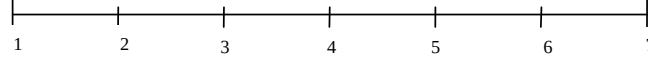
Très mauvaises



Très bonnes

Aujourd'hui, quelle est votre perception générale de la tour ?

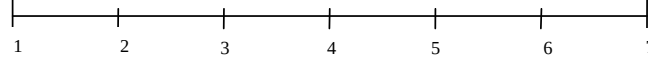
Très mauvaise



Très bonne

En général, estimez-vous qu'il y a eu des améliorations ?

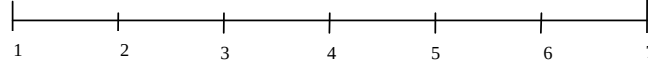
Non, pas du tout



Oui, tout à fait

Est-ce que vous connaissez le fonctionnement de ce bâtiment et ses spécificités techniques ?

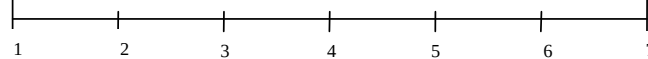
Non, pas du tout



Oui, tout à fait

Concernant le fonctionnement technique de la tour, vous avez reçu :

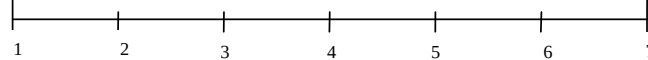
Aucune information



Suffisamment d'information

Si vous avez vécu des expériences professionnelles dans d'autres bâtiments, diriez-vous que la tour est:

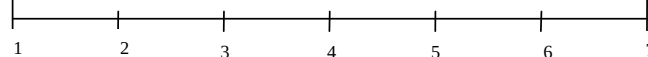
Beaucoup moins confortable



Beaucoup plus confortable

Ressentez-vous le besoin d'ouvrir les fenêtres ?

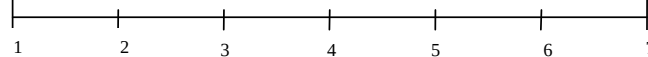
Non, jamais



Oui, très souvent

En général, pensez-vous qu'il est important de pouvoir ouvrir les fenêtres sur le lieu de travail ?

Non, pas du tout

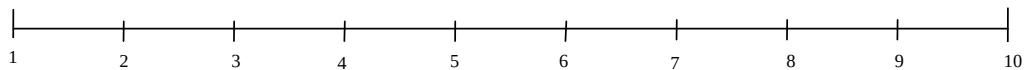


Oui, tout à fait

*Pour chaque affirmation suivante, entourez **le** chiffre de votre choix, sachant que **1** signifie « Pas du tout d'accord » et **10** « Tout à fait d'accord ». Vous pouvez nuancer votre réponse avec les autres chiffres.*

Si ce bâtiment venait à disparaître, ou si je ne pouvais plus y travailler, j'en ressentirais une perte personnelle.

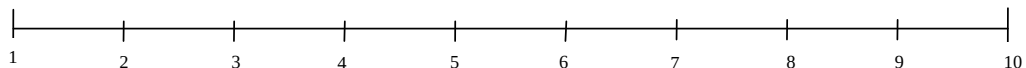
Pas du tout d'accord



Tout à fait d'accord

Ce bâtiment est celui dans lequel j'ai envie de travailler.

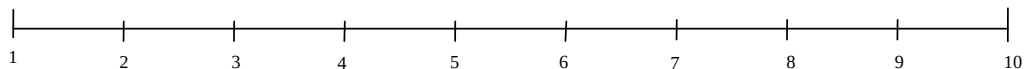
Pas du tout d'accord



Tout à fait d'accord

Ce bâtiment reflète des valeurs personnelles.

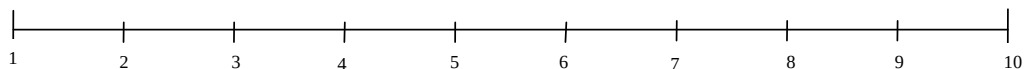
Pas du tout d'accord



Tout à fait d'accord

Je me sens comme chez moi dans ce bâtiment.

Pas du tout d'accord

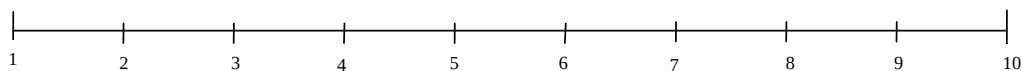


Tout à fait d'accord

Je suis fier(e) de travailler dans ce bâtiment.

Pas du tout d'accord

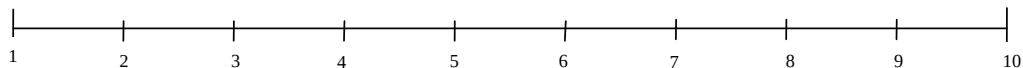
Tout à fait d'accord



Travailler dans ce bâtiment me permet d'être plus compétent et efficace.

Pas du tout d'accord

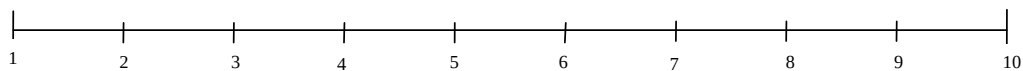
Tout à fait d'accord



Ce bâtiment me permet de rencontrer et de fréquenter des personnes que j'apprécie.

Pas du tout d'accord

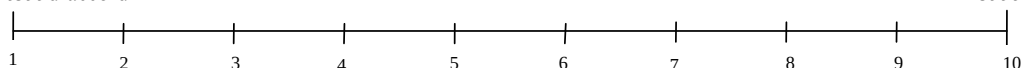
Tout à fait d'accord



Travailler dans la tour me "distingue" d'autres personnes.

Pas du tout d'accord

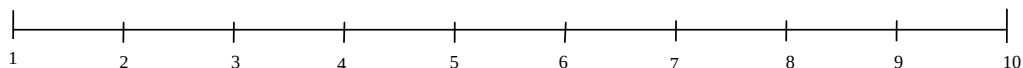
Tout à fait d'accord



Ce bâtiment me donne une sensation de contrôle et de sécurité.

Pas du tout d'accord

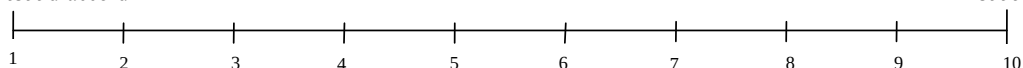
Tout à fait d'accord



J'apprécie l'architecture et la décoration de la tour.

Pas du tout d'accord

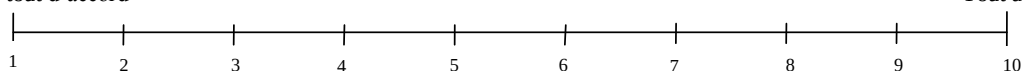
Tout à fait d'accord



En général, l'ambiance au sein de ce bâtiment est agréable.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord



Avez-vous des précisions ou remarques complémentaires à propos de la Tour Elithis ?

Votre perception de l'énergie dans la Tour

De façon générale, je pense qu'il est encore possible de réduire les consommations d'énergie de la tour.

Pas du tout d'accord | 1 2 3 4 5 6 7 | Tout à fait d'accord

Si oui, citez des exemples :

Je suis favorable à l'automatisation totale...

a. de l'éclairage Non, pas du tout | 1 2 3 4 5 6 7 | Oui, tout à fait

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

c. de la ventilation Non, pas du tout | 1 2 3 4 5 6 7 | Oui, tout à fait

Actuellement, dans la tour, je trouve ces automatismes (éclairage, chauffage, ventilation) :

Pas du tout satisfaisants | 1 2 3 4 5 6 7 | Tout à fait satisfaisants

J'estime que mes comportements d'économies d'énergie nuisent à ma productivité au travail.

Pas du tout d'accord | 1 2 3 4 5 6 7 | Tout à fait d'accord

Je sais comment limiter mon impact personnel sur les consommations énergétiques.

Pas du tout d'accord | 1 2 3 4 5 6 7 | Tout à fait d'accord

Concrètement, je me sens capable de limiter mes consommations énergétiques dans la tour.

Pas du tout d'accord | 1 2 3 4 5 6 7 | Tout à fait d'accord

De façon plus générale, je me sens personnellement capable de :

a. Limiter la quantité de papier que je jette sur mon lieu de travail.

Pas du tout d'accord | 1 2 3 4 5 6 7 | Tout à fait d'accord

b. Trier mes déchets au travail.

Pas du tout d'accord | 1 2 3 4 5 6 7 | Tout à fait d'accord

c. Utiliser des modes de transports « doux » (transports en commun, marche à pied, vélo,...) pour mes déplacements professionnels et domicile-travail.

Pas du tout d'accord | 1 2 3 4 5 6 7 | Tout à fait d'accord

Avez-vous des précisions ou remarques complémentaires à propos des économies d'énergie dans la tour ?

L'organisme dans lequel vous travaillez

Je suis fier(e) de travailler dans cet organisme.

Pas du tout d'accord
1
2
3
4
5
6
7
 Tout à fait d'accord

Mon entourage (*famille, amis, etc.*) est fier que je travaille dans cet organisme.

Pas du tout d'accord
1
2
3
4
5
6
7
 Tout à fait d'accord

L'avis de mon entourage a de l'importance pour moi.

Pas du tout d'accord
1
2
3
4
5
6
7
 Tout à fait d'accord

Les décisions sont appliquées de la même façon pour tous.

Pas du tout d'accord
1
2
3
4
5
6
7
 Tout à fait d'accord

J'ai la possibilité de donner mon avis avant qu'une décision me concernant ne soit prise.

Pas du tout d'accord
1
2
3
4
5
6
7
 Tout à fait d'accord

Les décisions qui sont prises sont basées sur des informations exactes et précises.

Pas du tout d'accord
1
2
3
4
5
6
7
 Tout à fait d'accord

Dans l'ensemble, les décisions sont prises de façon juste.

Pas du tout d'accord
1
2
3
4
5
6
7
 Tout à fait d'accord

Les décisions qui m'affectent sont prises de façon éthique.

Pas du tout d'accord
1
2
3
4
5
6
7
 Tout à fait d'accord

Même lorsqu'une décision est prise, je peux encore la modifier en fonction de nouvelles informations.

Pas du tout d'accord
1
2
3
4
5
6
7
 Tout à fait d'accord

Les procédures utilisées permettent de prendre en compte les intérêts de tous les employés concernés par une décision.

Pas du tout d'accord
1
2
3
4
5
6
7
 Tout à fait d'accord

Les décisions me concernant respectent des règles et des procédures cohérentes.

Pas du tout d'accord
1
2
3
4
5
6
7
 Tout à fait d'accord

Certaines décisions concernant les salariés sont influencées par des préjugés.

Pas du tout d'accord
1
2
3
4
5
6
7
 Tout à fait d'accord

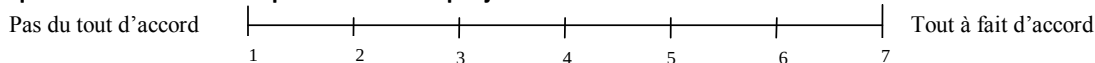
Le système de rémunération de l'organisme dans lequel je travaille est juste.

Pas du tout d'accord
1
2
3
4
5
6
7
 Tout à fait d'accord

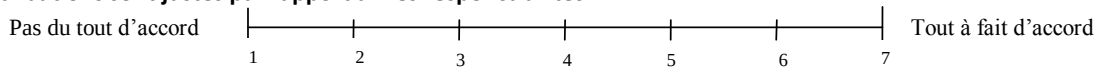
Par comparaison avec mes collègues, mes rétributions sont justes.

Pas du tout d'accord
1
2
3
4
5
6
7
 Tout à fait d'accord

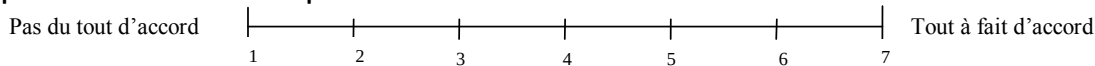
Je suis équitablement rémunéré pour les efforts que je fournis.



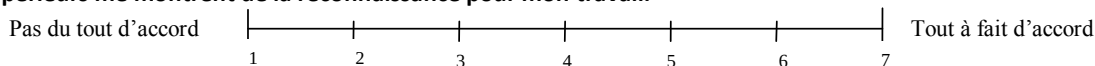
Mes rétributions sont justes par rapport à mes responsabilités.



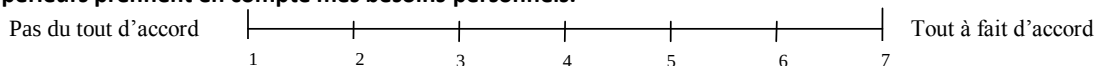
Mes supérieurs me traitent avec respect.



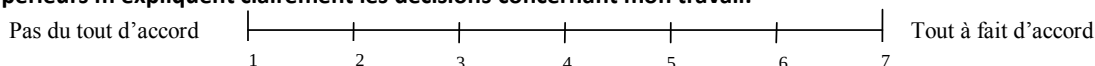
Mes supérieurs me montrent de la reconnaissance pour mon travail.



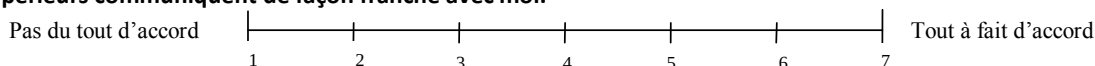
Mes supérieurs prennent en compte mes besoins personnels.



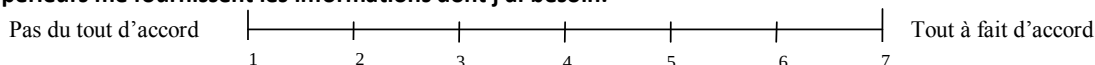
Mes supérieurs m'expliquent clairement les décisions concernant mon travail.



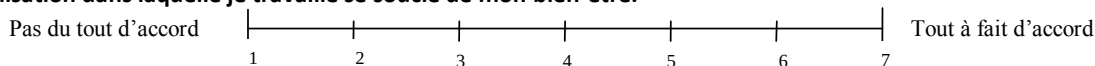
Mes supérieurs communiquent de façon franche avec moi.



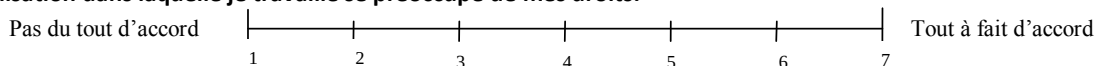
Mes supérieurs me fournissent les informations dont j'ai besoin.



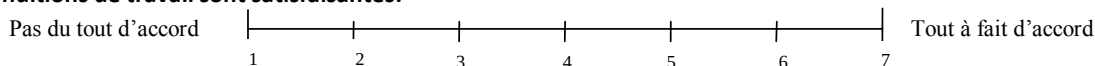
L'organisation dans laquelle je travaille se soucie de mon bien-être.



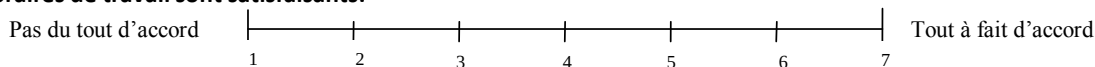
L'organisation dans laquelle je travaille se préoccupe de mes droits.



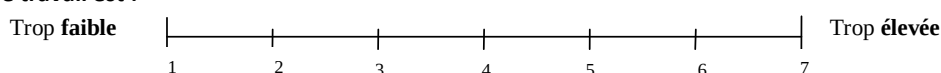
Mes conditions de travail sont satisfaisantes.



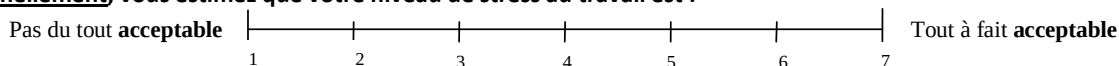
Mes horaires de travail sont satisfaisants.



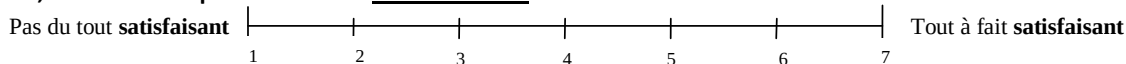
Votre charge de travail est :



Personnellement, vous estimez que votre niveau de stress au travail est :



En général, vous estimez que le niveau de stress ambiant est :



A propos de l'éco-responsabilité au sein de votre organisme...

Vous pourrez vous exprimer concernant vos propres comportements un peu plus loin dans le questionnaire.

La plupart des autres salariés ont des comportements respectueux de l'environnement.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Certains collègues font des remarques lorsque quelqu'un n'agit pas de façon éco-responsable.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Chacun veille à ce que les autres agissent de façon éco-responsable.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Les membres de la direction ont des comportements respectueux de l'environnement.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Mon (ma) supérieur(e) a des comportements respectueux de l'environnement.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Les membres de la direction encouragent les initiatives environnementales.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

L'organisme dans lequel je travaille se soucie sincèrement de son impact environnemental.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Avez-vous des précisions ou remarques complémentaires à propos de l'organisme dans lequel vous travaillez ?

Vos comportements au travail

Voici une liste de comportements présentés sous forme d'affirmation. Nous vous demandons d'indiquer à quelle fréquence vous les adoptez **sur votre lieu de travail**, en cochant la case correspondante.

Je trie mes déchets (papiers, cartouches d'imprimante usagées, etc.).

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Pour mes déplacements professionnels, j'utilise une voiture.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'éteins ma multiprise en partant le soir (ou l'ensemble de mes appareils électriques, si je n'ai pas de multiprise).

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je limite la quantité de déchets que je produis.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'imprime mes documents de travail en recto simple.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Pour prendre des notes, je réutilise du papier déjà imprimé sur un côté.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je choisis de prendre les escaliers plutôt que l'ascenseur.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'utilise de l'eau chaude pour me laver les mains.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je mets mon ordinateur en veille lorsque je ne l'utilise pas.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'imprime mes mails.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'utilise des bloc-notes en papier brouillon et/ou recyclé.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Avez-vous des précisions ou remarques complémentaires à propos de vos comportements au travail ?

Vos comportements à votre domicile

Merci d'indiquer à quelle fréquence vous adoptez les comportements suivants, en cochant la case correspondante.

J'achète des produits comportant peu d'emballages et suremballages.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Mes appareils électriques (ordinateur, imprimante) sont allumés quand je ne m'en sers pas.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'éteins mon boîtier Internet (Freebox, SFRbox, etc.).

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

En hiver, je baisse le chauffage si je quitte ma chambre pour plus de quatre heures.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je jette les piles usagées dans la poubelle normale.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'achète des produits issus de l'agriculture biologique.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je trie mes déchets.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'utilise ma voiture pour les courtes distances.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je mange des fruits et légumes de saison et/ou locaux.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je laisse couler l'eau pendant que je me brosse les dents.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je conserve le papier cadeau pour le réutiliser.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je mets mes pulls et pantalons à laver après les avoir portés une fois.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je réutilise mes sacs plastiques de courses.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'achète de l'eau en bouteille.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je fais des dons à des associations en faveur de l'environnement.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

En hiver, il fait assez chaud chez moi pour ne porter qu'un t-shirt.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je limite le temps passé sous la douche.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Si on me propose un sac en plastique dans un magasin, je le prends.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Quand je fais mes courses, j'achète des produits avec un label écologique.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'éteins la lumière lorsque je suis la dernière personne à quitter une pièce.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je mets un couvercle pour faire bouillir de l'eau.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Ma télévision est allumée quand je ne la regarde pas.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Pour partir en vacances, je prends l'avion.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

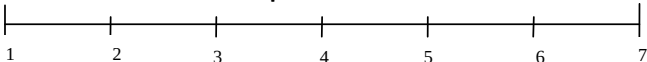
J'ai un " stop pub " sur ma boîte aux lettres. ☐ Oui ☐ Non

Je fais partie d'une association pour la défense de l'environnement. ☐ Oui ☐ Non

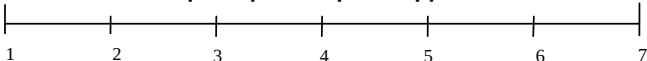
Avez-vous des précisions ou remarques complémentaires à propos de vos comportements au domicile ?

Votre rapport à l'écologie en général

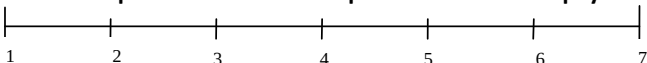
L'ingéniosité de l'Homme va permettre de maintenir la planète vivable.

Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Nous approchons du seuil maximal d'individus que la planète peut supporter.

Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

L'équilibre naturel est suffisamment fort pour faire face aux impacts des nouveaux pays industrialisés.

Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Si les choses continuent dans la perspective actuelle, nous allons bientôt connaître une catastrophe écologique majeure.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Les humains sont censés régner sur le reste de la nature.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Je suis sensible à la protection de l'environnement.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Je fais attention à ce que mes comportements ne nuisent pas aux plantes et animaux.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Je trouve important de se comporter de façon responsable vis-à-vis de l'environnement.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

J'estime réaliser beaucoup de gestes éco-responsables.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Avez-vous des précisions ou remarques complémentaires à propos de votre rapport à l'écologie en général ?

Vous

*Nous vous prions de bien vouloir renseigner les données signalétiques ci-dessous. Elles serviront uniquement dans le cadre des travaux de thèses, pour établir des corrélations avec les variables sociodémographiques. Nous vous rappelons la garantie absolue de la **confidentialité de vos données**. Les résultats seront communiqués uniquement sous forme de synthèse globale.*

Vous êtes... ☐ Un homme ☐ Une femme

Age ☐ Moins de 25 ans ☐ De 25 à 35 ans ☐ De 36 à 45 ans ☐ De 46 à 55 ans ☐ Plus de 55 ans

Statut: ☐ Direction ☐ Cadre ☐ Employé ☐ Autre _____

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

Domaine d'étude : _____

Nous vous remercions grandement pour votre participation !

Si vous avez des questions ou remarques supplémentaires, n'hésitez pas à nous contacter *via* la Hotline
(recherche@elithis.fr)

Annexe VI. ÉTUDE E1. RÉSULTATS VARIABLES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

➤ Sexe

Nous avons réalisé une analyse de la variance (ANOVA) pour tester si nous observons des différences significatives sur l'ensemble de nos variables dépendantes, en fonction du sexe des salariés.

Les femmes perçoivent davantage d'utilité liée à la personnalisation ($M = 4.94$, $ET = 2.09$) que les hommes ($M = 4.55$, $ET = 1.56$, $F(1, 114) = 11.49$, $p < .001$, $Eta^2 = .09$). Elles déclarent également davantage avoir personnalisé leur espace de travail ($M = 4$, $ET = 2.21$) que les hommes ($M = 3.01$, $ET = 1.92$, $F(1, 114) = 5.64$, $p < .02$, $Eta^2 = .05$). Elles ont en moyenne 5.88 éléments de personnalisation dans leur bureau, alors que les hommes n'en ont que 3.31 ($F(1, 114) = 3.94$, $p < .05$, $Eta^2 = .03$).

Concernant l'automatisation de l'éclairage, du chauffage et de la ventilation, les hommes y sont tendanciellement plus favorables ($M = 4.62$, $ET = 1.38$) que les femmes ($M = 4.09$, $ET = 1.51$, $F(1, 113) = 3.17$, $p < .08$, $Eta^2 = .03$). Plus précisément, c'est surtout pour le chauffage que les hommes sont davantage favorables à sa gestion automatique ($M = 5.04$, $ET = 1.79$) que les femmes ($M = 4$, $ET = 1.85$, $F(1, 113) = 7.64$, $p < .01$, $Eta^2 = .06$).

Par ailleurs, les femmes ($M = 4.5$, $ET = 1.12$) ont un sentiment de justice organisationnelle supérieur aux hommes ($M = 3.89$, $ET = 1.23$, $F(1, 109) = 5.69$, $p < .02$, $Eta^2 = .05$) et ce, sur chacune des trois dimensions de la justice organisationnelles (distributive, procédurale et interactionnelle).

À propos de l'environnement, les femmes ($M = 4.65$, $ET = 1.50$) perçoivent davantage de norme sociale injonctive que les hommes ($M = 3.92$, $ET = 1.48$, $F(1, 111) = 5.36$, $p < .03$, $Eta^2 = .05$).

En ce qui concerne les comportements pro-environnementaux, les femmes déclarent en réaliser plus que les hommes, aussi bien au travail ($M_{femmes} = 4.77$, $ET_{femmes} = 0.50$; $M_{hommes} = 4.33$, $ET_{hommes} = 0.57$; $F(1, 114) = 14.64$, $p < .001$, $Eta^2 = .11$) qu'au domicile ($M_{femmes} = 4.48$, $ET_{femmes} = 0.65$; $M_{hommes} = 4.14$, $ET_{hommes} = 0.59$; $F(1, 114) = 7.44$, $p < .01$, $Eta^2 = .06$).

Enfin, les attitudes générales envers la protection de l'environnement sont supérieures chez les femmes ($M = 5.65$, $ET = 0.71$) plutôt que chez les hommes ($M = 5.37$, $ET = 0.64$, $F(1, 114) = 4.13$, $p < .05$, $Eta^2 = .03$).

Nous n'observons pas d'autres différences significatives en fonction du sexe des salariés ($p = n.s.$).

➤ Âge

L'ANOVA révèle un effet principal significatif de l'âge sur la perception des automatismes ($F(4, 110) = 4.25, p < .05, \eta^2 = .13$). Le test post hoc HSD de Tukey nous indique que les salariés âgés de 36 à 45 ans et de 46 à 55 ans sont moins favorables à l'automatisation de l'éclairage, du chauffage et de la ventilation (respectivement, $M = 4.05, ET = 1.69$ et $M = 3.69, ET = 1.39$) que les salariés âgés de moins de 25 ans ($M = 5.47, ET = 1.07, p < .05$).

Par ailleurs, les salariés ayant moins de 25 ans estiment leurs conditions de travail moins satisfaisantes que les autres salariés ($M = 3.89, ET = 1.20, F(4, 108) = 2.43, p < .06, \eta^2 = .08$).

Les autres différences liées à l'âge des participants ne sont pas significatives ($p = \text{n.s.}$).

➤ Statut

D'après l'ANOVA, la satisfaction de l'espace de travail est significativement liée au statut des participants ($F(2, 113) = 7.02, p < .01, \eta^2 = .11$). En effet, les cadres et les membres de la direction sont davantage satisfaits de leur espace de travail (respectivement, $M = 4.68, ET = 0.85$ et $M = 5.25, ET = 0.67$) que les employés ($M = 4.27, ET = 0.83, p < .05$).

Concernant le sentiment de justice distributive, là encore, les cadres et la direction ont des scores supérieurs (respectivement, $M = 4.26, ET = 1.35$ et $M = 4.83, ET = 1.45$) aux employés ($M = 3.03, ET = 1.45, F(2, 107) = 12.56, p < .001, \eta^2 = .19$).

Les comportements pro-environnementaux (CPE) réalisés au domicile varient significativement selon le statut des participants ($F(2, 113) = 3.54, p < .04, \eta^2 = .06$). Ainsi, les cadres déclarent plus de CPE réalisés au domicile ($M = 4.37, ET = 0.48$) que les membres de la direction ($M = 3.84, ET = 1.00, p < .05$).

On retrouve le même pattern de résultats pour les attitudes environnementales ($F(2, 113) = 4.11, p < .02, \eta^2 = .07$) puisque les cadres ont des scores supérieurs ($M = 5.62, ET = 0.55$) aux membres de la direction ($M = 5.05, ET = 0.50, p < .05$).

Nous n'observons pas d'autres différences significatives en fonction du statut des participants ($p = \text{n.s.}$).

➤ Niveau d'études

Le niveau d'études a un impact significatif sur le sentiment de justice distributive ($F(3, 102) = 5.14, p < .01, \text{Eta}^2 = .16$; cf. Figure 29). En effet, les personnes ayant un BAC +5 perçoivent plus de justice distributive ($M = 4.45, ET = 1.34$) que celles ayant un BAC +2 ($M = 3.28, ET = 1.42, p < .01$) ou BAC +3/4 ($M = 3.49, ET = 1.68, p < .05$).

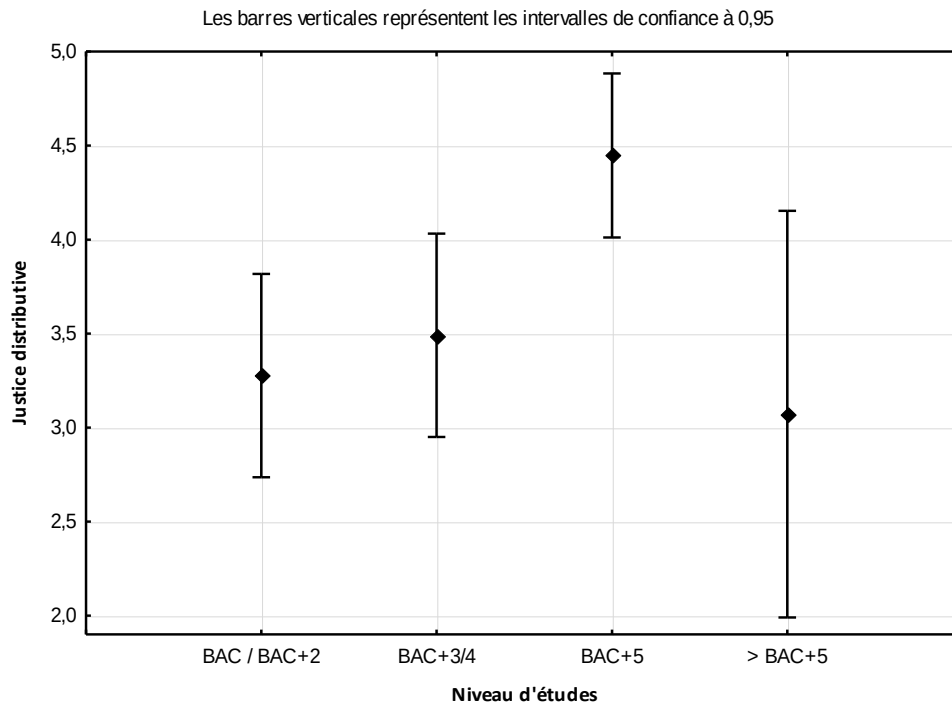


FIGURE 29 : IMPACT DU NIVEAU D'ÉTUDES SUR LES SCORES DE JUSTICE DISTRIBUTIVE

Les autres différences liées au niveau d'études des salariés ne sont pas significatives ($p = \text{n.s.}$).

➤ Domaine d'études

Dans le but de pouvoir examiner l'impact du domaine d'études sur l'ensemble de nos mesures, nous avons catégorisé cette variable en deux dimensions : lié à l'environnement ou non.

Les résultats de l'ANOVA mettent en évidence un effet principal significatif du domaine d'études sur la satisfaction de l'espace de travail ($F(1, 105) = 5.06, p < .03, \text{Eta}^2 = .05$). Les salariés ayant étudié dans un domaine lié à l'environnement se déclarent davantage satisfaits de leur espace de travail ($M = 4.76, ET = 0.71$) que ceux ayant étudiés dans un autre domaine ($M = 4.39, ET = 0.91$).

Nous notons également que les personnes dont le domaine est lié à l'environnement ressentent tendanciellement plus de justice procédurale ($M = 4.13$, $ET = 1.45$) que celles dont le domaine n'a pas de rapport avec l'environnement ($M = 3.66$, $ET = 1.26$, $F(1, 103) = 3.00$, $p < .09$, $Eta^2 = .03$).

Par ailleurs, de façon plutôt prévisible, lorsque leur domaine d'études traite de l'environnement, les participants déclarent significativement réaliser davantage de comportements pro-environnementaux chez eux ($M = 4.44$, $ET = 0.61$) que lorsque leur domaine d'études n'a pas de lien avec l'environnement ($M = 4.14$, $ET = 0.62$, $F(1, 105) = 6.10$, $p < .02$, $Eta^2 = .05$).

De la même manière, les attitudes environnementales sont plus élevées chez les personnes ayant étudié dans un domaine en rapport avec l'environnement ($M = 5.73$, $ET = 0.52$) plutôt que sans rapport ($M = 5.33$, $ET = 0.70$, $F(1, 105) = 9.93$, $p < .01$, $Eta^2 = .09$).

Il n'existe pas d'autres différences significatives en fonction du domaine d'études des participants ($p = \text{n.s.}$).

Annexe VII. ÉTUDE E2. SCÉNARIOS

Justice distributive

❖ Condition « injuste »

Julie est étudiante en Psychologie à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense. Elle a intégré un bureau d'études environnementales, pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation.

L'entreprise a décidé de lui faire deux conventions de stage pour ne pas devoir lui verser l'indemnisation mensuelle de 436,05€ minimum (obligatoire pour les stages de plus de deux mois). Julie n'est pas payée mais a tout de même accepté le stage car les missions lui plaisent et lui semblent intéressantes.

Quelques semaines après son arrivée, elle accumule de plus en plus de travail et de responsabilités. Elle consacre énormément de temps à son stage, au détriment de ses révisions d'examens. Elle a le sentiment de s'investir beaucoup pour son entreprise, sans avoir de rétributions en retour.

Julie connaît d'autres stagiaires qui ont une charge de travail moins importante et font moins d'efforts qu'elle mais qui reçoivent une indemnisation mensuelle.

[Cet évènement est réel, seuls les noms des protagonistes ont été modifiés].

❖ Condition « juste »

Quentin est étudiant en Psychologie à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense. Il a intégré un bureau d'études environnementales, pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation.

Il a une convention de stage avec l'entreprise qui a décidé de lui verser une indemnisation mensuelle supérieure au minimum de 436,05€ (obligatoire pour les stages de plus de deux mois). Quentin est payé le SMIC et a accepté le stage car les missions lui plaisent et lui semblent intéressantes.

Quelques semaines après son arrivée, il est satisfait de sa charge de travail et de ses responsabilités. Il consacre un temps raisonnable à son stage, lui permettant de réviser ses examens en parallèle. Il a le sentiment d'être rétribué pour son investissement dans l'entreprise.

Quentin connaît d'autres stagiaires qui ont une charge de travail aussi importante et font autant d'efforts que lui. Ils sont indemnisés au même niveau.

[Cet évènement est réel, seuls les noms des protagonistes ont été modifiés].

Justice procédurale

❖ Condition « injuste »

Julie est étudiante en Psychologie à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense. Elle a intégré un bureau d'études environnementales, pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation. Elle a choisi ce stage car la mission proposée lui plaît et lui semble intéressante.

Quelques semaines après son arrivée, Julie apprend que sa mission a été changée par le directeur, sans lui demander son avis. Étant donné qu'elle vient d'une filière de Psychologie, il a pensé qu'elle ne serait pas à la hauteur et qu'elle n'aurait pas les compétences nécessaires pour assurer la mission initiale.

Au début de son stage, les horaires de travail de Julie étaient les suivants : 9h30-12h30 puis 13h30-17h30. Cette organisation de son temps de travail était compatible avec sa vie privée. Mais la direction a imposé de nouveaux horaires, pour certains salariés seulement, dont les stagiaires. Elle devra désormais travailler de 9h à 12h puis de 14h à 18h. Elle ne sait pas pourquoi les horaires ont été modifiés et n'a reçu aucune explication de la part de la direction. Elle ne peut plus organiser son temps de travail comme elle le souhaite, par exemple réduire sa pause déjeuner pour partir plus tôt le soir.

[Cet évènement est réel, seuls les noms des protagonistes ont été modifiés].

❖ Condition « juste »

Quentin est étudiant en Psychologie à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense. Il a intégré un bureau d'études environnementales, pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation. Il a choisi ce stage car la mission proposée lui plaît et lui semble intéressante.

Quelques semaines après son arrivée, Quentin a eu l'occasion d'échanger avec le directeur sur sa mission. Le directeur lui demande régulièrement son avis sur les décisions qui concernent son travail. Il reçoit des explications et informations dès qu'il en a besoin.

Étant donné qu'il vient d'une filière de Psychologie, le directeur pense qu'il est à la hauteur et qu'il a les compétences nécessaires pour assurer la mission qui lui est confiée.

Quentin se réjouit de ses horaires de travail car il a le droit de les aménager de façon à ce qu'ils soient compatibles avec sa vie privée, en respectant les heures minimales communes de présence, à savoir de 9h30 à 12h30 puis de 14h à 17h. Les stagiaires peuvent donc, au même titre que les autres salariés, organiser leur temps de travail comme ils le souhaitent, par exemple réduire leur pause déjeuner pour partir plus tôt le soir.

Justice interactionnelle

❖ Condition « injuste »

Quentin est étudiant en Psychologie à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense. Il a rejoint un bureau d'études environnementales, pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation.

L'arrivée est conviviale cependant Quentin est très vite délaissé, ses collègues et son tuteur de stage ne lui prêtant plus d'attention au bout de quelques semaines. C'est à peine si on lui dit bonjour le matin. Quentin n'est pas convié aux réunions hebdomadaires, alors qu'il pourrait y acquérir de nouvelles connaissances, utiles pour son travail. Son supérieur lui demande souvent de réaliser des missions en dehors du cadre de son stage. Il accepte mais ne reçoit aucun remerciement. Quentin a des difficultés à réaliser son travail car il lui manque certaines informations et il ne sait pas à qui s'adresser. Il décide de prendre les choses en main et d'en parler au directeur. Celui-ci lui répond : « Écoutez, Quentin, vous n'êtes pas capable de vous débrouiller tout seul ? Je n'ai pas que ça à faire de perdre mon temps avec vous ! Ici, il y a des gens qui travaillent, essayez d'en faire de même ! »

[Cet évènement est réel, seuls les noms des protagonistes ont été modifiés].

❖ Condition « juste »

Julie est étudiante en Psychologie à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense. Elle a rejoint un bureau d'études environnementales, pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation.

L'arrivée est conviviale et Julie est très vite intégrée par ses collègues. Son tuteur de stage lui accorde l'attention et le temps dont elle a besoin. Julie est conviée aux réunions hebdomadaires, où elle acquière de nouvelles connaissances, utiles pour son travail.

Son supérieur la remercie pour la qualité de son travail et pour son investissement. Il lui fournit toutes les informations nécessaires, l'encadre dans ses missions et lui explique les décisions qui sont prises. Un jour il lui a même dit : « Écoutez, Julie, vous êtes stagiaire, c'est normal de ne pas tout savoir et vous êtes ici pour vous former, n'hésitez pas à me solliciter, moi ou un de mes collègues, dès que vous avez une question. »

[Cet évènement est réel, seuls les noms des protagonistes ont été modifiés].

Annexe VIII. ÉTUDE E2. PRÉ-TEST

Le matériel expérimental a été pré-testé auprès de 126 étudiants de première année de Psychologie à l'université de Bourgogne, les 14 et 15 février 2013.

➤ Matériel et procédure

Les six versions du matériel d'enquête (2 sentiment de justice : juste *versus* injuste * 3 type de justice : distributive *versus* procédurale *versus* interactionnelle) étaient distribuées aléatoirement aux participants. Les consignes précisées à l'oral étaient les suivantes :

« Nous vous remercions de bien vouloir répondre au questionnaire le plus sincèrement possible, sachant qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Il faut bien répondre à toutes les questions, et ne pas hésiter à faire vos remarques et commentaires à la fin. Il s'agit d'un pré-test pour une expérimentation que nous réaliserons en février. L'objectif est donc de recueillir vos remarques sur le questionnaire en lui-même et le scénario. »

➤ Scénarios

Les scénarios visaient à induire un sentiment de justice ou d'injustice, sur chacune des trois dimensions de la justice organisationnelle. Afin d'augmenter l'identification des participants au stagiaire, nous avons utilisé deux personnages fictifs : Julie pour les participants de sexe féminin et Quentin pour ceux de sexe masculin.

Pour évaluer la fiabilité des scénarios, nous avons utilisé des items développés par Niehoff et Moorman (1993) et Colquitt (2001) afin de vérifier que les participants évaluent bien les scénarios justes comme étant davantage justes que les scénarios injustes, pour chaque dimension de la justice organisationnelle mesurée :

- Justice distributive : l'échelle comporte cinq items ($\alpha = .96$) dont voici un exemple : « Les rétributions de Julie/Quentin sont justes par rapport à ses responsabilités ».
- Justice procédurale : l'échelle comporte sept items ($\alpha = .89$) dont voici un exemple : « Les décisions qui sont prises sont basées sur des informations exactes et précises ».
- Justice interactionnelle : l'échelle comporte sept items ($\alpha = .99$) dont voici un exemple : « Les supérieurs de Julie/Quentin la/le traitent avec respect ».

À chaque fois, les participants devaient répondre sur une échelle de Likert en sept points, allant de 1 « Pas du tout d'accord » à 7 « Tout à fait d'accord ». Il y a un item général pour chaque dimension : « Globalement, ce qui arrive à Julie/Quentin vous semble... ». Les réponses vont de 1 « Totalelement injuste » à 7 « Totalelement juste ».

➤ Variables dépendantes

○ Comportements pro-sociaux (CPS)

L'échelle est composée de 14 items (inspirés des travaux de Le Roy & Finkelstein, 2009 ; Le Roy, 2010). Sept items sont tournés négativement, leurs scores ont été inversés pour nos analyses.

Nous avons réalisé une analyse de fiabilité sur les 14 items de cette échelle, révélant qu'ils sont homogènes ($\alpha = .90$).

En complément, une analyse factorielle montre une structure en trois dimensions :

- **Niveau d'implication personnelle** ($\alpha = .84$) : ce facteur explique 27 % de la variance des CPS et contient des items tels « Je m'efforce d'être rigoureux dans mon travail » ou « Je m'octroie régulièrement des pauses café » (inversé).
- **Détournement pour usage personnel** ($\alpha = .73$) : ce facteur explique 17 % de la variance des CPS et contient des items tels « Dès que je le peux, j'utilise Internet pour mon usage personnel » ou « Je prends des fournitures de bureau à mon domicile pour un usage privé ».
- **Coopération avec les collègues** ($\alpha = .79$) : un exemple d'item est « Je partage mes connaissances et savoir-faire avec mes collègues » ou « Je fais en sorte d'être davantage à l'écoute de mes collègues de travail ». 19 % de la variance des CPS est expliquée par ce troisième facteur.

○ Comportements pro-environnementaux (CPE) au travail

L'échelle comporte 13 items homogènes ($\alpha = .77$) dont six sont formulés négativement (scores inversés).

Une analyse factorielle conduite sur l'ensemble de ces items montre qu'ils peuvent être regroupés en trois dimensions :

- **Comportements éco-responsables globaux** ($\alpha = .79$): ce facteur explique 22 % de la variance des CPE. Un exemple d'item est « Je m'implique pour agir de façon éco-responsable sur mon lieu de stage » ou « Je limite la quantité de déchets que je produis ».
- **Énergie** ($\alpha = .75$): ce facteur explique 18 % de la variance des CPE et contient des items tels « Je mets mon ordinateur en veille dès que possible » ou « Lorsque je quitte mon bureau, je laisse la lumière allumée » (inversé).
- **Déchets** ($\alpha = .40$) : ce facteur explique 12 % de la variance des CPE. Un exemple d'item est : « J'imprime mes documents de travail en recto simple ».

➤ **Résultats**

○ Scénarios

L'analyse de la variance (ANOVA) met en évidence l'existence de différences significatives selon le sentiment de justice manipulé par les scénarios. Les participants ayant lu un scénario qui décrit une situation de stage juste sur la dimension distributive l'ont effectivement perçu comme étant davantage juste ($M = 5.55$, $ET = 1.08$) que ceux décrivant une situation injuste ($M = 1.81$, $ET = 0.81$, $F(1, 40) = 162.77$, $p < .001$, $Eta^2 = .80$). De même pour la dimension procédurale ($M_{\text{juste}} = 5.16$, $ET_{\text{juste}} = 0.63$; $M_{\text{injuste}} = 2.40$, $ET_{\text{injuste}} = 0.76$, $F(1, 38) = 157.45$, $p < .001$, $Eta^2 = .81$) et la dimension interactionnelle ($M_{\text{juste}} = 6.25$, $ET_{\text{juste}} = 0.47$; $M_{\text{injuste}} = 1.63$, $ET_{\text{injuste}} = 0.45$, $F(1, 41) = 1069.2$, $p < .001$, $Eta^2 = .96$).

○ Comportements pro-sociaux

L'ANOVA montre une différence significative selon le sentiment de justice organisationnelle ($F(1, 122) = 16.58$, $p < .001$, $Eta^2 = .14$). Les scores des participants aux comportements pro-sociaux (CPS) sont plus élevés lorsqu'ils sont en condition juste ($M = 5.74$, $ET = 0.72$) plutôt qu'injuste ($M = 5.07$, $ET = 1.08$).

De même, on observe un effet principal significatif du type de justice ($F(2, 121) = 3.20$, $p < .05$, $Eta^2 = .05$). D'après le test post-hoc (HSD de Tukey pour N différents), les scores des participants aux CPS sont significativement plus élevés en condition de justice interactionnelle ($M = 5.63$, $ET = 0.98$) plutôt que de justice distributive ($M = 5.11$, $ET = 1.01$, $p < .05$). Les autres différences ne sont pas significatives ($p = \text{n.s.}$).

Il n'y a pas d'effet d'interaction significative ($F(2, 118) = .40$, $p = \text{n.s.}$, $Eta^2 = .001$).

On retrouve les mêmes patterns de résultats sur chaque sous-dimension des CPS (niveau d'implication personnelle, détournement pour usage personnel et coopération avec les collègues).

○ Comportements pro-environnementaux au travail

La réalisation d'une ANOVA indique l'absence d'effet principal significatif ni de la justice ($F(1, 122) = .86$, $p = \text{n.s.}$, $Eta^2 = .001$) ni du type de justice ($F(2, 121) = .01$, $p = \text{n.s.}$, $Eta^2 = .00$). Il n'y a pas non plus d'effet d'interaction significative ($F(2, 118) = .19$, $p = \text{n.s.}$, $Eta^2 = .00$).

Toutefois, il existe un effet tendanciel du sentiment de justice sur l'item « Limiter les déchets » ($F(1, 118) = 3.03$, $p < .09$, $Eta^2 = .03$). Les participants ont des scores supérieurs lorsqu'ils ont lu un scénario juste ($M = 5.19$, $ET = 1.46$) plutôt qu'injuste ($M = 4.69$, $ET = 1.67$).

On note également un effet tendanciel du sentiment de justice sur l’item « J’imprime mes documents de travail en recto simple » ($F(1, 118) = 3,48, p < .07, \eta^2 = .03$). Les scores sont plus élevés en condition juste ($M = 5.08, ET = 1.60$) plutôt qu’injuste ($M = 4.48, ET = 1.91$). Ces résultats devraient être à l’opposé de ce que l’on obtient, on peut donc penser que l’item a mal été compris et qu’il faut le reformuler pour éviter les erreurs de lecture.

Enfin, on observe un effet tendanciel du sentiment de justice sur la dimension « Énergie » ($F(1, 118) = 3.64, p < .06, \eta^2 = .03$). Les scores des participants sont plus élevés lorsqu’ils sont en condition juste ($M = 6.88, ET = 0.28$) plutôt qu’injuste ($M = 6.71, ET = 0.65$).

➤ **Remarques sur le matériel**

Pour terminer, voici une rapide synthèse des résultats qualitatifs recueillis dans l’espace libre dédié aux commentaires :

- Les participants ont jugé les scénarios et questions clairs, compréhensibles, bien formulés, intéressants et pertinents ;
- Ils ont manifesté une incompréhension du rapport entre le scénario et les questions sur l’environnement.

➤ **Conclusions**

Suite à l’analyse de ces résultats, nous avons effectué des modifications dans notre matériel initial, en ce qui concerne les scénarios et les items.

○ Modifications des scénarios

Pour renforcer le lien avec l’environnement, nous avons ajouté l’adjectif « environnementales » dans la phrase suivante : « Quentin / Julie a intégré un bureau d’études ».

Dans la condition de « justice distributive », nous avons augmenté la rémunération en condition juste, pour la passer de 600€ au SMIC. Certains participants avaient effectivement évalué cette condition comme injuste du fait des responsabilités du stagiaire.

○ Modification des items

Au vu de l’alpha de Cronbach trop faible pour la sous-dimension « déchets » ($\alpha = .40$), nous avons essayé de rendre les items davantage discrétionnaires et précis.

Le tableau ci-dessous récapitule les changements de formulation que nous avons réalisés.

MODIFICATION DES ITEMS DU QUESTIONNAIRE POUR LE TEST

Pré-test	Test
Je m'octroie régulièrement des pauses café.	Je prends régulièrement des pauses supplémentaires.
J'imprime mes mails même si ce n'est pas indispensable.	J'utilise beaucoup de papier pour imprimer divers documents (brouillons, mails, etc.)
Je mets mon ordinateur en veille.	Je mets mon ordinateur en veille lorsque je ne l'utilise pas.
Je prends les escaliers aussi souvent que possible.	Je choisis de prendre les escaliers plutôt que l'ascenseur.
J'imprime mes documents de travail en recto simple.	J'imprime mes documents de travail en recto-verso aussi souvent que possible.
Je laisse couler l'eau du robinet inutilement.	J'utilise l'eau chaude pour me laver les mains.
Je laisse mon ordinateur allumé le soir en quittant mon bureau.	Je laisse mon ordinateur et mon écran allumés le soir en quittant mon bureau.
Je ne respecte pas les délais demandés pour remettre mon travail.	Je remets mon travail en retard.
Je prends des fournitures de bureau à mon domicile pour un usage privé.	Je rapporte chez moi des fournitures achetées par mon entreprise.
Je limite mes consommations énergétiques sur mon lieu de stage.	J'agis pour économiser l'énergie sur mon lieu de stage.
Pour les pauses café, j'utilise des gobelets jetables plutôt qu'une tasse.	Pour les pauses café, je choisis d'utiliser des gobelets jetables plutôt qu'une tasse.
Pour prendre des notes, je réutilise du papier déjà imprimé sur un côté.	Je conserve le papier utilisé d'un seul côté, pour servir de papier brouillon.
Je trie mes déchets (papiers, cartouches d'imprimante usagées, etc.).	Je jette les cartouches d'encre usagées dans la poubelle normale.

Annexe IX. ÉTUDE E2. MESURE DES COMPORTEMENTS PRO-ENVIRONNEMENTAUX AU DOMICILE

Voici une liste de comportements qui concernent votre vie quotidienne. Nous vous demandons de bien vouloir répondre à toutes les questions en cochant l'une des réponses proposées.

Vous devrez indiquer **la fréquence** avec laquelle vous effectuez chaque comportement en cochant une seule case parmi les réponses possibles.

		Fréquence des comportements			
		JAMAIS	PARFOIS	ASSEZ SOUVENT	TRES SOUVENT
1.	Je mets mes pulls et mes pantalons à laver après les avoir portés une fois				
2.	Si je suis la dernière personne à quitter une pièce, j'éteins la lumière				
3.	Je laisse les appareils électriques (écran d'ordinateur, télévision, lecteur DVD etc.) allumés quand je ne les utilise pas				
4.	En hiver, je baisse le chauffage si je quitte ma chambre pour plus de quatre heures				
5.	Pour mes déplacements, j'utilise le vélo, les transports en commun ou la marche à pied				
6.	Je conserve le papier cadeau pour le réutiliser				
7.	Si on me propose un sac en plastique dans un magasin, je le prends				
8.	J'achète des produits comportant peu d'emballages et suremballages				
9.	Quand j'organise une fête, on utilise des couverts et des gobelets en plastique				
10.	Je réutilise mes sacs plastiques de courses				
11.	J'essaie d'utiliser le moins possible d'appareils consommant de l'électricité				
12.	Je dépose mes bouteilles en verre dans les containers de recyclage adaptés				
13.	Ma télévision reste allumée même si je ne la regarde pas				
14.	Je trie mes déchets				
15.	J'achète de l'eau en bouteille				

		Fréquence des comportements			
		JAMAIS	PARFOIS	ASSEZ SOUVENT	TRES SOUVENT
16.	Je mange des fruits et légumes de saison et / ou locaux				
17.	Pour prendre des notes, j'utilise du papier déjà utilisé sur un côté				
18.	Je jette les piles usagées dans la poubelle normale				
19.	J'achète de la nourriture biologique certifiée				
20.	Je mets un couvercle pour faire bouillir de l'eau				
21.	Après un pique-nique, je laisse la place aussi propre que je l'ai trouvée				
22.	Je mange dans des fast -foods tels que le Mc Donalds ou le Quick				
23.	En hiver, il fait assez chaud chez moi pour ne porter qu'un t-shirt				
24.	Quand je fais mes courses, je préfère les produits avec un label écologique				
25.	Pour partir en vacances, je prends l'avion				
26.	Je fais des dons à des associations en faveur de l'environnement				
27.	Je lis des articles, des livres et autres à propos des questions environnementales				

Annexe X. ÉTUDE E2. MESURE DES HABITUDES

Voici des comportements favorables à l'environnement tels que:

- ne pas utiliser de sacs plastiques pour faire ses courses
- éteindre les lumières des pièces inoccupées
- trier ses déchets
- limiter les achats de produits trop emballés
- utiliser les transports en commun plutôt que la voiture
- éteindre les appareils en veille (tels que la télévision, la chaîne hifi...) en cas d'absence
- etc.

Nous vous présentons des opinions sur ces comportements, pour chacune d'elles, vous me direz si elle vous correspond « tout-à-fait » ou « pas du tout ».

Les cases du milieu vous permettent de nuancer votre jugement.

a) J'adopte fréquemment des comportements favorables à l'environnement :

Pas du tout ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tout à fait

b) J'adopte des comportements favorables à l'environnement de manière automatique, sans y penser :

Pas du tout ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tout à fait

c) Cela serait difficile pour moi de ne pas adopter des comportements favorables à l'environnement :

Pas du tout ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tout à fait

d) Adopter des comportements favorables à l'environnement est habituel pour moi :

Pas du tout ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tout à fait

e) Cela serait très dur si je ne pouvais plus avoir de comportements favorables à l'environnement :

Pas du tout ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tout à fait

f) Avoir des comportements favorables à l'environnement, c'est tout à fait moi :

Pas du tout ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tout à fait

g) Adopter un comportement en faveur de l'environnement, c'est ce que je fais depuis longtemps :

Pas du tout ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tout à fait

Annexe XI. ÉTUDE E2. QUESTIONNAIRE (condition injuste, justice
procédurale, absence de saillance environnementale)

Etude sur les organisations

Nous vous prions de bien vouloir répondre le plus sincèrement possible au questionnaire qui vous est proposé, sachant qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

Nous vous garantissons l'**anonymat** et la **confidentialité** de l'ensemble de vos réponses.

Les données seront utilisées uniquement dans le cadre de nos études.

Code UE EXPE : _____

(Trois premières lettres du prénom de votre mère + votre jour (JJ) et mois de naissance (MM) + les deux derniers chiffres de votre numéro de portable. Exemple : MAR160969

Remarque : si vous êtes né le 7 Janvier, notez 0701)

Veuillez lire très attentivement le scénario ci-dessous.

Julie est étudiante en Psychologie à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense. Elle a intégré un bureau d'études environnementales, pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation. Elle a choisi ce stage car la mission proposée lui plaît et lui semble intéressante.

Quelques semaines après son arrivée, Julie apprend que sa mission a été changée par le directeur, sans lui demander son avis. Etant donné qu'elle vient d'une filière de Psychologie, il a pensé qu'elle ne serait pas à la hauteur et qu'elle n'aurait pas les compétences nécessaires pour assurer la mission initiale.

Au début de son stage, les horaires de travail de Julie étaient les suivants : 9h30-12h30 puis 13h30-17h30. Cette organisation de son temps de travail était compatible avec sa vie privée. Mais la direction a imposé de nouveaux horaires, pour certains salariés seulement, dont les stagiaires. Elle devra désormais travailler de 9h à 12h puis de 14h à 18h. Elle ne sait pas pourquoi les horaires ont été modifiés et n'a reçu aucune explication de la part de la direction. Elle ne peut plus organiser son temps de travail comme elle le souhaite, par exemple réduire sa pause déjeuner pour partir plus tôt le soir.

[Cet évènement est réel, seuls les noms des protagonistes ont été modifiés].

Pour répondre à la question suivante, entourez **le** chiffre de votre choix.

Jusqu'à quel point ce qui arrive à Julie vous semble juste ou injuste ?

1 2 3 4 5 6 7

Totalement injuste Totalement juste

Maintenant, mettez-vous dans la peau de Julie. A sa place comment réagiriez-vous ?

Nous vous proposons une série de comportements qui n'ont pas forcément de liens entre eux. Ils se déroulent sur votre lieu de stage. Veuillez lire attentivement chaque comportement et indiquer dans quelle mesure vous êtes prêt(e) à le faire. Pour répondre, entourez le chiffre de votre choix sachant que 1 signifie « Non, pas du tout » et 7 signifie « Oui, tout à fait ». Vous pouvez nuancer votre réponse à l'aide des numéros intermédiaires.

Veillez à bien répondre à **toutes** les propositions.

1. Je m'efforce d'être rigoureux dans mon travail.

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

2. Je limite la quantité de déchets que je produis.

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

3. J'arrive en retard sur mon lieu de stage sans donner d'explication.

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

4. Je conserve le papier utilisé d'un seul côté, pour servir de papier brouillon.

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

5. Je prends régulièrement des pauses supplémentaires.

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

6. J'assiste à des réunions d'information même si elles ne sont pas obligatoires.

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

7. Lorsque je quitte mon bureau, je laisse la lumière allumée.

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

8. Je partage mes connaissances et savoir-faire avec mes collègues.

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

9. J'utilise beaucoup de papier pour imprimer divers documents (brouillons, mails, etc.)

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

1. Je mets mon ordinateur en veille lorsque je ne l'utilise pas.

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

2. Je dis du mal de mon lieu de stage autour de moi.

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

3. Je choisis de prendre les escaliers plutôt que l'ascenseur.

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

4. Dès que je le peux, j'utilise le téléphone professionnel pour mon usage personnel.

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

5. Je m'investis dans mon travail.

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

6. J'imprime mes documents de travail en recto-verso aussi souvent que possible.

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

7. Je fais en sorte d'être davantage à l'écoute de mes collègues de travail.

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

8. J'agis pour économiser l'énergie sur mon lieu de stage.

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

9. Je rapporte chez moi des fournitures achetées par mon entreprise.

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

10. J'utilise l'eau chaude pour me laver les mains.

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

11. Je participe à des journées de formation facultatives.

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

12. Je laisse mon ordinateur et mon écran allumés le soir en quittant mon bureau.

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

1. Je jette les cartouches d'encre usagées dans la poubelle normale.

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

2. Dès que je le peux, j'utilise Internet pour mon usage personnel.

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

3. Pour les pauses café, je choisis d'utiliser des gobelets jetables plutôt qu'une tasse.

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

4. Je donne de mon temps pour aider mes collègues dans les problèmes qu'ils rencontrent au travail.

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

5. Je remets mon travail en retard.

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

6. Je m'implique pour agir de façon éco-responsable sur mon lieu de stage.

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

Merci de votre participation !

Annexe XII. ETUDE E3. SCÉNARIOS

Condition injuste / contexte organisationnel neutre

Émilie est étudiante en Psychologie à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense. Elle a intégré un bureau d'études pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation. Émilie a choisi ce stage car la mission proposée lui plaît et lui semble intéressante.

L'entreprise a demandé à faire deux conventions de stage dans le but de ne pas lui payer l'indemnisation mensuelle de 436,05€ minimum (obligatoire pour les stages de plus de deux mois).

Quelques semaines après son arrivée, Émilie apprend que sa mission a été changée par le directeur, sans lui demander son avis. Étant donné qu'elle vient d'une filière de Psychologie, il a pensé qu'elle ne serait pas à la hauteur et qu'elle n'aurait pas les compétences nécessaires pour assurer la mission initiale. Émilie reste motivée et essaie de faire de son mieux, elle accumule de plus en plus de travail et de responsabilités. Elle consacre énormément de temps à son stage, au détriment de ses révisions d'examens. Elle a le sentiment de s'investir beaucoup pour son entreprise, sans avoir de rétributions en retour. Émilie connaît d'autres stagiaires qui ont une charge de travail moins importante qu'elle mais qui reçoivent une indemnisation mensuelle.

Au début de son stage, les horaires de travail d'Émilie étaient les suivants : 9h30-12h30 puis 13h30-17h30. Cette organisation de son temps de travail était compatible avec sa vie privée. Mais la direction a imposé de nouveaux horaires, pour certains salariés seulement, dont les stagiaires. Elle devra désormais travailler de 9h à 12h puis de 14h à 18h. Elle ne sait pas pourquoi les horaires ont été modifiés et n'a reçu aucune explication de la part de la direction.

En tant que stagiaire, Émilie n'est pas conviée aux réunions hebdomadaires, alors qu'elle pourrait y acquérir de nouvelles connaissances, utiles pour son travail. Son supérieur lui demande souvent de réaliser des missions en dehors du cadre de son stage. Elle accepte mais ne reçoit aucun remerciement. Émilie a des difficultés à réaliser son travail car il lui manque certaines informations et elle ne sait pas à qui s'adresser. Elle décide de prendre les choses en main et d'en parler au directeur. Celui-ci lui répond : « Écoutez, Émilie, vous n'êtes pas capable de vous débrouiller toute seule ? Je n'ai pas que ça à faire de perdre mon temps avec vous ! Ici, il y a des gens qui travaillent, essayez d'en faire de même ! »

[Cet évènement est réel, seuls les noms des protagonistes ont été modifiés].

Condition injuste / contexte organisationnel pro-environnemental

Émilie est étudiante en Psychologie à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense. Elle a intégré un bureau d'études environnementales, pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation. L'entreprise est très investie pour la protection de l'environnement, de par ses missions et les valeurs qu'elle défend. La politique interne de développement durable vise à favoriser l'éco-responsabilité de l'ensemble des salariés. Émilie a choisi ce stage car la mission proposée lui plait et lui semble intéressante.

L'entreprise a demandé à faire deux conventions de stage dans le but de ne pas lui payer l'indemnisation mensuelle de 436,05€ minimum (obligatoire pour les stages de plus de deux mois).

Quelques semaines après son arrivée, Émilie apprend que sa mission a été changée par le directeur, sans lui demander son avis. Étant donné qu'elle vient d'une filière de Psychologie, il a pensé qu'elle ne serait pas à la hauteur et qu'elle n'aurait pas les compétences nécessaires pour assurer la mission initiale. Émilie reste motivée et essaie de faire de son mieux, elle accumule de plus en plus de travail et de responsabilités. Elle consacre énormément de temps à son stage, au détriment de ses révisions d'examens. Elle a le sentiment de s'investir beaucoup pour son entreprise, sans avoir de rétributions en retour. Émilie connaît d'autres stagiaires qui ont une charge de travail moins importante qu'elle mais qui reçoivent une indemnisation mensuelle.

Au début de son stage, les horaires de travail d'Émilie étaient les suivants : 9h30-12h30 puis 13h30-17h30. Cette organisation de son temps de travail était compatible avec sa vie privée. Mais la direction a imposé de nouveaux horaires, pour certains salariés seulement, dont les stagiaires. Elle devra désormais travailler de 9h à 12h puis de 14h à 18h. Elle ne sait pas pourquoi les horaires ont été modifiés et n'a reçu aucune explication de la part de la direction.

En tant que stagiaire, Émilie n'est pas conviée aux réunions hebdomadaires, alors qu'elle pourrait y acquérir de nouvelles connaissances, utiles pour son travail. Son supérieur lui demande souvent de réaliser des missions en dehors du cadre de son stage. Elle accepte mais ne reçoit aucun remerciement. Émilie a des difficultés à réaliser son travail car il lui manque certaines informations et elle ne sait pas à qui s'adresser. Elle décide de prendre les choses en main et d'en parler au directeur. Celui-ci lui répond : « Écoutez, Émilie, vous n'êtes pas capable de vous débrouiller toute seule ? Je n'ai pas que ça à faire de perdre mon temps avec vous ! Ici, il y a des gens qui travaillent, essayez d'en faire de même ! »

[Cet évènement est réel, seuls les noms des protagonistes ont été modifiés].

Condition « juste » / contexte organisationnel neutre

Émilie est étudiante en Psychologie à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense. Elle a intégré un bureau d'études pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation. Émilie a choisi ce stage car la mission proposée lui plaît et lui semble intéressante.

Elle a une convention de stage avec l'entreprise qui a décidé de lui verser une indemnisation mensuelle de 1 300€ net (le minimum obligatoire pour les stages de plus de deux mois est 436,05€).

Quelques semaines après son arrivée, Émilie a eu l'occasion d'échanger avec le directeur sur sa mission. Le directeur lui demande régulièrement son avis sur les décisions qui concernent son travail. Étant donné qu'elle vient d'une filière de Psychologie, le directeur pense qu'elle est à la hauteur et qu'elle a les compétences nécessaires pour assurer la mission qui lui est confiée. Émilie est satisfaite de sa charge de travail et de ses responsabilités. Elle consacre un temps raisonnable à son stage, lui permettant de réviser ses examens en parallèle. Elle a le sentiment d'être bien rétribuée pour son investissement dans l'entreprise. Émilie connaît d'autres stagiaires qui ont une charge de travail aussi importante qu'elle et sont indemnisés au même niveau.

Émilie se réjouit de ses horaires de travail car elle a le droit de les aménager de façon à ce qu'ils soient compatibles avec sa vie privée, en respectant les heures minimales communes de présence, à savoir de 9h30 à 12h30 puis de 14h à 17h. Les stagiaires peuvent donc, au même titre que les autres salariés, organiser leur temps de travail comme ils le souhaitent.

Émilie est conviée aux réunions hebdomadaires, où elle acquiert de nouvelles connaissances, utiles pour son travail. Son supérieur la remercie pour la qualité de son travail et pour son investissement. Il lui fournit toutes les informations nécessaires, l'encadre dans ses missions et lui explique les décisions qui sont prises. Un jour il lui a même dit : « Écoutez, Émilie, vous êtes stagiaire, c'est normal de ne pas tout savoir et vous êtes ici pour vous former, n'hésitez pas à me solliciter, moi ou un de mes collègues, dès que vous avez une question. »

[Cet évènement est réel, seuls les noms des protagonistes ont été modifiés].

Condition « juste » / contexte organisationnel pro-environnemental

Émilie est étudiante en Psychologie à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense. Elle a intégré un bureau d'études environnementales, pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation. L'entreprise est très investie pour la protection de l'environnement, de par ses missions et les valeurs qu'elle défend. La politique interne de développement durable vise à favoriser l'éco-responsabilité de l'ensemble des salariés. Émilie a choisi ce stage car la mission proposée lui plait et lui semble intéressante.

Elle a une convention de stage avec l'entreprise qui a décidé de lui verser une indemnisation mensuelle de 1 300€ net (le minimum obligatoire pour les stages de plus de deux mois est 436,05€).

Quelques semaines après son arrivée, Émilie a eu l'occasion d'échanger avec le directeur sur sa mission. Le directeur lui demande régulièrement son avis sur les décisions qui concernent son travail. Étant donné qu'elle vient d'une filière de Psychologie, le directeur pense qu'elle est à la hauteur et qu'elle a les compétences nécessaires pour assurer la mission qui lui est confiée. Émilie est satisfaite de sa charge de travail et de ses responsabilités. Elle consacre un temps raisonnable à son stage, lui permettant de réviser ses examens en parallèle. Elle a le sentiment d'être bien rétribuée pour son investissement dans l'entreprise. Émilie connaît d'autres stagiaires qui ont une charge de travail aussi importante qu'elle et sont indemnisés au même niveau.

Émilie se réjouit de ses horaires de travail car elle a le droit de les aménager de façon à ce qu'ils soient compatibles avec sa vie privée, en respectant les heures minimales communes de présence, à savoir de 9h30 à 12h30 puis de 14h à 17h. Les stagiaires peuvent donc, au même titre que les autres salariés, organiser leur temps de travail comme ils le souhaitent.

Émilie est conviée aux réunions hebdomadaires, où elle acquiert de nouvelles connaissances, utiles pour son travail. Son supérieur la remercie pour la qualité de son travail et pour son investissement. Il lui fournit toutes les informations nécessaires, l'encadre dans ses missions et lui explique les décisions qui sont prises. Un jour il lui a même dit : « Écoutez, Émilie, vous êtes stagiaire, c'est normal de ne pas tout savoir et vous êtes ici pour vous former, n'hésitez pas à me solliciter, moi ou un de mes collègues, dès que vous avez une question. »

[Cet évènement est réel, seuls les noms des protagonistes ont été modifiés].

Annexe XIII. ÉTUDE E3. MESURE DES ATTITUDES ENVIRONNEMENTALES

Indiquez ci-dessous votre code en 9 caractères (majuscules) qui vous garantit l'anonymat des réponses :

Indiquez les 3 premières lettres du prénom de votre mère + le jour et le mois de votre naissance sur 4 chiffres + les deux derniers chiffres de votre numéro de téléphone portable :

Exemple : si votre mère se prénomme Sylvie, que vous êtes né un 6 août, et que les deux derniers chiffres de votre numéro de téléphone portable sont 45, le code est : SYL060845

VOTRE CODE PERSONNEL :

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nous aimerions connaître votre opinion concernant le problème du réchauffement climatique et de ses conséquences.

Donnez votre avis en cochant la case qui correspond le plus à votre point de vue.

Je me sens préoccupé(e) par le problème du réchauffement climatique à cause de ses conséquences sur :

Mon style de vie

Pas préoccupé(e) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Très préoccupé(e)

Les animaux et oiseaux

Pas préoccupé(e) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Très préoccupé(e)

Les générations futures

Pas préoccupé(e) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Très préoccupé(e)

Les enfants

Pas préoccupé(e) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Très préoccupé(e)

La vie sous-marine

Pas préoccupé(e) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Très préoccupé(e)

Mon futur

Pas préoccupé(e) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Très préoccupé(e)

Les mammifères marins

Pas préoccupé(e) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Très préoccupé(e)

Ma prospérité

Pas préoccupé(e) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Très préoccupé(e)

Les citoyens

Pas préoccupé(e) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Très préoccupé(e)

Ma santé

Pas préoccupé(e) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Très préoccupé(e)

Moi-même

Pas préoccupé(e) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Très préoccupé(e)

Les plantes, les arbres

Pas préoccupé(e) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Très préoccupé(e)

L'humanité

Pas préoccupé(e) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Très préoccupé(e)

Annexe XIV. **ÉTUDE E3. QUESTIONNAIRE** (condition injuste, saillance environnementale élevée, contexte organisationnel pro-environnemental)

Étude sur les organisations

Nous vous prions de bien vouloir répondre le plus sincèrement possible au questionnaire qui vous est proposé, sachant qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

Nous vous garantissons l'**anonymat** et la **confidentialité** de l'ensemble de vos réponses.

Les données seront utilisées uniquement dans le cadre de nos études.

Code UE EXPE : _ _ _ _ _

Trois premières lettres du prénom de votre mère + votre jour (JJ) et mois de naissance (MM) + les deux derniers chiffres de votre numéro de portable.

(Exemple : MAR160969

Remarque : si vous êtes né le 7 Janvier, notez 0701)

Merci de bien vouloir répondre à ces 2 questions préalables (sans lien direct avec cette étude) :

- 1) A l'université de Nanterre, à quoi sert la boîte POP ? _____
- 2) En France, en une année, quelle est la quantité de papier utilisée par un employé de bureau ? _____ kg

*Veillez lire **très attentivement** le scénario ci-dessous.*

Emilie est étudiante en Psychologie à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense.

Elle a intégré un bureau d'études environnementales, pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation. L'entreprise est très investie pour la protection de l'environnement, de par ses missions et les valeurs qu'elle défend. La politique interne de développement durable vise à favoriser l'éco-responsabilité de l'ensemble des salariés. Pour montrer l'exemple et être en cohérence avec ses activités et valeurs, l'entreprise a décidé d'installer ses locaux dans un bâtiment à basse consommation d'énergie et à haute qualité environnementale.

Emilie a choisi ce stage car la mission proposée lui plait et lui semble intéressante.

L'entreprise a demandé à faire deux conventions de stage dans le but de ne pas lui payer l'indemnisation mensuelle de 436,05€ minimum (obligatoire pour les stages de plus de deux mois).

Quelques semaines après son arrivée, Emilie apprend que sa mission a été changée par le directeur, sans lui demander son avis. Étant donné qu'elle vient d'une filière de Psychologie, il a pensé qu'elle ne serait pas à la hauteur et qu'elle n'aurait pas les compétences nécessaires pour assurer la mission initiale. Emilie reste motivée et essaie de faire de son mieux, elle accumule de plus en plus de travail et de responsabilités. Elle consacre énormément de temps à son stage, au détriment de ses révisions d'examens. Elle a le sentiment de s'investir beaucoup pour son entreprise, sans avoir de rétributions en retour. Emilie connaît d'autres stagiaires qui ont une charge de travail moins importante qu'elle mais qui reçoivent une indemnisation mensuelle.

Au début de son stage, les horaires de travail d'Emilie étaient les suivants : 9h30-12h30 puis 13h30-17h30. Cette organisation de son temps de travail était compatible avec sa vie privée. Mais la direction a imposé de nouveaux horaires, pour certains salariés seulement, dont les stagiaires. Elle devra désormais travailler de 9h à 12h puis de 14h à 18h. Elle ne sait pas pourquoi les horaires ont été modifiés et n'a reçu aucune explication de la part de la direction.

En tant que stagiaire, Emilie n'est pas conviée aux réunions hebdomadaires, alors qu'elle pourrait y acquérir de nouvelles connaissances, utiles pour son travail. Son supérieur lui demande souvent de réaliser des missions en dehors du cadre de son stage. Elle accepte mais ne reçoit aucun remerciement. Emilie a des difficultés à réaliser son travail car il lui manque certaines informations et elle ne sait pas à qui s'adresser. Elle décide de prendre les choses en main et d'en parler au directeur. Celui-ci lui répond : « Écoutez, Emilie, vous n'êtes pas capable de vous débrouiller toute seule ? Je n'ai pas que ça à faire de perdre mon temps avec vous ! Ici, il y a des gens qui travaillent, essayez d'en faire de même ! »

[Cet évènement est réel, seuls les noms des protagonistes ont été modifiés].

*Pour répondre à la question suivante, entourez **le** chiffre de votre choix.*

Ce qui arrive à Emilie vous semble :

1	2	3	4	5	6	7
Totalement injuste						Totalement juste

Maintenant, mettez-vous dans la peau d'Emilie. A sa place comment réagiriez-vous ?

Nous vous proposons une série de comportements qui n'ont pas forcément de liens entre eux. Ils se déroulent sur votre lieu de stage. Veuillez lire attentivement chaque comportement et indiquer dans quelle mesure vous êtes prêt(e) à le faire. Pour répondre, entourez le chiffre de votre choix sachant que 1 signifie « Non, pas du tout » et 7 signifie « Oui, tout à fait ». Vous pouvez nuancer votre réponse à l'aide des numéros intermédiaires.

Veillez à bien répondre à **toutes** les propositions.

1. Je jette mes bouteilles, canettes et autres emballages recyclables dans la poubelle de tri.

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

2. J'ai plutôt tendance à exagérer les problèmes que rencontre mon entreprise.

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

3. Je participe activement aux activités ou programmes environnementaux organisés par mon organisation.

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

4. Je pèse mes actes avant de faire quoi que soit dans le travail qui pourrait affecter les personnes avec lesquelles je travaille.

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

5. Je jette les cartouches d'encre usagées dans la poubelle normale.

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

6. Même lorsque je suis occupé(e), je suis disposé(e) à prendre du temps pour aider les nouveaux collègues à s'intégrer ou se former.

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

7. Je choisis de prendre les escaliers plutôt que l'ascenseur.

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

8. Je mets mon ordinateur en veille lorsque je ne l'utilise pas.

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

1. **Je cherche activement un emploi pour travailler ailleurs.**

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

2. **J'accomplis volontairement des actions et des initiatives environnementales dans mes activités quotidiennes.**

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

3. **Je passe beaucoup trop de temps sur des tâches qui me paraissent professionnellement insignifiantes.**

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

4. **J'entreprends des actions environnementales qui contribuent favorablement à l'image de mon organisation.**

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

5. **J'agis en tant que conciliateur quand des salariés de mon entreprise sont en désaccord.**

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

6. **Je conserve le papier utilisé d'un seul côté, pour servir de papier brouillon.**

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

7. **Je trouve toujours à redire sur ce qui est fait dans mon entreprise.**

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

8. **Je laisse mon ordinateur et mon écran allumés le soir en quittant mon bureau.**

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

9. **J'assiste à des manifestations professionnelles pour lesquelles ma présence est encouragée mais pas formellement exigée.**

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

10. **Je pense souvent m'absenter sans raison de mon travail.**

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

1. **J'encourage mes collègues à adopter des comportements plus soucieux de l'environnement.**

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

2. **Lorsque je quitte mon bureau, je laisse la lumière allumée.**

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

3. **J'interviens spontanément auprès de mes collègues pour les aider à mieux comprendre les problèmes environnementaux.**

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

4. **Je pense souvent quitter définitivement mon entreprise actuelle.**

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

5. **Je fais des actions qui contribuent à l'image de mon entreprise mais qui ne sont pas formellement exigées de moi.**

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

6. **Je participe activement à toute manifestation qui concerne de près ou de loin mon entreprise.**

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

7. **Plutôt que de voir le côté positif de mon entreprise, j'ai tendance à voir ce qui ne va pas.**

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

8. **J'utilise beaucoup de papier pour imprimer divers documents (brouillons, mails, etc.)**

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

9. **Je pèse mes actes avant de faire quelque chose qui pourrait nuire à l'environnement.**

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

10. **J'encourage mes collègues à exprimer leurs idées et opinions sur les problèmes environnementaux.**

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

1. **J'utilise systématiquement l'eau chaude pour me laver les mains.**

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

2. **Je propose des nouvelles pratiques qui tendent à améliorer la performance environnementale de mon organisation.**

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

3. **Quand j'entrevois des problèmes entre des collègues, j'essaie d'influencer leur relation dans le sens du consensus.**

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

4. **J'imprime mes documents de travail en recto-verso aussi souvent que possible.**

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

5. **Il m'arrive d'agir pour essayer d'empêcher l'émergence de problèmes entre des salariés de mon entreprise.**

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

6. **Je me tiens informé(e) des efforts environnementaux de mon organisation.**

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

7. **Je suis volontaire sur des projets ou activités qui touchent les questions environnementales de mon organisation.**

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

8. **Je m'assure que tous les équipements électriques sont éteints lorsque je quitte mon bureau.**

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

9. **Je donne spontanément de mon temps pour aider mes collègues à mieux prendre en compte l'environnement.**

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

1. Dès que je le peux, je quitte définitivement mon entreprise.

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

2. Je limite la quantité de déchets que je produis.

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

3. Je suggère des manières d'agir plus efficaces pour protéger l'environnement.

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

4. Pour les pauses café, je choisis d'utiliser des gobelets jetables plutôt qu'une tasse.

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

5. Je donne volontairement de mon temps pour aider des collègues qui rencontrent des difficultés dans leur travail.

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

6. Dès que je le peux, je m'absente sans raison de mon travail.

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

Vous êtes : ☐ Un homme ☐ Une femme

Votre âge : _____ ans

Merci de votre participation !

Annexe XV. **ÉTUDE E4. QUESTIONNAIRE** (condition juste, contexte organisationnel pro-environnemental, activation de la norme de réciprocité)

Étude sur les pratiques organisationnelles

Nous vous prions de bien vouloir répondre le plus sincèrement possible au questionnaire qui vous est proposé, sachant qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

Nous vous garantissons l'**anonymat** et la **confidentialité** de l'ensemble de vos réponses.

Les données seront utilisées uniquement dans le cadre de nos études.

Voici des affirmations avec lesquelles vous pouvez être d'accord ou non. Exprimez votre opinion en entourant le chiffre de votre choix. 1 signifie « Pas du tout d'accord » et 7 : « Tout à fait d'accord ». Vous pouvez nuancer votre réponse avec les autres chiffres.

1. Les efforts au travail d'un salarié devraient dépendre en partie de la façon dont l'entreprise répond à ses besoins et préoccupations.

1 2 3 4 5 6 7

Pas du tout d'accord Tout à fait d'accord

- 2. Un salarié qui n'est pas bien traité par son entreprise devrait réduire ses efforts au travail.**

1 2 3 4 5 6 7

Pas du tout d'accord Tout à fait d'accord

- 3. L'implication d'un salarié dans son travail devrait dépendre de la façon dont son entreprise le considère.**

1 2 3 4 5 6 7

Pas du tout d'accord Tout à fait d'accord

- 4. Les efforts au travail d'un salarié devraient être liés à l'équité de ses rémunérations.**

1 2 3 4 5 6 7
Pas du tout d'accord Tout à fait d'accord

5. Si les contributions d'un salarié ne sont pas appréciées à leur juste valeur par l'entreprise, il est normal que le salarié limite son implication au travail.

1 2 3 4 5 6 7

Pas du tout d'accord Tout à fait d'accord

- 6. De façon générale, les gens devraient aider ceux qui les ont aidés.**

1 2 3 4 5 6 7

Pas du tout d'accord Tout à fait d'accord

Voici des exemples de comportements favorables à l'environnement au travail :

- éteindre les lumières des pièces inoccupées ;
- trier ses déchets ;
- mettre son ordinateur en veille lors d'absence prolongée ;
- utiliser les escaliers plutôt que les ascenseurs ;
- éteindre tous les appareils électriques la nuit ;
- imprimer ses documents de travail en recto-verso ; etc.

*Pour chaque proposition ci-dessous, indiquez à quel point elle correspond à vos **motivations personnelles pour adopter des comportements favorables à l'environnement au travail**.*

Pour cela, entourez le chiffre approprié sur une échelle de 7 points, allant de 1 (ne correspond pas du tout) à 7 (correspond exactement).

1. Cela me permet d'atteindre des objectifs que je trouve importants.

1	2	3	4	5	6	7
Ne correspond pas du tout					Correspond exactement	

2. Cela correspond à mes valeurs personnelles.

1	2	3	4	5	6	7
Ne correspond pas du tout					Correspond exactement	

3. C'est personnellement important pour moi.

1	2	3	4	5	6	7
Ne correspond pas du tout					Correspond exactement	

4. Je prends du plaisir à le faire.

1	2	3	4	5	6	7
Ne correspond pas du tout					Correspond exactement	

5. C'est sympa de le faire.

1	2	3	4	5	6	7
Ne correspond pas du tout					Correspond exactement	

6. Mon travail le nécessite.

1	2	3	4	5	6	7
Ne correspond pas du tout					Correspond exactement	

7. Je suis récompensé pour le faire.

1	2	3	4	5	6	7
Ne correspond pas du tout					Correspond exactement	

8. Je suis payé pour le faire.

1	2	3	4	5	6	7
Ne correspond pas du tout					Correspond exactement	

Pensez à l'entreprise idéale. En échange des efforts et de l'investissement des salariés, que devrait-elle leur donner ?

Parmi les éléments suivants, cochez ceux qui vous semblent les plus importants au travail :

- ☐ Une entreprise qui se soucie de votre bien-être
- ☐ Une entreprise qui valorise vos contributions
- ☐ Une entreprise qui est fière de vos réalisations au travail
- ☐ Une entreprise qui soutient vos initiatives environnementales
- ☐ Une entreprise qui récompense vos efforts
- ☐ Une entreprise qui vous apporte de l'aide quand vous en avez besoin pour effectuer votre travail correctement
- ☐ Des relations basées sur une confiance mutuelle
- ☐ Des relations basées sur un engagement mutuel
- ☐ Des relations basées sur un respect mutuel

Veuillez lire **très attentivement** le scénario ci-dessous.

Emilie est étudiante en Psychologie à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense.

Elle a intégré un bureau d'études environnementales, pour réaliser un stage visant à acquérir une expérience professionnelle complémentaire à sa formation. L'entreprise est très investie pour la protection de l'environnement, de par ses missions et les valeurs qu'elle défend. La politique interne de développement durable vise à favoriser l'éco-responsabilité de l'ensemble des salariés. Pour montrer l'exemple et être en cohérence avec ses activités et valeurs, l'entreprise a décidé d'installer ses locaux dans un bâtiment à basse consommation d'énergie et à haute qualité environnementale.

Emilie a choisi ce stage car la mission proposée lui plaît et lui semble intéressante.

Elle a une convention de stage avec l'entreprise qui a décidé de lui verser une indemnisation mensuelle de 1 300€ net (le minimum obligatoire pour les stages de plus de deux mois est 436,05€).

Quelques semaines après son arrivée, Emilie a eu l'occasion d'échanger avec le directeur sur sa mission. Le directeur lui demande régulièrement son avis sur les décisions qui concernent son travail. Étant donné qu'elle vient d'une filière de Psychologie, le directeur pense qu'elle est à la hauteur et qu'elle a les compétences nécessaires pour assurer la mission qui lui est confiée. Emilie est satisfaite de sa charge de travail et de ses responsabilités. Elle consacre un temps raisonnable à son stage, lui permettant de réviser ses examens en parallèle. Elle a le sentiment d'être bien rétribuée pour son investissement dans l'entreprise. Emilie connaît d'autres stagiaires qui ont une charge de travail aussi importante qu'elle et sont indemnisés au même niveau.

Emilie se réjouit de ses horaires de travail car elle a le droit de les aménager de façon à ce qu'ils soient compatibles avec sa vie privée, en respectant les heures minimales communes de présence, à savoir de 9h30 à 12h30 puis de 14h à 17h. Les stagiaires peuvent donc, au même titre que les autres salariés, organiser leur temps de travail comme ils le souhaitent.

Emilie est conviée aux réunions hebdomadaires, où elle acquiert de nouvelles connaissances, utiles pour son travail. Son supérieur la remercie pour la qualité de son travail et pour son investissement. Il lui fournit toutes les informations nécessaires, l'encadre dans ses missions et lui explique les décisions qui sont prises. Un jour il lui a même dit : « Écoutez, Emilie, vous êtes stagiaire, c'est normal de ne pas tout savoir et vous êtes ici pour vous former, n'hésitez pas à me solliciter, moi ou un de mes collègues, dès que vous avez une question. »

[Cet évènement est réel, seuls les noms des protagonistes ont été modifiés].

Pour répondre à la question suivante, entourez **le** chiffre de votre choix.

Ce qui arrive à Emilie vous semble :

1	2	3	4	5	6	7
Totalement injuste						Totalement juste

Maintenant, mettez-vous dans la peau d'Emilie. A sa place comment réagiriez-vous ?

Nous vous proposons une série de comportements qui n'ont pas forcément de liens entre eux. Ils se déroulent sur votre lieu de stage. Veuillez lire attentivement chaque comportement et indiquer dans quelle mesure vous êtes prêt(e) à le faire. Pour répondre, entourez le chiffre de votre choix sachant que 1 signifie « Non, pas du tout » et 7 signifie « Oui, tout à fait ». Vous pouvez nuancer votre réponse à l'aide des numéros intermédiaires.

Veillez à bien répondre à **toutes** les propositions.

- 1. Il m'arrive d'agir pour essayer d'empêcher l'émergence de problèmes entre des salariés de mon entreprise.**

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

- 2. Je jette les cartouches d'encre usagées dans la poubelle normale.**

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

- 3. Quand j'entrevois des problèmes entre des collègues, j'essaie d'influencer leur relation dans le sens du consensus.**

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

- 4. Je limite la quantité de déchets que je produis.**

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

- 5. Je trouve toujours à redire sur ce qui est fait dans mon entreprise.**

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

- 6. J'utilise systématiquement l'eau chaude pour me laver les mains.**

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

- 7. Je donne spontanément de mon temps pour aider mes collègues à mieux prendre en compte l'environnement.**

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

- 8. Je passe beaucoup trop de temps sur des tâches qui me paraissent professionnellement insignifiantes.**

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

1. Je jette mes bouteilles, canettes et autres emballages recyclables dans la poubelle de tri.

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

2. J'assiste à des manifestations professionnelles pour lesquelles ma présence est encouragée mais pas formellement exigée.

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

3. Je pèse mes actes avant de faire quelque chose qui pourrait nuire à l'environnement.

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

4. Je pense souvent quitter définitivement mon entreprise actuelle.

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

5. Je laisse mon ordinateur et mon écran allumés le soir en quittant mon bureau.

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

6. Même lorsque je suis occupé(e), je suis disposé(e) à prendre du temps pour aider les nouveaux collègues à s'intégrer ou se former.

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

7. J'imprime mes documents de travail en recto-verso aussi souvent que possible.

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

8. Je propose des nouvelles pratiques qui tendent à améliorer la performance environnementale de mon entreprise.

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

9. Je cherche activement un emploi pour travailler ailleurs.

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

10. Lorsque je quitte mon bureau, je laisse la lumière allumée.

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

1. Je fais des actions qui contribuent à l'image de mon entreprise mais qui ne sont pas formellement exigées de moi.

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

2. Je mets mon ordinateur en veille lorsque je ne l'utilise pas.

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

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

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

4. Plutôt que de voir le côté positif de mon entreprise, j'ai tendance à voir ce qui ne va pas.

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

5. Pour les pauses café, je choisis d'utiliser des gobelets jetables plutôt qu'une tasse.

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

6. Je me tiens informé(e) des efforts environnementaux de mon entreprise.

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

7. Je donne volontairement de mon temps pour aider des collègues qui rencontrent des difficultés dans leur travail.

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

8. Je choisis de prendre les escaliers plutôt que l'ascenseur.

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

9. Je m'assure que tous les équipements électriques sont éteints lorsque je quitte mon bureau.

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

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

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

1. J'interviens spontanément auprès de mes collègues pour les aider à mieux comprendre les problèmes environnementaux.

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

2. J'utilise beaucoup de papier pour imprimer divers documents (brouillons, mails, etc.)

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

3. Dès que je le peux, je m'absente sans raison de mon travail.

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

4. Je suis volontaire sur des projets ou activités qui touchent les questions environnementales de mon entreprise.

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

5. Je suggère des manières d'agir plus efficaces pour protéger l'environnement.

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

6. Je participe activement à toute manifestation qui concerne de près ou de loin mon entreprise.

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

7. J'ai plutôt tendance à exagérer les problèmes que rencontre mon entreprise.

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

8. J'agis en tant que conciliateur quand des salariés de mon entreprise sont en désaccord.

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

9. J'encourage mes collègues à exprimer leurs idées et opinions sur les problèmes environnementaux.

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

10. Dès que je le peux, je quitte définitivement mon entreprise.

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

1. Je conserve le papier utilisé d'un seul côté, pour servir de papier brouillon.

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

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

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

3. Je pense souvent m'absenter sans raison de mon travail.

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

4. J'accomplis volontairement des actions et des initiatives environnementales dans mes activités quotidiennes.

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

5. Je pèse mes actes avant de faire quoi que soit dans le travail qui pourrait affecter les personnes avec lesquelles je travaille.

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

Selon vous, si Émilie adopte des comportements favorables à l'environnement sur son lieu de stage, cela permettra d'améliorer :

- **sa réussite professionnelle**

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

- **ses relations avec ses collègues**

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

- **ses relations avec ses supérieurs hiérarchiques**

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

- **l'image que les autres ont d'elle**

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

- **la qualité de l'environnement**

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

Vous êtes : ☐ Un homme ☐ Une femme

Votre âge : _____ ans

Occupez-vous un emploi salarié ? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, combien d'heures par semaine ? _____ heures

Avez-vous des remarques ou commentaires concernant ce questionnaire ?

Merci de votre participation !

Annexe XVI. ÉTUDE E5. COURRIEL DE CONTACT

Bonjour,

Nous avons donné notre accord à Delphine LABBOUZ qui effectue un doctorat en sciences humaines et sociales, pour réaliser une enquête dans le cadre de son université Paris-Ouest Nanterre-La Défense.

Il s'agit de répondre à un questionnaire dont l'objectif est d'étudier et comprendre les perceptions et comportements des occupants d'immeubles de bureaux. Les questions traitent de différents sujets liés au monde du travail en entreprise et aux pratiques environnementales.

Bien entendu, le code de déontologie des psychologues garantit l'anonymat et la confidentialité de vos réponses.

Merci de répondre au questionnaire sur votre lieu de travail, le plus tôt possible et au plus tard avant le _____, en suivant ce lien : _____

Si vous le souhaitez, vous pourrez avoir accès à une synthèse des principaux résultats; ainsi qu'à l'intégralité de la thèse, lorsqu'elle sera rendue publique.

Je vous remercie de lui réserver un bon accueil.

Laurent Lehmann | Directeur Général Adjoint

Chartered Surveyor

CBRE | Marketing & Communication

145-151, rue de Courcelles | BP 80450 | 75824 Paris Cedex 17 | France

Annexe XVII. ÉTUDE E5. QUESTIONNAIRE CBRE



Participation à une recherche scientifique

Chers collaborateurs CBRE,

Je vous prie de bien vouloir remplir ce questionnaire lorsque vous êtes à votre poste de travail, en une seule fois. Cela vous prendra environ 10-15 minutes et me sera d'une grande aide dans le cadre de mon Doctorat.

Vous devez répondre de façon spontanée, ce qui vous vient à l'esprit, 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.

Je vous garantis l'anonymat et la confidentialité de vos réponses, en respect du code de déontologie. Les données seront utilisées uniquement à des fins de recherche en Sciences Humaines et Sociales.

Merci beaucoup de me consacrer un peu de votre temps !

N'oubliez pas de cliquer sur "envoyer" à la fin du questionnaire.

Delphine LABBOUZ-HENRY.

Courriel : d.labbouz.henry@gmail.com

Votre entreprise

Voici des affirmations avec lesquelles vous pouvez être d'accord ou non. Exprimez votre opinion en entourant le chiffre de votre choix. 1 signifie « Pas du tout d'accord » et 7 : « Tout à fait d'accord ». Vous pouvez nuancer votre réponse avec les autres chiffres.

Les efforts au travail d'un salarié devraient dépendre en partie de la façon dont l'entreprise répond à ses besoins et préoccupations.

Pas du tout d'accord | 1 2 3 4 5 6 7 | Tout à fait d'accord

Un salarié qui n'est pas bien traité par son entreprise devrait réduire ses efforts au travail.

Pas du tout d'accord | 1 2 3 4 5 6 7 | Tout à fait d'accord

L'implication d'un salarié dans son travail devrait dépendre de la façon dont son entreprise le considère.

Pas du tout d'accord | 1 2 3 4 5 6 7 | Tout à fait d'accord

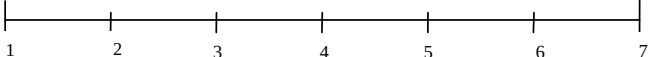
Les efforts au travail d'un salarié devraient être liés à l'équité de ses rémunérations.

Pas du tout d'accord | 1 2 3 4 5 6 7 | Tout à fait d'accord

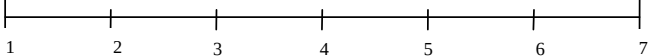
Si les contributions d'un salarié ne sont pas appréciées à leur juste valeur par l'entreprise, il est normal que le salarié limite son implication au travail.

Pas du tout d'accord | 1 2 3 4 5 6 7 | Tout à fait d'accord

De façon générale, les gens devraient aider ceux qui les ont aidés.

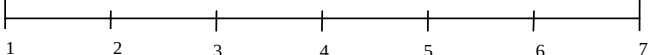
Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Le système de rémunération de CBRE est juste.

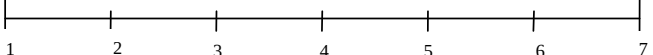
Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Par comparaison avec mes collègues, mes rétributions sont justes.

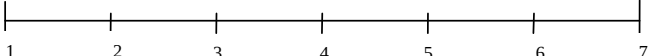
Le terme « rétributions » renvoie à « ce que vous recevez dans votre entreprise », par exemple le salaire, les primes, promotions, récompenses, etc.

Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Je suis équitablement rémunéré(e) pour les efforts que je fournis.

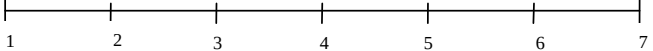
Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Mes rétributions sont justes par rapport à mes responsabilités.

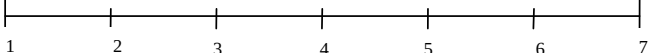
Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Les décisions sont appliquées de la même façon pour tous.

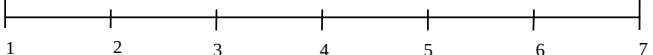
Il s'agit des décisions prises par la direction de CBRE, qui concernent les salariés (rétributions, missions, conditions de travail, etc.)

Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

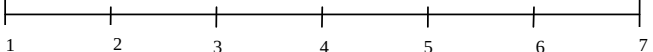
J'ai la possibilité de donner mon avis avant qu'une décision me concernant ne soit prise.

Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

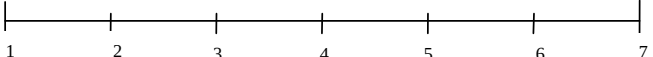
Les décisions qui sont prises sont basées sur des informations exactes et précises.

Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

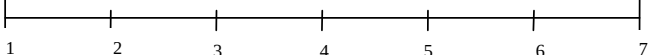
Même lorsqu'une décision est prise, je peux encore la modifier en fonction de nouvelles informations.

Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Les procédures utilisées permettent de prendre en compte les intérêts de tous les salariés concernés par une décision.

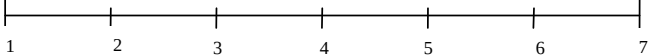
Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Certaines décisions concernant les salariés sont influencées par des préjugés.

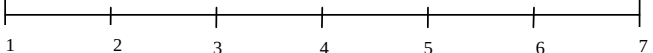
Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Mon supérieur hiérarchique me traite avec respect.

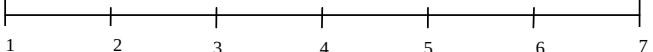
Si vous n'avez pas de supérieur hiérarchique, passez cette question ainsi que les 3 suivantes.

Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Mon supérieur hiérarchique me montre de la reconnaissance pour mon travail.

Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Mon supérieur hiérarchique m'explique clairement les décisions concernant mon travail.

Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Mon supérieur hiérarchique me fournit les informations dont j'ai besoin pour mon travail.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

CBRE se préoccupe de mon bien-être.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

CBRE est fier de mon travail.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Je peux obtenir de l'aide de CBRE quand j'ai un problème au travail.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

CBRE prend mes opinions en considération.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

CBRE se préoccupe de ma satisfaction générale au travail.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

CBRE et l'environnement

CBRE se soucie sincèrement de son impact environnemental.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

La direction de CBRE accorde suffisamment d'attention à la gestion des problèmes environnementaux.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Les considérations environnementales sont mises de côté par CBRE si elles interfèrent avec la rentabilité des activités.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Chaque salarié est au courant des objectifs de protection de l'environnement de CBRE.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Les salariés sont informés de l'impact de leur travail sur l'environnement.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

CBRE utilise des incitations directes (récompenses, reconnaissance) pour motiver les salariés à prendre des initiatives environnementales.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Protéger l'environnement est une valeur centrale de CBRE.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Chez CBRE, les efforts en matière d'environnement sont totalement soutenus par la direction.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Les membres de la direction encouragent les initiatives environnementales des salariés.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Vos comportements au travail

Je donne volontairement de mon temps pour aider des collègues qui rencontrent des difficultés dans leur travail.

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

Je fais des actions qui contribuent à l'image de CBRE mais qui ne sont pas formellement exigées de moi.

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

Il m'arrive d'agir pour essayer d'empêcher l'émergence de problèmes entre des collaborateurs de CBRE.

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

J'assiste à des manifestations professionnelles pour lesquelles ma présence est encouragée mais pas formellement exigée.

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

Je pèse mes actes avant de faire quoi que soit dans le travail qui pourrait affecter les personnes avec lesquelles je travaille.

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

Je trouve toujours à redire sur ce qui est fait chez CBRE.

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

Plutôt que de voir le côté positif de CBRE, j'ai tendance à voir ce qui ne va pas.

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

J'agis en tant que conciliateur quand des collaborateurs de CBRE sont en désaccord.

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

Je passe beaucoup trop de temps sur des tâches qui me paraissent professionnellement insignifiantes.

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

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

J'accomplis volontairement des actions et des initiatives environnementales dans mes activités quotidiennes.

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

Je suggère des manières d'agir plus efficaces pour protéger l'environnement.

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

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

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

Je pèse mes actes avant de faire quelque chose qui pourrait nuire à l'environnement.

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

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

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

Si CBRE propose des activités ou programmes environnementaux, j'y participe activement.

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

Dans ma vie quotidienne au travail...

Pour prendre des notes, je réutilise du papier déjà imprimé sur un côté.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'imprime mes documents de travail (brouillons, mails, etc.)

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je mets mon ordinateur en veille lorsque je ne l'utilise pas pendant 15 minutes ou davantage.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Pour les pauses café, je choisis d'utiliser des gobelets jetables plutôt qu'une tasse.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je limite la quantité de déchets que je produis.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je jette les cartouches d'encre usagées dans la poubelle normale.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je m'assure que tous les équipements électriques sont éteints lorsque je quitte mon bureau le soir.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'imprime mes documents de travail en recto-verso.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Et chez vous ?

Merci d'indiquer à quelle fréquence vous adoptez les comportements suivants, dans votre vie privée.

J'achète des produits comportant peu d'emballages et suremballages.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je jette les piles usagées dans la poubelle normale.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je mange des fruits et légumes de saison et/ou locaux.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je mets mes pulls et pantalons à laver après les avoir portés une fois.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je limite le temps passé sous la douche.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'achète de l'eau en bouteille.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Mes appareils électriques (ordinateur, imprimante) sont allumés quand je ne m'en sers pas.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Quand je fais mes courses, j'achète des produits avec un label écologique.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

En hiver, il fait assez chaud chez moi pour ne porter qu'un t-shirt.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je mets un couvercle pour faire bouillir de l'eau.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Si on me propose un sac en plastique dans un magasin, je le prends.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

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 : ☐ Moins de 25 ans ☐ De 25 à 35 ans ☐ De 36 à 45 ans ☐ De 46 à 55 ans ☐ Plus de 55 ans

Statut : ☐ Direction ☐ Cadre ☐ Employé ☐ Autre_____

Type de missions exercées : _____

Nombre d'année d'ancienneté : _____

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

Domaine d'étude : _____

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

Nous vous remercions grandement pour votre participation !

Annexe XVIII. ÉTUDE E5. RÉSULTATS VARIABLES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

L'analyse de la variance (ANOVA) montre que le sexe des participants et leur niveau d'études n'ont pas d'impact sur leurs résultats (tous les $p = \text{n.s.}$).

Par contre, l'âge a une influence significative sur les scores de justice interactionnelle ($F(4, 85) = 2.51, p < .05, \text{Eta}^2 = .11$) de comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO ; $F(4, 88) = 2.90, p < .03, \text{Eta}^2 = .12$), de CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E ; $F(4, 88) = 3.59, p < .01, \text{Eta}^2 = .14$) et de comportements pro-environnementaux (CPE) au domicile ($F(4, 88) = 6.16, p < .05, \text{Eta}^2 = .22$).

D'après le test post-hoc HSD de Tukey, les participants âgés entre 36 et 45 ans adoptent significativement plus de CCO que les 25-35 ans ($p < .04$) et les 46-55 ans adoptent significativement plus de CCO-E ($p < .02$) et de CPE au domicile ($p < .01$) que les 25-35 ans. Par contre, les personnes de plus de 55 ans déclarent réaliser moins de CPE au domicile que les 46-55 ans ($p < .02$). Toutefois, ces résultats sont à interpréter avec prudence car les écart-types sont élevés. On retrouve le même pattern de résultats pour les CPE au travail (items « limite déchets », « cartouche » et « équipement »).

Le statut des participants joue un rôle tendanciel sur l'évaluation de la justice procédurale ($F(2, 89) = 2.79, p < .07, \text{Eta}^2 = .06$) et des CCO-E ($F(2, 89) = 2.77, p < .07, \text{Eta}^2 = .06$). Il a par ailleurs un impact significatif sur les scores de CCO ($F(2, 89) = 5.10, p < .01, \text{Eta}^2 = .10$). Les membres de la direction ont des scores supérieurs aux cadres, qui ont eux-mêmes des scores plus élevés que les employés.

Enfin, l'ancienneté est corrélée uniquement avec les CCO-E ($r = .29, p < .01$) et les CPE au domicile ($r = .23, p < .04$).

Annexe XIX. ÉTUDE E6. PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE



ENQUETE PSYCHOSOCIALE AUPRES DES SALARIES

1. Contexte et objectifs

Cette enquête s'inscrit dans le cadre de la réalisation du Doctorat en psychologie sociale de Delphine LABBOUZ-HENRY, au sein de l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense (convention CIFRE avec le Groupe Elithis à Dijon).

Ces travaux de recherche scientifique visent à étudier et comprendre les mécanismes psychosociaux et organisationnels à l'œuvre sur le lieu de travail, dans les bâtiments de bureaux, qu'ils soient « classiques » ou « performants » d'un point de vue énergétique et environnemental. Nous nous intéressons aux usagers de bâtiments tertiaires, à leurs perceptions et vécu quotidien, à leurs pratiques environnementales sur le lieu de travail.

2. Notre demande

Afin de pouvoir faire passer notre questionnaire d'enquête aux salariés, nous recherchons des bâtiments tertiaires :

- À usage de bureau
- Abritant au moins 30 salariés
- De préférence en exploitation depuis plus d'un an

3. Démarche envisagée

1. Analyse préalable

Dans un premier temps, nous recueillerons quelques informations sur le contexte :

- Descriptif du bâtiment ;
- Nombre de salariés ;
- Fonctionnement de la structure, etc.

2. Enquête

Nous effectuerons une passation des questionnaires auprès des occupants du bâtiment. Nous définirons avec chaque structure les modalités de passation en fonction du contexte, des possibilités et disponibilités. Nous pourrions envisager une passation informatique sécurisée ou une passation en version papier (avec remise dans une enveloppe cachetée).

La réponse au questionnaire prendra une vingtaine de minutes environ.

Dans l'ensemble, le questionnaire aborde les thèmes suivants :

- perception globale de la qualité de vie,
- appréciations de l'environnement de travail,
- sensibilité environnementale,
- comportements actuels des salariés,
- contexte de travail,
- évaluation des variables organisationnelles, etc.

3. Analyse des résultats

Au terme de notre intervention, nous procéderons à l'analyse qualitative et quantitative des données recueillies, notamment grâce à des traitements statistiques.

Si vous le souhaitez, un rapport synthétique pourra être réalisé, mettant en évidence les principaux résultats obtenus et les conclusions de l'étude.

4. CONFIDENTIALITE

Nous garantissons l'anonymat et la confidentialité absolue de toutes les données et informations communiquées et recueillies. Aucune information ne sera divulguée, diffusée et/ou publiée sans accord préalable de chaque structure concernée. Les résultats seront utilisés uniquement dans un cadre scientifique faisant partie du doctorat et des travaux de recherche réalisés par Delphine LABBOUZ-HENRY.

5. COORDONNEES

Delphine LABBOUZ-HENRY

Psychosociologue-Doctorante, Chargée de missions R&D

Groupe Elithis et Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense

Courriel 1 : d.labbouz.henry@gmail.com

Courriel 2 : delphine.henry@elithis.fr

Téléphone : 03 80 43 44 35

Annexe XX. ÉTUDE E6. QUESTIONNAIRE



Participation à une recherche scientifique sur « Les bâtiments de bureaux et leurs occupants »

1) RAPPEL DES CRITÈRES À REMPLIR OBLIGATOIREMENT POUR POUVOIR PARTICIPER :

- Avoir un emploi en tant que salarié ;
- Exercer une activité de bureau ;
- Être présent physiquement dans son espace de travail au moins 2 jours par semaine ;
- Travailler dans une structure d'au moins 10 personnes.

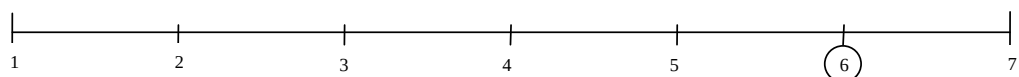
2) CONSIGNES A LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE COMMENCER :

- Répondre aux questions **de façon spontanée**, ce qui vous vient à l'esprit, **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.
- Répondre dans l'ordre à TOUTES les questions (*sinon, nous ne pourrions pas traiter vos données...*)
- 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 de votre choix** (ne pas faire de croix dans les intervalles). Voici un exemple :

Question X :

Pas du tout d'accord



Tout à fait d'accord

Je vous garantis l'**anonymat** et la confidentialité de vos réponses, en respect du code de déontologie des psychologues. Les données seront utilisées uniquement à des fins de recherche en Psychologie Sociale.

Merci beaucoup de me consacrer un peu de votre temps !

Delphine LABBOUZ-HENRY

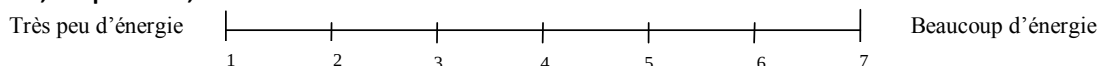
Courriel : d.labbouz.henry@gmail.com

Votre bâtiment de travail

Le bâtiment dans lequel vous travaillez est-il certifié ou labellisé :

- | | | | |
|--|------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| - HQE (Haute Qualité Environnementale) ? | ☐ 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 |

Selon vous, au quotidien, votre bâtiment consomme :



Sur votre lieu de travail, il existe :

- | | | | |
|---|------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| Un système de tri des déchets | ☐ Oui | ☐ Non | ☐ Ne sait pas |
| Un Agenda 21 | ☐ Oui | ☐ Non | ☐ Ne sait pas |
| Un Système de Management Environnemental (SME) | ☐ Oui | ☐ Non | ☐ Ne sait pas |
| Un Plan de Déplacement Inter-Entreprise (PDIE) | ☐ Oui | ☐ Non | ☐ Ne sait pas |
| Une norme ISO 14001 (management environnementale) | ☐ Oui | ☐ Non | ☐ Ne sait pas |
| Une norme ISO 9001 (management de la qualité) | ☐ Oui | ☐ Non | ☐ Ne sait pas |

Votre espace de travail

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

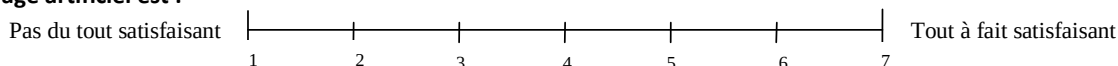
- ☐ Bureau individuel avec cloisonnement de la pièce
- ☐ Bureau individuel sans cloisonnement
- ☐ Bureau partagé (2-5 utilisateurs) avec cloisonnement de la pièce
- ☐ Espace de travail ouvert sans cloisonnement (de type « open-space »)

En moyenne, combien d'heures par semaine passez-vous à votre poste de travail ?

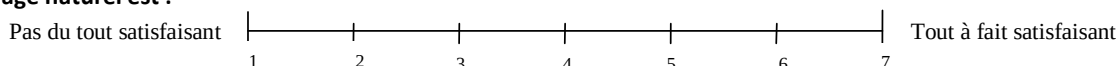
- ☐ Moins de 10h ☐ De 10h à 20h ☐ De 20h à 35h ☐ Plus de 35h

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

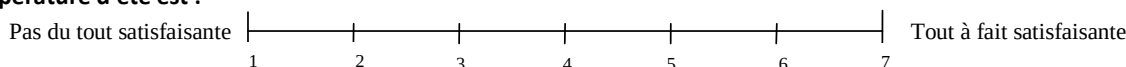
L'éclairage artificiel est :



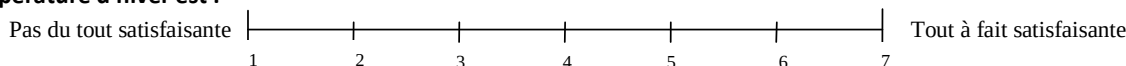
L'éclairage naturel est :



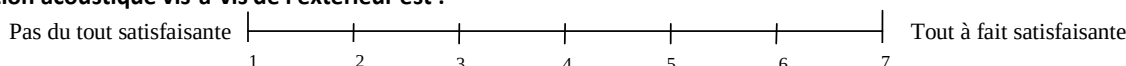
La température d'été est :



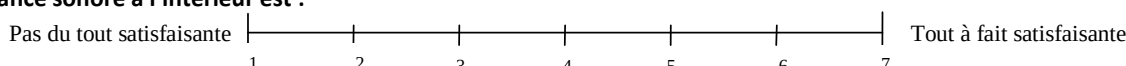
La température d'hiver est :



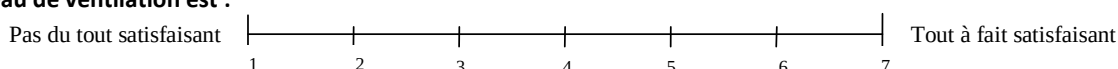
L'isolation acoustique vis-à-vis de l'extérieur est :



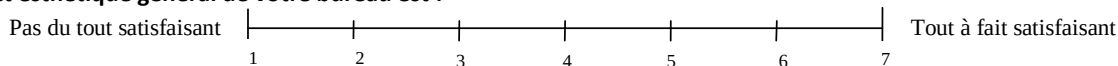
L'ambiance sonore à l'intérieur est :



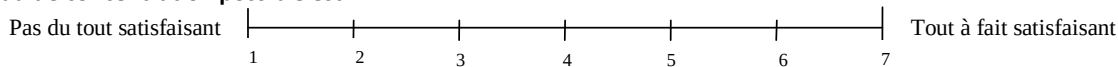
Le niveau de ventilation est :



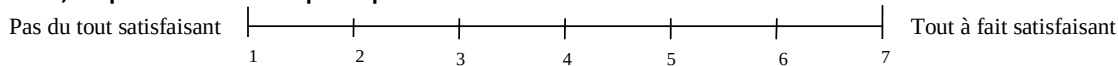
L'aspect esthétique général de votre bureau est :



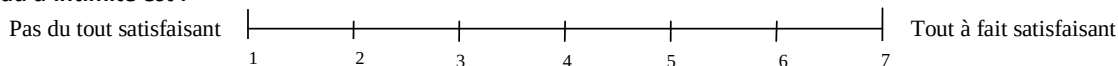
Le niveau de concentration possible est :



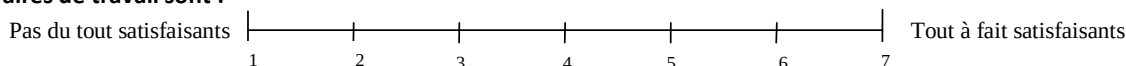
En superficie, l'espace dont vous disposez pour travailler est :



Le niveau d'intimité est :



Les horaires de travail sont :



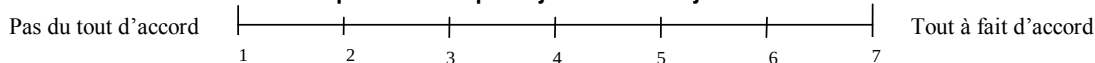
Votre entreprise

Nous utilisons le terme « entreprise » pour désigner la structure dans laquelle vous travaillez. Il peut s'agir d'une association, d'une collectivité ou de toute autre organisation de travail.

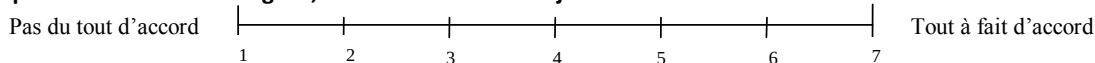
Le terme « rétributions » renvoie à « ce que vous recevez dans votre entreprise », par exemple le salaire, les primes, promotions, récompenses, etc.

Voici des affirmations avec lesquelles vous pouvez être d'accord ou non. Exprimez votre opinion en entourant le chiffre de votre choix. 1 signifie « Pas du tout d'accord » et 7 : « Tout à fait d'accord ». Vous pouvez nuancer votre réponse avec les autres chiffres.

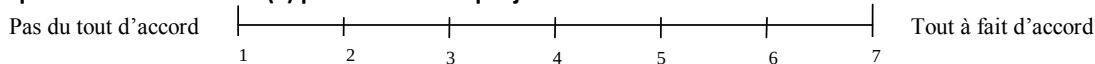
Le système de rémunération de l'entreprise dans laquelle je travaille est juste.



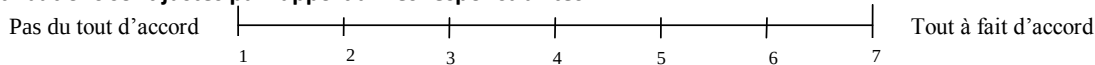
Par comparaison avec mes collègues, mes rétributions sont justes.



Je suis équitablement rémunéré(e) pour les efforts que je fournis.

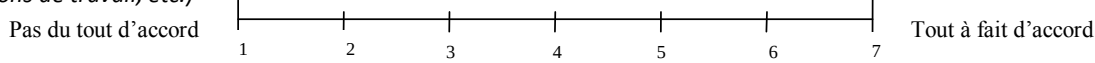


Mes rétributions sont justes par rapport à mes responsabilités.

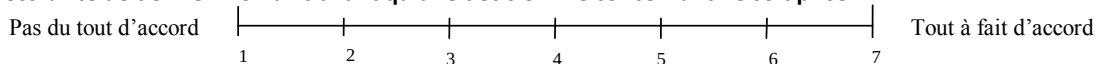


Les décisions sont appliquées de la même façon pour tous.

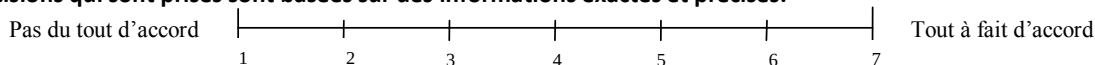
Il s'agit des décisions prises par la direction de votre entreprise, qui concernent les salariés (rétributions, missions, conditions de travail, etc.)



J'ai la possibilité de donner mon avis avant qu'une décision me concernant ne soit prise.



Les décisions qui sont prises sont basées sur des informations exactes et précises.



Même lorsqu'une décision est prise, je peux encore la modifier en fonction de nouvelles informations.

Pas du tout d'accord | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tout à fait d'accord

Les procédures utilisées permettent de prendre en compte les intérêts de tous les salariés concernés par une décision.

Pas du tout d'accord | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tout à fait d'accord

Certaines décisions concernant les salariés sont influencées par des préjugés.

Pas du tout d'accord | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tout à fait d'accord

Mon supérieur hiérarchique me traite avec respect.

Si vous n'avez pas de supérieur hiérarchique, passez cette question ainsi que les 3 suivantes.

Pas du tout d'accord | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tout à fait d'accord

Mon supérieur hiérarchique me montre de la reconnaissance pour mon travail.

Pas du tout d'accord | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tout à fait d'accord

Mon supérieur hiérarchique m'explique clairement les décisions concernant mon travail.

Pas du tout d'accord | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tout à fait d'accord

Mon supérieur hiérarchique me fournit les informations dont j'ai besoin pour mon travail.

Pas du tout d'accord | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tout à fait d'accord

Mon employeur se préoccupe de mon bien-être.

Pas du tout d'accord | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tout à fait d'accord

Mon employeur est fier de mon travail.

Pas du tout d'accord | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tout à fait d'accord

Je peux obtenir de l'aide de mon employeur quand j'ai un problème au travail.

Pas du tout d'accord | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tout à fait d'accord

Mon employeur prend mes opinions en considération.

Pas du tout d'accord | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tout à fait d'accord

Mon employeur se préoccupe de ma satisfaction générale au travail.

Pas du tout d'accord | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tout à fait d'accord

Les valeurs qui sont importantes dans ma vie sont très proches de celles de mon entreprise.

Pas du tout d'accord | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tout à fait d'accord

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

Pas du tout d'accord | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tout à fait d'accord

Votre entreprise et l'environnement

Mon entreprise se soucie sincèrement de son impact environnemental.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

La direction de mon entreprise accorde suffisamment d'attention à la gestion des problèmes environnementaux.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Les considérations environnementales sont mises de côté par mon entreprise si elles interfèrent avec la rentabilité des activités.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Chaque salarié est au courant des objectifs de protection de l'environnement de l'entreprise.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Les salariés sont informés de l'impact de leur travail sur l'environnement.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Mon entreprise utilise des incitations directes (récompenses, reconnaissance) pour motiver les salariés à prendre des initiatives environnementales.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Protéger l'environnement est une valeur centrale de mon entreprise.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Dans mon entreprise, les efforts en matière d'environnement sont totalement soutenus par la direction.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Les membres de la direction encouragent les initiatives environnementales des salariés.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Dans l'ensemble, les salariés de mon entreprise sont favorables à la protection de l'environnement.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

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

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Dans l'ensemble, les membres de la direction ont des comportements respectueux de l'environnement.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Chacun veille à ce que les autres adoptent des comportements favorables à l'environnement.

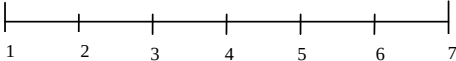
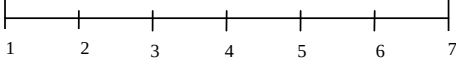
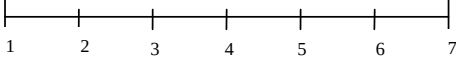
Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Il arrive que certains salariés fassent des remarques lorsque quelqu'un n'agit pas de façon éco-responsable.

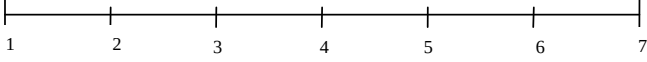
Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait d'accord

Vos perceptions

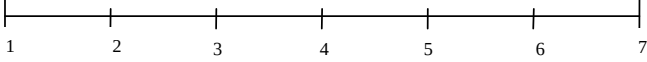
De façon générale, au travail, je suis favorable à la gestion automatique :

- a. de l'éclairage Non, pas du tout  Oui, tout à fait
- b. du chauffage Non, pas du tout  Oui, tout à fait
- c. de la ventilation Non, pas du tout  Oui, tout à fait

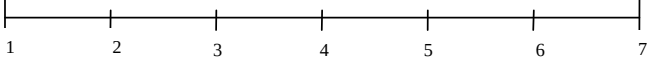
J'estime que mes comportements d'économies d'énergie nuisent à ma productivité au travail.

Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

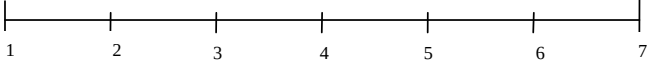
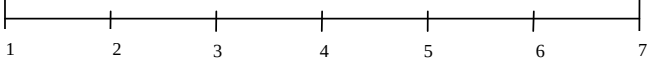
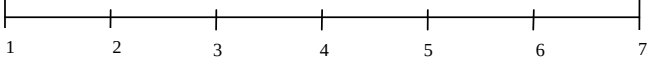
Je trouve facile d'agir quotidiennement au travail pour limiter mon impact sur l'environnement.

Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Concrètement, je sais comment diminuer mon impact personnel sur les consommations d'énergie du bâtiment.

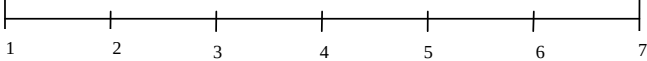
Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Au travail, je peux facilement :

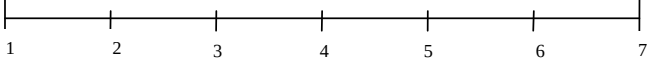
- a. Réduire la quantité de papier que j'utilise.
Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord
- b. Trier correctement mes déchets.
Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord
- c. Utiliser la veille de mon ordinateur de façon optimale.
Pas du tout d'accord  Tout à fait d'accord

Vos comportements au travail

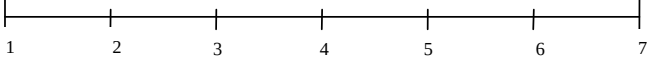
Je donne volontairement de mon temps pour aider des collègues qui rencontrent des difficultés dans leur travail.

Non, pas du tout  Oui, tout à fait

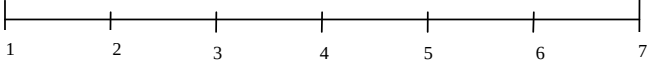
Je fais des actions qui contribuent à l'image de mon entreprise mais qui ne sont pas formellement exigées de moi.

Non, pas du tout  Oui, tout à fait

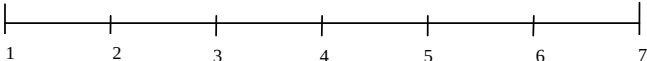
Il m'arrive d'agir pour essayer d'empêcher l'émergence de problèmes entre des salariés de mon entreprise.

Non, pas du tout  Oui, tout à fait

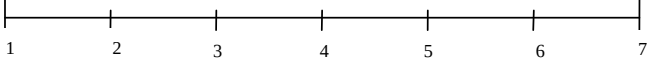
J'assiste à des manifestations professionnelles pour lesquelles ma présence est encouragée mais pas formellement exigée.

Non, pas du tout  Oui, tout à fait

Je pèse mes actes avant de faire quoi que soit dans le travail qui pourrait affecter les personnes avec lesquelles je travaille.

Non, pas du tout  Oui, tout à fait

Je trouve toujours à redire sur ce qui est fait dans mon entreprise.

Non, pas du tout  Oui, tout à fait

Plutôt que de voir le côté positif de mon entreprise, j'ai tendance à voir ce qui ne va pas.

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

J'agis en tant que conciliateur quand des salariés de mon entreprise sont en désaccord.

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

Je passe beaucoup trop de temps sur des tâches qui me paraissent professionnellement insignifiantes.

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

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

J'accomplis volontairement des actions et des initiatives environnementales dans mes activités quotidiennes.

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

Je suggère des manières d'agir plus efficaces pour protéger l'environnement.

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

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

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

Je pèse mes actes avant de faire quelque chose qui pourrait nuire à l'environnement.

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

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

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

Si mon entreprise propose des activités ou programmes environnementaux, j'y participe activement.

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

Dans ma vie quotidienne au travail...

Pour prendre des notes, je réutilise du papier déjà imprimé sur un côté.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'imprime mes documents de travail (brouillons, mails, etc.)

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je mets mon ordinateur en veille lorsque je ne l'utilise pas pendant 15 minutes ou davantage.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Pour les pauses café, je choisis d'utiliser des gobelets jetables plutôt qu'une tasse.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je limite la quantité de déchets que je produis.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je jette les cartouches d'encre usagées dans la poubelle normale.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je m'assure que tous les équipements électriques sont éteints lorsque je quitte mon bureau le soir.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'imprime mes documents de travail en recto-verso.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Et chez vous ?

Merci d'indiquer à quelle fréquence vous adoptez les comportements suivants, dans votre vie privée (chez vous, au quotidien).

J'achète des produits comportant peu d'emballages et suremballages.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je jette les piles usagées dans la poubelle normale.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je mange des fruits et légumes de saison et/ou locaux.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je mets mes pulls et pantalons à laver après les avoir portés une fois.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je limite le temps passé sous la douche.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

J'achète de l'eau en bouteille.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Mes appareils électriques (ordinateur, imprimante) sont allumés quand je ne m'en sers pas.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Quand je fais mes courses, j'achète des produits avec un label écologique.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

En hiver, il fait assez chaud chez moi pour ne porter qu'un t-shirt.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Je mets un couvercle pour faire bouillir de l'eau.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Si on me propose un sac en plastique dans un magasin, je le prends.

☐ Jamais ☐ Rarement ☐ De temps en temps ☐ Souvent ☐ Très souvent ☐ Toujours

Vos habitudes

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

J'adopte fréquemment des comportements favorables à l'environnement.

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

J'adopte des comportements favorables à l'environnement de manière automatique, sans y penser.

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

Cela serait difficile pour moi de ne pas adopter des comportements favorables à l'environnement.

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

Adopter des comportements favorables à l'environnement est habituel pour moi.

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

Cela serait très dur si je ne pouvais plus avoir de comportements favorables à l'environnement.

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

Avoir des comportements favorables à l'environnement, c'est tout à fait moi.

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

Adopter un comportement en faveur de l'environnement, c'est ce que je fais depuis longtemps.

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

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 : ☐ Moins de 25 ans ☐ De 25 à 35 ans ☐ De 36 à 45 ans ☐ De 46 à 55 ans ☐ Plus de 55 ans

Statut : ☐ Direction ☐ Cadre ☐ Employé ☐ Autre _____

Type de missions exercées : _____

Nombre d'année d'ancienneté : _____

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

Domaine d'étude : _____

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

Annexe XXI. ÉTUDE E6. RÉSULTATS VARIABLES SOCIOGÉOGRAPHIQUES

➤ Sexe

Nous avons réalisé une analyse de la variance (ANOVA) pour tester si nous observons des différences significatives sur l'ensemble de nos variables dépendantes, en fonction du sexe des salariés.

Les hommes sont davantage satisfaits du confort de leur espace de travail ($M = 4.94$, $ET = 1.02$) que les femmes ($M = 4.62$, $ET = 1.11$, $F(1, 378) = 8.71$, $p < .01$, $Eta^2 = .02$). Ils ont un sentiment de justice organisationnelle supérieur ($M = 4.76$, $ET = 1.05$) aux femmes ($M = 4.34$, $ET = 1.19$, $F(1, 361) = 12.23$, $p < .001$, $Eta^2 = .03$). De la même manière, les hommes perçoivent également plus de soutien de la part de leur organisation ($M = 4.80$, $ET = 1.36$) que les femmes ($M = 4.37$, $ET = 1.49$, $F(1, 377) = 8.46$, $p < .01$, $Eta^2 = .02$).

Concernant l'automatisation de l'éclairage, du chauffage et de la ventilation, les hommes y sont plus favorables ($M = 5.12$, $ET = 1.74$) que les femmes ($M = 4.74$, $ET = 1.74$, $F(1, 379) = 4.55$, $p < .05$, $Eta^2 = .01$).

Par ailleurs, à propos de l'environnement, les hommes ressentent davantage de cohérence entre leurs valeurs personnelles et celles de leur organisation ($M = 4.60$, $ET = 1.51$) que les femmes ($M = 4.22$, $ET = 1.71$, $F(1, 379) = 5.08$, $p < .05$, $Eta^2 = .01$).

Cependant, les femmes déclarent réaliser plus de comportements pro-environnementaux que les hommes, aussi bien au travail ($M_{femmes} = 5.04$, $ET_{femmes} = 0.76$; $M_{hommes} = 4.91$, $ET_{hommes} = 0.67$; $F(1, 377) = 3.21$, $p < .08$, $Eta^2 = .01$) qu'au domicile ($M_{femmes} = 5$, $ET_{femmes} = 0.63$; $M_{hommes} = 4.84$, $ET_{hommes} = 0.64$; $F(1, 377) = 6.17$, $p < .05$, $Eta^2 = .02$).

Nous n'observons pas d'autres différences significatives en fonction du sexe des salariés ($p = n.s.$).

➤ Âge

L'ANOVA révèle un effet principal significatif de l'âge sur les scores de comportements de citoyenneté organisationnelle – CCO ($F(4, 375) = 4.80$, $p < .001$, $Eta^2 = .05$). Le test post hoc HSD de Tukey nous indique que les salariés âgés de 25 à 35 ans déclarent réaliser significativement moins de CCO ($M = 4.65$, $ET = 0.85$) que les salariés âgés de 36 ans et plus ($M = 4.99$, $ET = 0.75$, $p < .05$).

Les autres différences liées à l'âge des participants ne sont pas significatives ($p = n.s.$).

➤ Statut

D'après l'ANOVA, la satisfaction de l'espace de travail est significativement liée au statut des participants ($F(3, 376) = 8.37, p < .001, Eta^2 = .06$). En effet, les cadres et les membres de la direction sont davantage satisfaits de leur espace de travail (respectivement, $M = 4.89, ET = 0.99$ et $M = 5.48, ET = 0.93$) que les employés ($M = 4.50, ET = 1.15, p < .01$).

Le statut des répondants a une influence significative sur leurs perceptions de justice au travail ($F(3, 359) = 9.77, p < .001, Eta^2 = .08$). En effet, les membres de la direction ont des scores supérieurs ($M = 5.65, ET = 0.75$) aux employés ($M = 4.50, ET = 1.17, p < .001$) et aux cadres ($M = 4.51, ET = 1.05, p < .001$). Le pattern de résultats est exactement le même pour le soutien organisationnel perçu ($F(3, 375) = 9.51, p < .001, Eta^2 = .07$), qui est supérieur chez les dirigeants ($M = 5.90, ET = 1.06$) que chez les cadres ($M = 4.53, ET = 1.38, p < .01$) ou les employés ($M = 4.47, ET = 1.50, p < .01$).

Enfin, la cohérence perçue entre les valeurs individuelles et organisationnelles varie significativement selon le statut des participants ($F(3, 377) = 6.51, p < .001, Eta^2 = .05$). Ainsi, les membres de la direction déclarent plus de cohérence perçue ($M = 5.76, ET = 1.21$) que les cadres ($M = 4.29, ET = 1.53, p < .01$) ou les employés ($M = 4.32, ET = 1.76, p < .01$).

Nous n'observons pas d'autres différences significatives en fonction du statut des participants ($p = \text{n.s.}$).

➤ Missions environnementales et domaine d'études

Les répondants qui réalisent des missions en lien avec l'environnement dans leurs tâches quotidiennes, ou qui ont fait des études liées à l'environnement, obtiennent toujours des scores significativement plus élevés que ceux qui réalisent des missions de travail sans lien avec l'environnement. Ce résultat se retrouve sur des dimensions aussi variées que cohérence perçue entre les valeurs individuelles et organisationnelles ; l'évaluation de la politique environnementale de l'organisation ; la perception d'engagement des managers vis-à-vis de l'environnement ; les normes sociales perçues ; le sentiment de contrôle comportemental ; les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement ; les comportements pro-environnementaux au travail et au domicile ; les habitudes environnementales.

➤ **Niveau d'études**

Le niveau d'études n'a aucune influence significative sur les dimensions que nous avons mesurées (tous les $p = \text{n.s.}$).

➤ **Ancienneté**

L'ancienneté dans l'organisation est corrélée négativement avec la perception d'engagement des managers vis-à-vis de l'environnement ($r = -11, p < .05$), les normes sociales environnementales perçues ($r = -15, p < .01$) et la réalisation de comportements de citoyenneté organisationnelle ($r = -15, p < .01$).

Résumé

Le secteur du bâtiment est le premier consommateur d'énergie en France. L'émergence de bâtiments performants apporte une réponse incomplète à ce problème car les comportements des usagers doivent être considérés. Notre objectif est de circonscrire le rôle de facteurs psychosociaux et organisationnels sur l'investissement des salariés pour leur entreprise et pour l'environnement. Au travail, les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) sont adoptés volontairement et contribuent à l'efficacité de l'entreprise. En prolongement des travaux sur les CCO, les comportements pro-environnementaux (CPE) des salariés peuvent être considérés comme des CCO dirigés vers l'environnement (CCO-E). Pour examiner leurs déterminants, nous avons réalisé six études auprès de 889 étudiants et 592 salariés, travaillant dans un bâtiment classique ou exemplaire. Nous constatons que les salariés se sentant soutenus et traités équitablement seront plus enclins à réaliser des CPE et CCO-E, ce qui incite à renforcer la justice organisationnelle. Par ailleurs, les attitudes, valeurs et habitudes environnementales modèrent les effets du contexte organisationnel sur l'implication des salariés. En outre, la motivation environnementale au travail, lorsqu'elle est autodéterminée, a un effet positif sur les CPE et CCO-E. De même, les normes sociales influencent les comportements des salariés, d'autant plus quand les entreprises présentent une politique environnementale concrète mais non saturante. Enfin, les bâtiments performants offrant un contexte de travail confortable, encourageant la réalisation de CPE et CCO-E par les salariés. À partir de nos résultats, nous proposons des recommandations pour aider les professionnels du bâtiment et les organisations à mieux prendre en compte les occupants.

MOTS CLÉS : justice organisationnelle, comportements pro-environnementaux au travail, comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'environnement, échange social, bâtiments performants, énergie

Abstract

The building sector is the first energy consumer in France. The emergence of efficient buildings provides an incomplete response to this problem because users' behaviors need be considered. Our aim is to define the role of psychosocial and organizational factors on employees' investment for their company and for the environment. At work, organizational citizenship behaviors (OCB) are voluntarily adopted and contribute to the efficiency of the company. In continuation of the research on OCB, employees' pro-environmental behaviors (PEB) can be viewed as OCB directed toward the environment (OCBE). In order to better understand their determinants, we conducted six studies including 889 undergraduate students and 592 employees, working in classic or exemplary buildings. We notice that employees who feel supported and fairly treated by their organization, will be more prone to adopt PEB and OCBE. This result encourages reinforcing organizational justice. Otherwise, environmental attitudes, values and habits moderate the effects of contextual factors on employees' pro-environmental implication. In addition, self-determined environmental motivation at work has a positive effect on PEB and OCBE. Similarly, social norms have a positive influence on employees' behaviors, especially when companies make a concrete but not overwhelming environmental policy. Finally, efficient buildings providing a comfortable working environment encourage employees to adopt PEB and OCBE. Based on our results, we propose recommendations to help building professionals and organizations to take better into account the occupants.

KEYWORDS: organizational justice, pro-environmental behaviors at work, organizational citizenship behaviors directed toward the environment, social exchange, energy efficient buildings