



Facteurs explicatifs du comportement proenvironnemental dans trois types d'organisation : le rôle du contexte et des croyances environnementales

Inga WITTENBERG & Ghazlane FLEURY-BAHI

Université de Nantes, Faculté de psychologie - Labecd (EA 3259), Chemin de la Censive du Tertre, BP 81227, 44312 Nantes Cedex 3

inga.wittenberg@univ-nantes.fr; ghazlane.fleury-bahi@univ-nantes.fr

Résumé

La notion de développement durable prend de l'importance dans les organisations. Peu considéré, le comportement des employés représente un élément important dans ces démarches. Peu de travaux dans le domaine existent en psychologie. L'importance de différents facteurs pour ce type de conduite au domicile a été soulignée, comme celle du contexte ou des croyances environnementales.

On a testé un modèle structural comprenant quatre prédicteurs potentiels du comportement écologique : le contexte physique et social, le comportement proenvironnemental au domicile et les croyances environnementales (NEP). Un questionnaire, composé de cinq échelles liées aux différents prédicteurs et au comportement au travail, est utilisé. Les échantillons sont issus de trois types d'organisation : « entreprise » (58 participants), « université » (97 participants) et « centre commercial » (104 participants).

Les résultats montrent un rôle important du contexte physique dans les trois échantillons et une importance variable en fonction du type d'organisation pour les autres prédicteurs.

Mots-clés

Comportement proenvironnemental, organisations, contexte social, contexte physique, croyances environnementales, modèle structural

Introduction

Le développement durable comporte trois dimensions, une dimension sociale, une dimension écologique et une dimension économique. Ces trois dimensions ont toutes leur importance dans les organisations. D'ailleurs, cette notion de développement durable est de plus en plus présente parmi les préoccupations des organisations. Ces dernières l'abordent surtout d'un point de vue technique ou managérial. Les employés sont peu souvent associés à ce type de démarches. Or, le comportement des employés représente également un élément important.

Les comportements écologiques dans les organisations sont encore peu investis en psychologie bien qu'on remarque un nombre croissant de travaux (e.g. Carrico, A.R., & Riemer, M. 2011 ; Sherbaum A.C., Popovich, P.M., & Finlinson, S., 2008 ; Tudor, T.L., Barr, S.W., & Gilg, A.W., 2008). Or, l'importance du rôle des entreprises est soulignée par plusieurs auteurs (e.g. Geller, 2002 ; Sherbaum, A.C. et coll., 2008 ; Stern, P.C., 2000). Dans le domaine de l'énergie, F.W. Siero, A.B. Bakker, G.B. Dekker et M.T. Van den Burg (1996) font remarquer qu'un équipement plus écoresponsable doit nécessairement être accompagné d'un comportement adapté de la part des employés. Une étude d'A.C.



Sherbaum et coll. (2008) auprès des personnels d'une université a permis de montrer des liens entre des normes environnementales personnelles, les visions du monde liées à l'environnement, les intentions comportementales et le comportement rapporté. Dans le domaine de la gestion des déchets, une interaction entre des variables organisationnelles, à savoir le centre d'intérêt de l'organisation, la structure et la culture organisationnelle, et des variables individuelles, plus précisément les attitudes et les croyances, a été mis en évidence par T.L. Tudor et coll. (2008). D'ailleurs, ces auteurs soulignent l'importance d'une modélisation et l'insuffisance de modèles tels que celui d'I. Ajzen (1991).

On peut ainsi remarquer qu'il existe une grande complexité des facteurs impliqués. Parmi les facteurs contextuels, on trouve par exemple le type d'équipement, le style de management, les conduites des autres ou encore les dynamiques sociales (Geller, E.S., 2002). En outre, dans le cadre de la vie privée, de nombreux auteurs ont souligné l'importance du contexte pour expliquer une conduite écologique (e.g. Corraliza, J.A., & Berenguer, J., 2000 ; Stern, P.C. 2000).

De même, les croyances environnementales sont fréquemment étudiées en lien avec le comportement des citoyens, notamment à l'aide du New Ecological Paradigm (NEP) (Dunlap, R.E., Van Liere, K.D., Mertig, A.G., & Jones, R.E., 2000). On distingue notamment une vision anthropocentrique du monde et une vision écocentrique du monde. Dans le premier cas, l'environnement est considéré exclusivement en référence à l'humain et à ses besoins. La nature est ici destinée à être dominée et exploitée par les hommes. Dans le second cas, la représentation du monde renvoie à une considération de l'environnement comme un système d'interactions entre la faune, la flore, des éléments non vivants et l'être humain. Il existe de nombreuses recherches qui utilisent l'échelle NEP pour étudier ces représentations du monde, notamment dans sa première version (Dunlap, R.E., & Van Liere, K.D., 1978), mais il s'agit de recherches menées dans le cadre de la vie privée. Selon le modèle de P.C. Stern (2000), les croyances anthropocentriques versus écocentriques représentent un prédicteur, parmi d'autres, du comportement proenvironnemental. De plus, l'interaction entre les représentations du monde et le contexte est souligné par J. A. Corraliza et J. Berenguer (2000).

On a donc pu constater du côté des organisations, premièrement, un intérêt important et croissant pour le développement durable. Deuxièmement, leurs démarches sont plutôt techniques et on observe une faible considération des variables susceptibles d'entrer en jeu au niveau des employés. Du côté de la psychologie, on peut retenir qu'il existe de nombreuses études des variables psychologiques et psychosociales intervenant dans la mise en place ou non de conduites proenvironnementales privées. Toutefois, il y a peu d'études au sujet des démarches de développement durable dans le contexte du travail.

On peut alors se demander dans quelle mesure différentes variables contextuelles ainsi que les croyances environnementales contribuent à expliquer le comportement proenvironnemental mis en place par les employés dans le cadre du travail. Dans cette étude, on a testé un modèle structural comprenant quatre prédicteurs potentiels du comportement écologique, à savoir la perception du contexte physique, la perception du contexte social, le comportement proenvironnemental rapporté dans le cadre de la vie privée et les croyances environnementales.

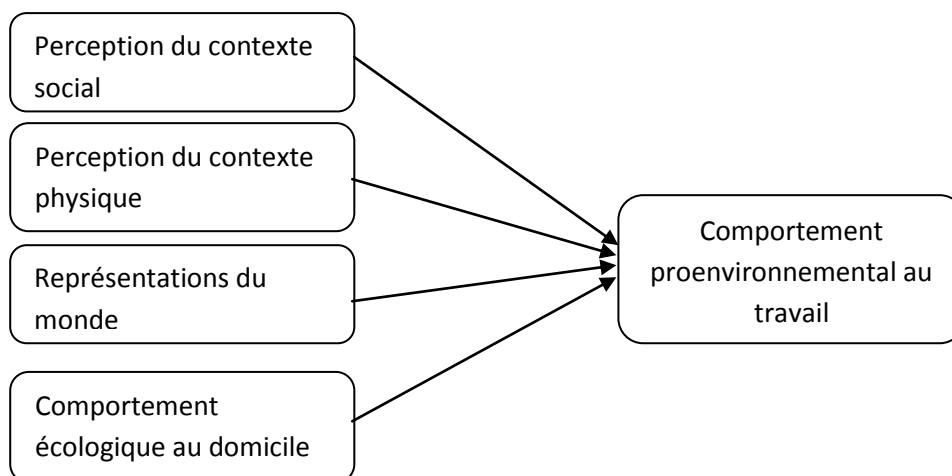


Figure 1 : modèle structural

Le premier objectif de cette étude consiste à identifier des facteurs facilitateurs ou inhibiteurs des démarches environnementales dans les organisations. Une analyse systémique de ces processus psychosociaux est prévue afin de mettre en évidence l'organisation des variables et l'articulation de leurs effets lorsqu'elles jouent conjointement. Pour cela une approche structurale est adoptée, qui devrait permettre de mettre en évidence le réseau de relations, et de faire un repérage des prédicteurs potentiels. Le deuxième objectif est d'adopter une approche comparative afin de tester si on observe le même schéma pour différents types d'organisations.

On s'attend ici à ce que la perception du contexte social, la perception du contexte physique, les représentations du monde ainsi que le comportement proenvironnemental à la maison soient des prédicteurs du comportement proenvironnemental au travail. De plus, on s'attend à ce qu'il y ait des différences en fonction du type d'organisation.

1. Méthode

1.1. Participants

Cette étude a été menée auprès de trois échantillons provenant de trois types d'organisation différents, à savoir une entreprise, une université et un centre commercial. Toutes ces organisations ont mis en place des démarches de développement durable, mais elles se distinguent quant à leur statut (privé ou public) et à leur structure. En effet, l'entreprise a un statut privé et une structure organisationnelle classique. L'université a un statut public mais une structure similaire. Enfin, le centre commercial a un statut privé comme l'entreprise mais une structure particulière puisque tout en ayant sa propre direction, il est composé de boutiques de différentes enseignes qui ont toutes en plus une direction par enseigne.

L'échantillon « entreprise », issu du secteur industriel, est composé de 79 participants. Il s'agit de 3 femmes et 76 hommes avec un âge moyen de 40 ans. La plupart des participants ont des professions très variées en atelier (menuisiers, métalliers, peintres, électriciens, plasturgistes, colleurs,..). Trois responsables, trois ingénieurs, six « administratifs » et trois employés ont également participé à cette étude.

L'échantillon « université » est constitué de 104 participants dont 53 femmes et 50 hommes. L'âge est de 41 ans en moyenne. Parmi les personnes ayant répondu au questionnaire, il y a vingt cinq enseignants-chercheurs, onze doctorants, onze personnels de la Bibliothèque Universitaire, quinze administratifs, deux informaticiens, deux chimistes et un imprimeur.



L'échantillon « centre commercial » comporte 125 participants. Ces derniers proviennent de deux sites qui sont sous la même direction. 66 des personnes qui ont participé travaillent sur le site 1, et 59 des personnes du site 2). En tout, il y a 94 femmes et 31 hommes avec une moyenne d'âge de 34 ans. Il s'agit entre autre de 40 responsables de boutiques, 39 vendeurs, 5 opticiens, 4 pharmaciens, 3 fleuristes et 3 coiffeuses.

1.2. Matériel

Le questionnaire utilisé est composé de cinq échelles. Mise à part l'échelle NEP préexistante, les échelles ont été élaborées sur la base de la littérature et d'une vingtaine d'entretiens semi-directifs menés auprès d'employés.

Ainsi, à l'échelle NEP avec 15 items, s'ajoutent quatre échelles et des questions d'ordre sociodémographiques en fin de questionnaire. Deux échelles sont liées au contexte, il s'agit notamment d'une échelle relative à la perception du contexte physique avec cinq items (e.g. « Je dispose de bacs de tri à proximité de mon poste de travail ») et une échelle concernant la perception du contexte social avec sept items qui renvoient aux comportements et perceptions des collègues. Les deux autres échelles sont comportementales. Une échelle liée au comportement écologique au travail avec sept items et une échelle relative au comportement écologique dans la vie privée composée de dix items.

2. Résultats

Des régressions multiples ont été effectuées afin de tester le modèle au sein de chaque échantillon.

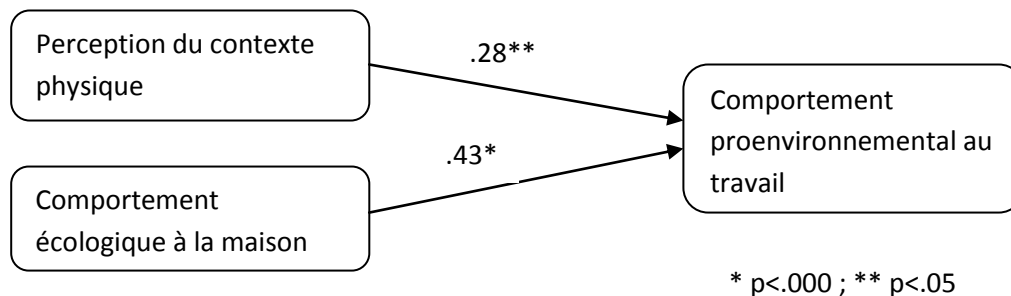


Figure 2 : régressions multiples pour l'échantillon « entreprise » (n=58)

Au niveau de l'échantillon « entreprise », deux variables parmi celles intégrées dans le modèle de régression permettent de prédire significativement le comportement proenvironnemental au travail. Il s'agit de la perception du contexte physique ($\beta = .28$; $p < .05$) et du comportement écologique à la maison ($\beta = .43$; $p < .000$). Ce modèle explique environ 21% de la variance (R^2 ajusté = .208).

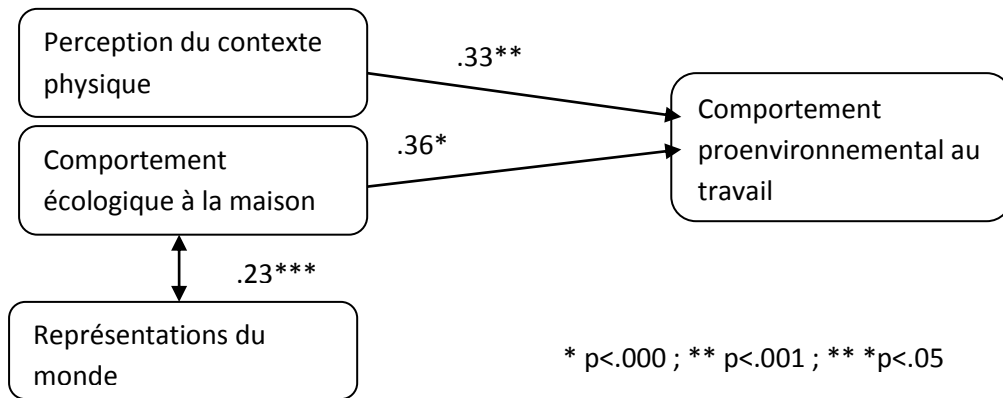


Figure 3 : régressions multiples pour l'échantillon « université » (n=97)

Deux variables semblent contribuer à expliquer le comportement écologique au travail au sein de l'échantillon « université ». Il s'agit de la perception du contexte physique ($\beta=.33$; $p < .001$) et du comportement proenvironnemental à la maison ($\beta=.36$; $p < .000$). Le modèle de régression explique environ 19% de la variance (R^2 ajusté= 0.185). On peut noter également l'existence d'une corrélation significative entre le comportement écologique au domicile et les représentations du monde ($r=.23$, $p < .05$).

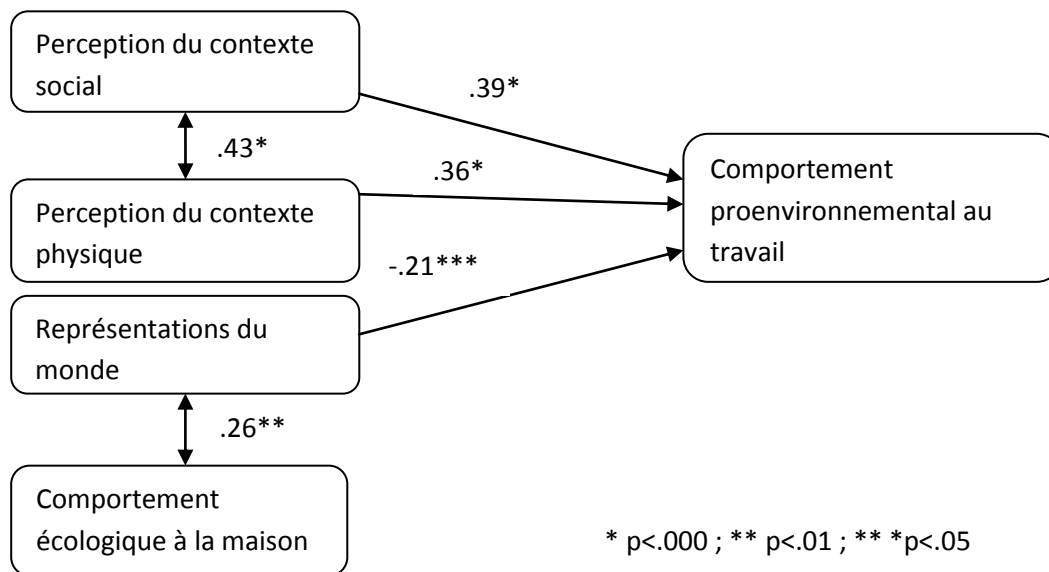


Figure 4 : régressions multiples pour l'échantillon « centre commercial » (n=104)

Au sein de l'échantillon « centre commercial », trois variables du modèle de régression s'avèrent explicatives du comportement proenvironnemental sur le lieu de travail. Ces variables sont la perception du contexte social ($\beta=.39$; $p < .000$) et du contexte physique ($\beta=.36$; $p < .000$) ainsi que les représentations du monde ($\beta=-.21$; $p < .05$). Le modèle explique environ 22% de la variance (R^2 ajusté= .216). De plus, on constate des corrélations significatives entre les deux variables contextuelles ($r=.43$; $p < .000$) et entre les représentations du monde et le comportement écologique à la maison ($r=.26$; $p < .01$).



3. Discussion

La perception du contexte physique ressort comme un prédicteur du comportement au travail pour les trois échantillons. La perception du contexte social et les croyances environnementales jouent un rôle direct uniquement pour l'échantillon « centre commercial ». Ces résultats sont cohérents avec les travaux soulignant l'importance du contexte pour expliquer un comportement plus ou moins proenvironnemental. Le rôle des croyances environnementales semble complexe et renvoie plutôt à un niveau individuel (privé) puisqu'on observe des corrélations positives avec le comportement au domicile pour deux échantillons. Le contexte social joue un rôle lorsque ce contexte est le moins « prévisible », le moins cohérent ce qui différencie le centre commercial des deux autres échantillons par la présence d'enseignes différentes.

Le comportement au domicile contribue à expliquer le comportement proenvironnemental au travail pour les échantillons « université » et « entreprise ». Ceci souligne l'importance des habitudes dans le cadre de la vie privée.

Conformément aux attentes, on observe des différences entre les trois échantillons. En effet, les variables qui contribuent à expliquer le comportement écologique sur le lieu de travail ne sont pas les mêmes en fonction du type d'organisation. Cela illustre la complexité des facteurs explicatifs et souligne l'importance de la structure et de la culture organisationnelle.

Conclusion

En conclusion, on peut retenir que des variables contextuelles et des variables individuelles (le comportement proenvironnemental à la maison et les représentations du monde) représentent des prédicteurs potentiels du comportement proenvironnemental au travail.

Le rôle du contexte organisationnel et de ses différentes composantes restent à approfondir dans de futures recherches. Il paraît également intéressant d'étudier un modèle plus complexe dans un seul type d'organisation.

Références

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- 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, 1-13.
- Corraliza, J.A., & Berenguer, J. (2000). Environmental values, beliefs and actions: A situational approach. *Environment and behavior*, 32 (6), 832-848.
- Dunlap, R.E., Van Liere, K.D. (1978). The "New Environmental Paradigm". *Journal of environmental education*, 9, 10-19.
- Dunlap, R.E., Van Liere, K.D., Mertig, A.G., & Jones, R.E. (2000). Measuring Endorsement of the New Ecological Paradigm: A revised NEP scale. *Journal of social issues*, 56 (3), 425-442.
- Geller, E.S. (2002). The challenge of increasing proenvironmental behavior. In R. Bechtel and Churchman, A. (Eds.). *Handbook of Environmental Psychology* (pp.525-540).
- Sherbaum, A.C., 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.
- Siero, F.W., Bakker, A.B., Dekker, G.B., & Van den Burg, M.T.C. (1996). Changing



organizational energy consumption behaviour through comparative feedback. *Journal of environmental psychology*, 16, 235-246.

- Stern, P.C. (2000). Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of social issues*, 56 (3), 407-424.
- 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.