



Approche comportementale de la transition écologique

La posture gagnante

Florence Gibert
flogib@gmail.com

LANCEMENT

Ce que j'ai remarqué
depuis la dernière fois,
grâce à ce que j'ai appris

Aujourd'hui :

1. La posture gagnante pour la conduite du changement
2. Les techniques de sensibilisation

Principes généraux de cognition

PUZZLE DE RÉVISION

1. Approche habituelle
Réaction habituelle
Explication
2. Approche gagnante
Bon à savoir

LA POSTURE GAGNANTE

- Définir sa stratégie de conduite du changement
- Suivre les étapes du changement
- Passer par les acteurs du changement
- Avoir la bonne approche
- Savoir désamorcer les tensions

LA POSTURE GAGNANTE

Définir sa stratégie
de conduite
du changement

Définir sa stratégie de conduite du changement

- ✓ Déterminer le **problème** à résoudre par la démarche de conduite du changement.
- ✓ Comprendre les **comportements** à l'origine du problème.
- ✓ Déterminer les **personnes** cibles pour l'accompagnement au changement.
- ✓ Choisir les **alternatives** et bonnes pratiques qu'on souhaite promouvoir.
- ✓ Identifier les **freins** au changement.
- ✓ Définir les **levier** du changement.
- ✓ Enfin choisir les **autres** changements qu'on souhaiterait conduire, si besoin.

Rappel pour chaque groupe

LA POSTURE GAGNANTE

Identifier l'étape
de changement du
public-cible

Modèle transthéorique du changement

James O. Prochaska et Carlo C. Di Clemente, fin des années 1970

- Le changement est un processus qui prend du temps.
- Il se fait en étapes successives, bien identifiées.
- Chaque étape demande une approche adaptée.

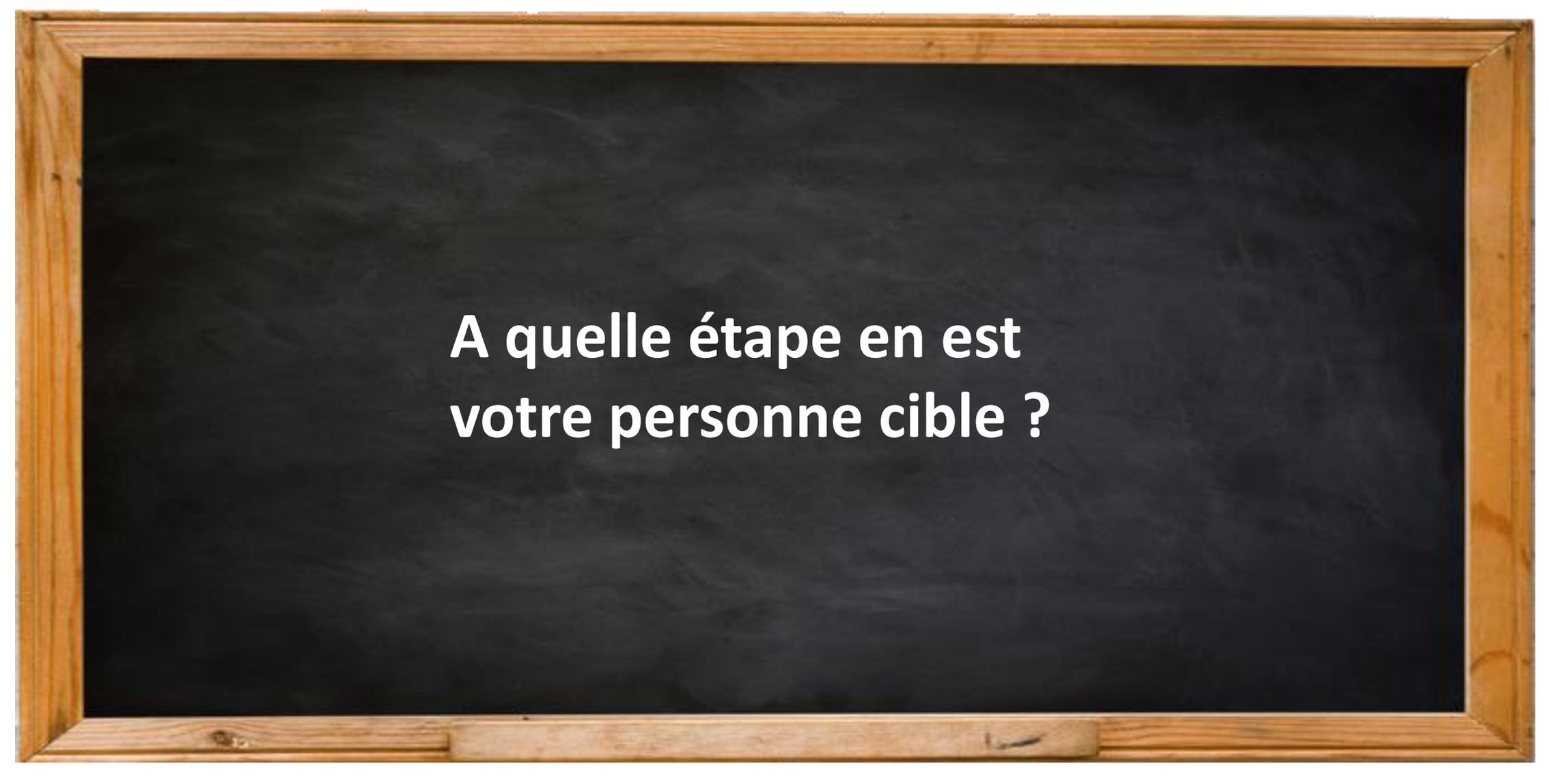


Modèle transthéorique du changement

Précontemplation (Y'a un problème ?)	La personne n'a pas conscience de l'aspect problématique de son comportement. Elle n'a donc bien sûr pas l'intention d'en changer.
Contemplation (Certes, mais...)	La personne a conscience de l'aspect problématique de son comportement, mais elle hésite à renoncer aux bénéfices de la situation actuelle.
Préparation (Je veux bien essayer)	La personne s'est engagée à changer de comportement dans un futur proche et se prépare en établissant un plan d'action.
Action (C'est parti !)	La personne modifie ouvertement son comportement et teste les différentes possibilités.
Maintien (Courage...)	La personne cherche à consolider le changement de comportement et à prévenir la rechute vers le comportement problématique.
Terminaison (Je n'imagine même pas faire autrement !)	La personne a intégré les nouveaux comportements.

Reconstituer le puzzle :

Étape	Ce que dit la personne	Ce qu'il se passe
-------	------------------------	-------------------

A rectangular chalkboard with a light-colored wooden frame. The board is black and has the text "A quelle étape en est votre personne cible ?" written in white, bold, sans-serif font in the center.

**A quelle étape en est
votre personne cible ?**

Modèle transthéorique du changement :

les actions adaptées à chaque étape

<p>Précontemplation La personne n'a pas conscience du problème posé par son comportement.</p>	<p>Sensibiliser (faire prendre conscience) Exposez fréquemment à la pratique que vous souhaitez voir adopter. Faites déduire les problèmes que cause le comportement. Montrer qu'il existe d'autres points de vue sur la pratique problématique ou la pratique alternative. Faites prendre conscience de la fragilité des croyances sur la pratique problématique ou la pratique alternative. Faites des propositions plus extrêmes pour rendre acceptable la pratique que vous souhaitez voir adopter. Reconnectez à la nature et suscitez l'émerveillement.</p>
<p>Contemplation La personne a conscience mais hésite à agir.</p>	<p>Mobiliser (engager à agir) Rendez facile de comportement que vous souhaitez voir adopter et difficile celui que vous ne voulez pas. Adoptez un discours positif et faites se projeter dans un futur qui donne envie. Insistez sur les avantages individuels et quotidiens. Mettez en avant ce que les autres font déjà. Utilisez les actes préparatoire à l'engagement. Faites faire l'expérience et laissez construire la justification personnelle.</p>

Préparation

La personne s'est engagée à agir et se prépare.

Donner les moyens pratiques

* Apporter les réponses pratiques

Action

La personne modifie son comportement.

Soutenir

* Valoriser et célébrer

Maintien

La personne cherche à consolider le changement.

Encourager

* Assurer le bon fonctionnement de la filière alternative
* Éviter les situations de rechute

Terminaison

La personne a intégré les nouveaux comportements.

Impliquer

* Impliquer comme témoin pour les autres

Quiz / Les actions à chaque étape

Étape

Précontemplation

Contemplation

Préparation

Action

Maintien

Terminaison

Action

Sensibiliser

Mobiliser/Engager à agir

Donner les moyens pratiques

Soutenir

Encourager

Impliquer

Deux étapes clés :

Précontemplation

Avant la prise de conscience
du problème causé
par le comportement :

→ Faire adhérer à l'idée du
changement
= Sensibiliser
= Donner de l'information

On peut quand
même faire agir

Contemplation

Après la prise de conscience
du problème causé
par le comportement :

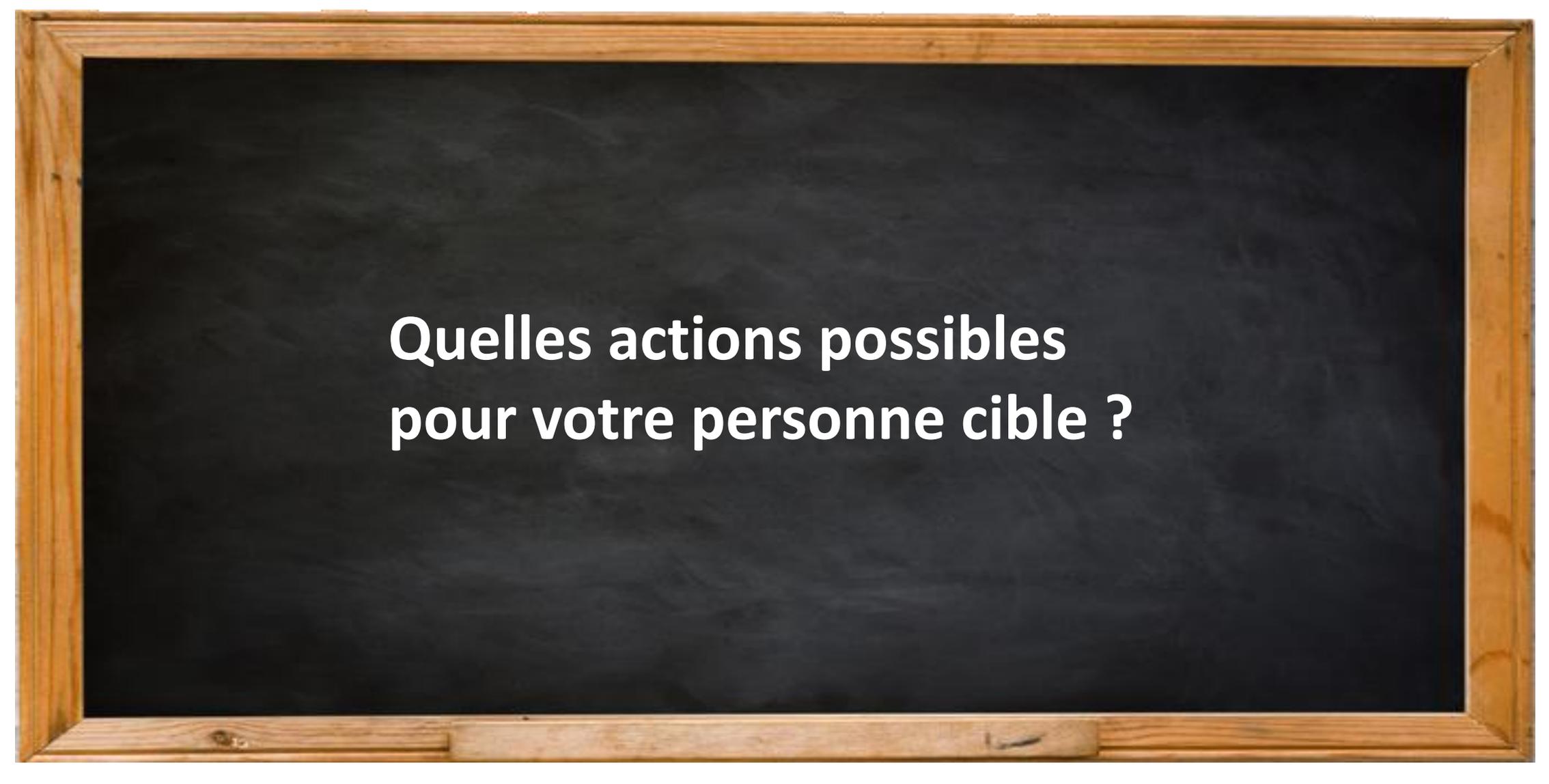
→ Faire faire adopter une
nouvelle pratique
= Mobiliser
= Engager à agir

Informé ne sert
plus à rien !

→ Faire parler les gens pour connaître leur étape de changement.

Reconstituer le puzzle :

Étape	Ce que dit / ce que pense la personne en général	Ce que pense /ce que fait votre personne cible	Les actions adaptées à chaque étape
-------	---	---	--

A rectangular chalkboard with a light-colored wooden frame. The chalkboard surface is black and has some faint, illegible white markings. The text is centered on the board.

**Quelles actions possibles
pour votre personne cible ?**

LA POSTURE GAGNANTE

Passer par les acteurs
du changement

Qui peut vous aider
à faire changer
les choses ?

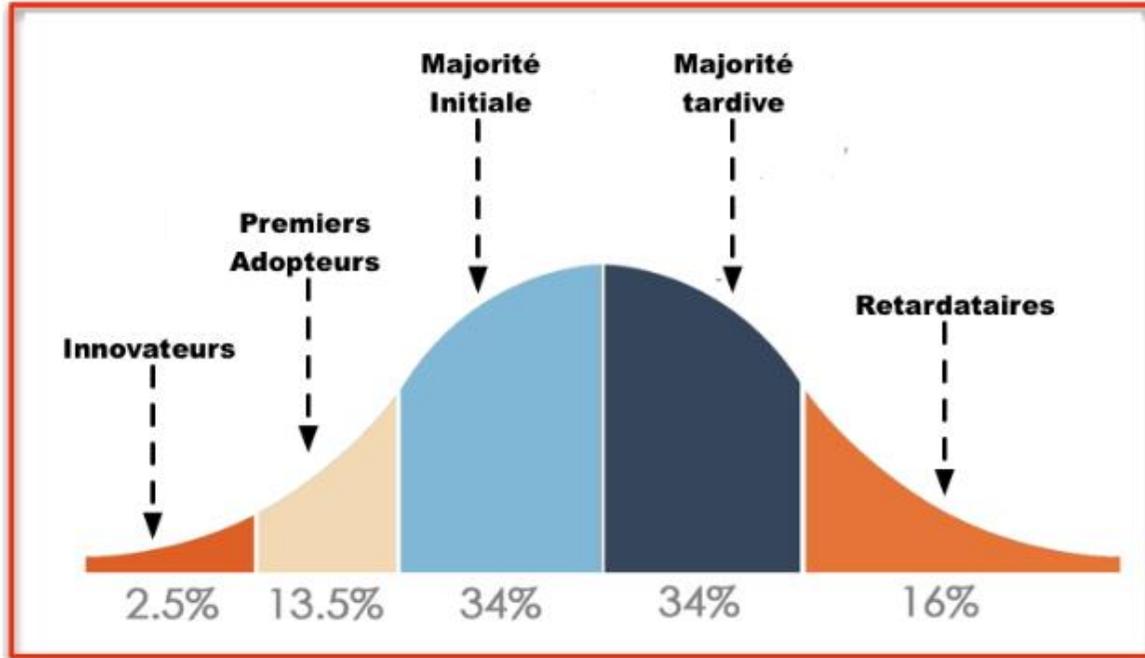


Les acteurs du changement

- Ceux qui sont les plus susceptibles d'adopter le changement.
- Ceux qui sont les plus en capacité d'influencer les autres.



Les personnes les plus susceptibles d'adopter le changement : les innovateurs



Courbe de l'innovation
Everett Rogers 1962

- Les « innovateurs » aiment expérimenter
- Les « premiers adoptants » prennent le risque avant les autres
- La « majorité précoce » a besoin d'un temps de réflexion et d'évaluation, d'adaptation
- La « majorité tardive » adopte par nécessité économique ou par pression extérieure
- Les « trainards » ne perçoivent pas l'intérêt, ont du mal à modifier leurs habitudes, refusent d'accepter le changement

Les personnes les plus en capacité d'influencer les autres : les prescripteurs



**Ciblez toujours
un public précis
pour vos actions**



Pour votre objectif de changement :

- Quelles sont les personnes les plus susceptibles d'adopter le changement ?
 - Quelles sont les personnes les plus en capacité d'influencer les autres ?
- ⇒ Comment atteindre ces personnes ?
- ⇒ Comment les impliquer ?

LA POSTURE GAGNANTE

Avoir la bonne approche

Quiz / Avoir la bonne approche

X Vouloir « changer les gens »

✓ Le changement ne peut venir que de la personne elle-même et on ne peut que réunir les conditions et accompagner le changement

X Vouloir un changement rapide, voire immédiat

✓ Le changement est un processus qui prend du temps

X Vouloir comprendre LA cause d'un comportement

✓ Les comportements ont de nombreuses causes et le changement nécessite une approche globale

X Vouloir résoudre les causes d'un comportement

✓ Il n'y a pas besoin de connaître et de travailler sur les causes du comportement

X S'adresser à tout le monde de la même manière

✓ Les personnes sont à des étapes différentes du changement

X Se désintéresser de la personne quand elle est passée à l'action

✓ Il faut accompagner le changement pour le pérenniser

LA POSTURE GAGNANTE

**Savoir désamorcer
les tensions**

Désamorçage des tensions

- 1/ Reconnaître la tension
- 2/ Partir sur de nouvelles bases émotionnelles
- 3/ Proposer une nouvelle direction pour favoriser une réflexion collective



LA POSTURE GAGNANTE

- Définir sa stratégie de conduite du changement
- Suivre les étapes du changement
- Passer par les acteurs du changement
- Avoir la bonne approche
- Savoir désamorcer les tensions