

Comment favoriser le changement de comportement ? Adopter ses interventions de sensibilisation par le biais des théories en sciences humaines et sociales.

*Compte-rendu de la journée d'immersion
Mardi 12 décembre 2023*

Journée d'immersion
Comprendre - Échanger - S'approprier



COMMENT FAVORISER LE CHANGEMENT DE COMPORTEMENT ?

*Adapter ses interventions de sensibilisation par le biais des théories en
sciences humaines et sociales et des éco-émotions.*

Venez vous immerger dans le monde de la recherche en sciences
humaines et sociales et des éco-émotions.

A destination de tous les acteurs du territoire régional qui souhaitent
favoriser l'engagement des publics dans la transition écologique.



MARDI 12 DÉCEMBRE 2023

Espace Etoile MAIF

139 avenue Pierre Sémard - Avignon, 84000

Contexte

Face à la nécessité d'une transition écologique et d'un changement culturel de société, un ensemble d'acteurs du territoire sensibilise et accompagne les citoyens, entreprises et collectivités pour favoriser une mobilisation individuelle et collective. Les sciences humaines et sociales apportent un éclairage spécifique et complémentaire à ces disciplines sur le changement de comportement.

Objectifs

La journée d'immersion poursuivait l'objectif d'accompagner les acteurs dans la compréhension des enjeux et des concepts issus des sciences humaines et sociales, et dans l'appropriation de ces notions en parallèle de leurs pratiques sur le terrain.

Cette journée s'inscrit dans le cadre du projet "Changement de comportement en éducation à l'environnement : état des lieux en sciences humaines et sociales". Soutenu par la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, ce projet a consisté en la rédaction d'un dossier technique reprenant l'état de la recherche et une journée d'immersion à Aix-en-Provence en 2022.

Cette journée du 12 décembre 2023 donne suite à ces actions et a permis de rassembler 52 acteurs du territoire Vaclusien et alentours pour apprendre et échanger sur la thématique du changement de comportement en EEDD en lien avec les théories des sciences humaines et sociales.

Pour consulter le [dossier technique](#)



00. Mots d'introduction

GRAINE Provence-Alpes-Côte d'Azur -

Sophie MAIRESSE FIORUCCI



Laboratoire de Psychologie Sociale

(Aix-Marseille Université) -

Joseph HOWE

Laboratoire de Psychologie Sociale

(Aix-Marseille Université) -

Christophe DEMARQUE



01. Présentation de l'état de l'art – Cheminement du changement de comportement

1.1. Cheminement du changement de comportement

1.1.1. Le modèle transthéorique (Prochaska & Diclemente)

1.1.2. Elaboration likelihood model (Petty & Cacioppo)

1.1.3. La théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991)

1.2. Sessions parallèles

1.2.1. Comment s'adapter aux rôles des groupes ?

1.2.2. Comment activer le pouvoir d'agir en prenant en compte les émotions des participants ?

1.3. Le mur des posters

1.4. Comment transformer les freins en leviers ?

1.4.1. World café

1.4.2. Echanges de pratiques

1.1. Cheminement du changement de comportement

Les participants ont assisté à une présentation de trois modèles généraux sur le changement de comportement afin de créer un socle de connaissance homogène entre les participants sur cette thématique.



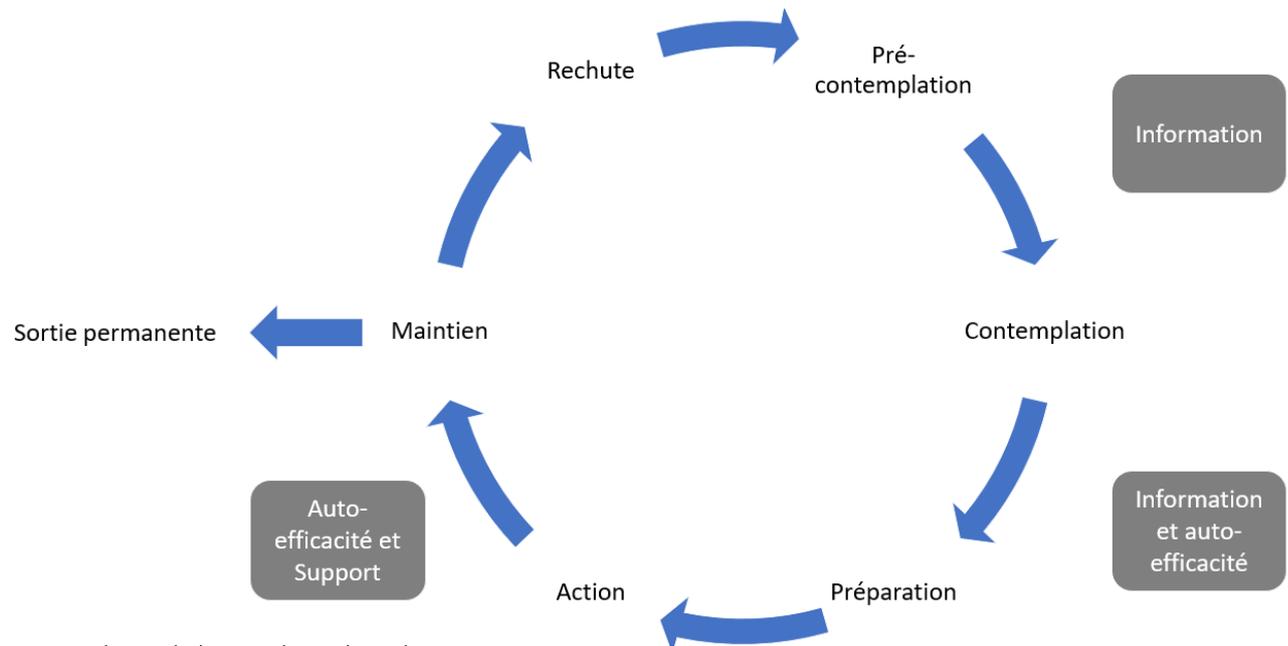
1.1.1. Le modèle transthéorique (Prochaska & Diclemente)

Animé par Joseph Howe

Ce premier modèle permet de comprendre les étapes par lesquelles les individus passent pour changer de comportement. Dans les deux premières phases (**pré-contemplation** et **contemplation**), les individus ne sont pas conscients ou peu conscients de la problématique. Pour les mettre en mouvement il faut les **informer**. Dans l'étape suivante (**préparation**), l'individu commence à planifier le changement et à l'expérimenter, il faut augmenter le **contrôle perçu** des individus. C'est-à-dire qu'il faut renforcer **l'efficacité perçue de l'action** (*est-ce que les actions préconisées sont utiles ?*) et le sentiment **d'auto-efficacité** (*est-ce que je me sens capable de mettre en œuvre les actions préconisées ?*). Dans

les deux dernières étapes (**action et maintien**), il faut continuer d'augmenter le contrôle perçu mais il faut également apporter du **support** à l'individu pour qu'il continue son effort. Sans cet accompagnement, il risque de **rechuter** et de recommencer la boucle.

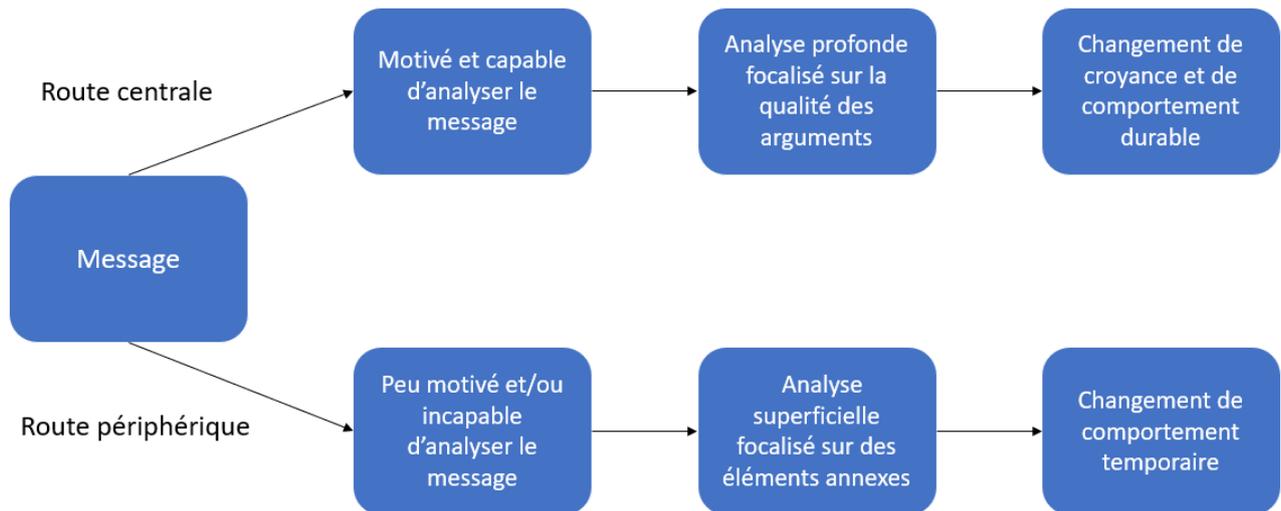
Pour aller plus loin, voir dossier technique : 2. (p. 9-10)



1.1.2. Elaboration likelihood model (Petty et Cacioppo)

Animé par Joseph Howe

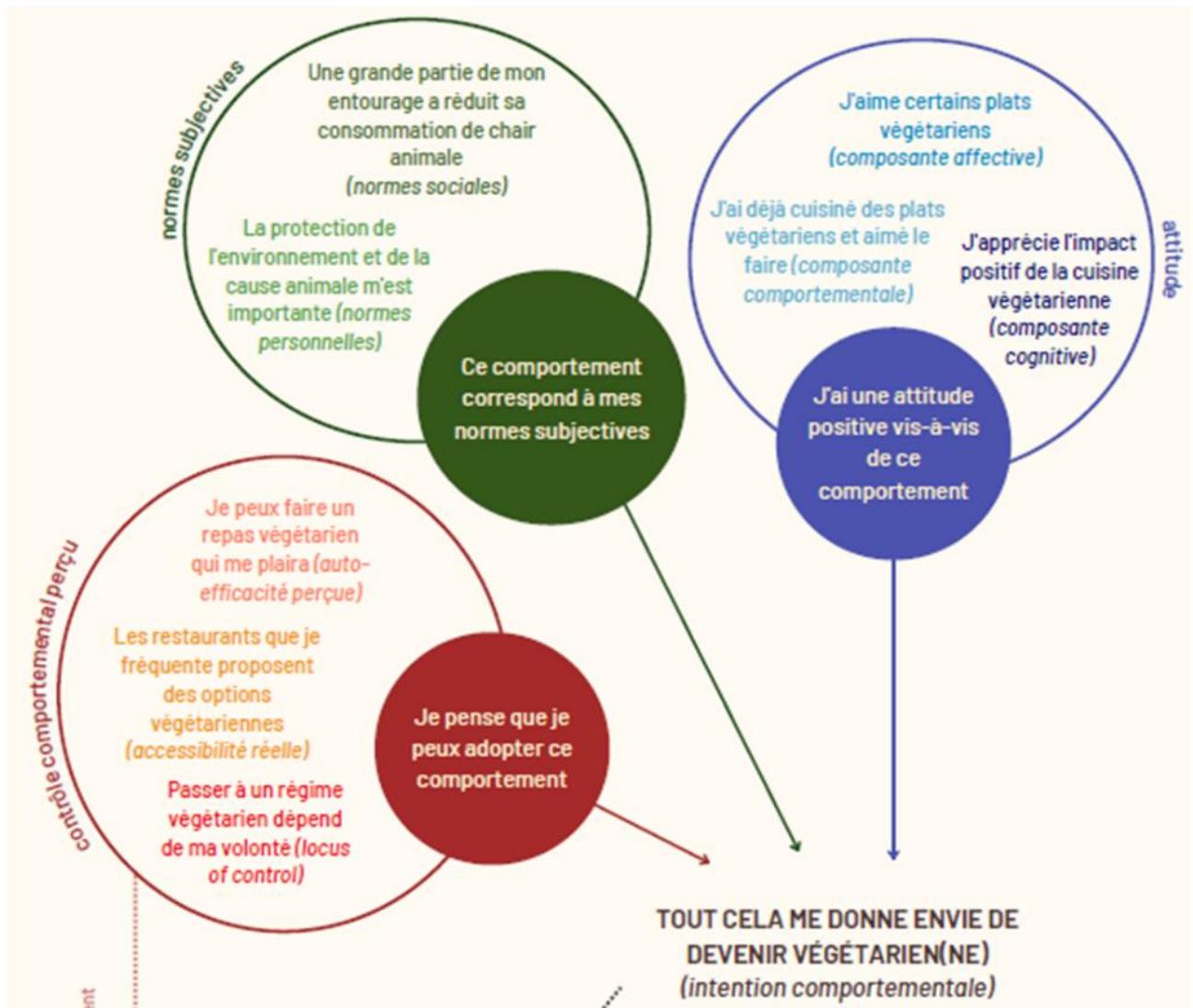
Ce deuxième modèle met en avant l'existence de deux voies de communication parallèle. Dans la **route centrale**, les individus sont **motivés et capables** d'analyser le message ce qui a plus de chance de mener à un **changement de croyance et de comportement**. Dans la **route périphérique**, les individus sont **peu motivés et/ou incapable** d'analyser le message ce qui risque de créer uniquement des **changements de comportement temporaire**. Il est donc important de faire en sorte que son auditoire soit prêt à comprendre un message pour qu'il soit efficace (*par exemple : rendre l'animation ludique ou inhabituelle*).



1.1.3. La théorie du comportement planifié (Azjen, 1991)

Animé par Joseph Howe

Ce dernier modèle montre que la décision d'adopter un comportement est fondée sur les résultats que l'individu attend en conséquence de ce comportement. Il est prédit par **l'attitude** (*jugement positif ou négatif porté sur la désirabilité du comportement et de ses conséquences*), les **normes subjectives** (*règles qui guident le comportement en société*) et le **contrôle comportemental perçu** (*croyance dans la facilité ou non à mettre en place le comportement*).



Pour aller plus loin, voir dossier technique : 4.2. (p. 40-48)

1.2. Sessions parallèles

1.2.1. Comment s'adapter aux rôles des groupes ?

Animé par Christophe Demarque

Les participants ont assisté à une présentation de recherches actions sur l'effet des groupes et des normes sociales dans le changement de comportement. Les participants ont pu apprendre la différence entre **les normes injonctives** (*croyances que les gens ont sur ce que les autres approuvent*) et les **normes descriptives** (*ce qu'on voit les autres faire*). La

présentation a fini avec un échange sur la **communication engageante**.
Vous trouverez le diaporama en annexe.

Pour aller plus loin, voir dossier technique : 4.1.3. (p. 38) ; 3.6. (p. 53)

1.2.2. Comment activer le pouvoir d'agir en prenant en compte les émotions des participants ?

Animé par Joseph Howe

Dans cette session, les participants étaient en groupe et ont réalisé trois petits ateliers sur le pouvoir d'agir et les émotions.

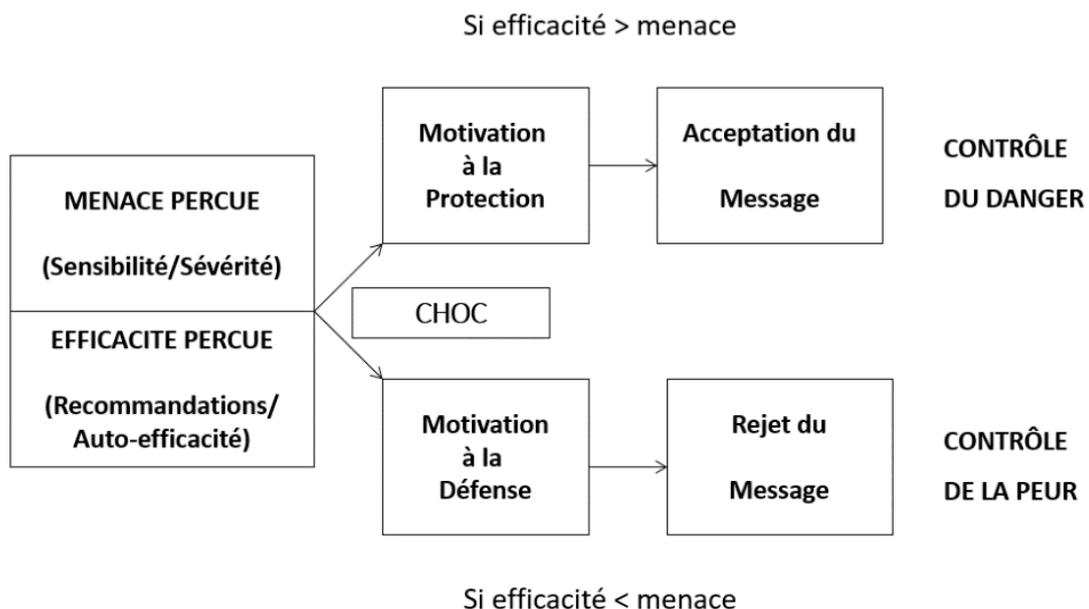
Atelier A. Le modèle de l'activation de la norme (Schwartz, 1977)

Les participants devaient sélectionner les cartes qui étaient indispensables à présenter afin de rendre un message efficace. Il est important de noter que les autres facteurs peuvent aussi être utilisés dans des messages de sensibilisation mais le modèle de l'activation de la norme souligne l'importance de quatre éléments (en gras dans le tableau).

Conscient des conséquences	Valeurs biosphériques	Comparaison sociale
Sentiment de responsabilité	Emotions positives	Emotions négatives
Efficacité de l'action	Projection dans le futur	But hédonique
Auto-efficacité	But de gain	

Atelier B. L'appel à la peur et modèle étendu des processus parallèles (Witte, 1992)

- Dans cet atelier les participants devaient classer des phrases en fonction du degré de menace qu'elle pouvait créer. La menace dépend de deux éléments, **la sévérité** (*est-ce que c'est dangereux ?*) et **la sensibilité** (*est-ce que je suis à risque ?*). Si l'une des réponses à ces questions est non alors là menace sera faible. La menace devient problématique lorsqu'elle n'est pas accompagnée de recommandation perçue comme étant **suffisamment efficace**. De plus, il est également nécessaire que les préconisations viennent en réponse à la menace engendrée par le message, sans quoi les individus **rejetteront le message**.



Atelier C. Les éco-émotions

Dans cet atelier les participants devaient retrouver les symptômes et effets de chaque **éco-émotions**. Lorsque l'on parle d'éco-émotions on parle principalement d'éco-anxiété, cependant dans la littérature scientifique, il existe actuellement trois éco-émotions différentes qui ont des déterminants et prises en charge différentes. Quoiqu'il en soit, les conseils que nous donnons ici ne peuvent être utilisés qu'en cas de faible présence d'éco-émotions. Il est préférable de diriger les personnes avec des fort niveaux d'éco-émotions vers des professionnels.

Eco-émotions	Eco-anxiété	Eco-colère	Eco-dépression
Emotion liée	Effrayé	Frustré	Abattu
Type de réaction	Fuite	Combat	Maintien des cpt actuels
Effet sur les comportements	Autant de cpt individuels Moins de cpt de groupe	+ de cpt individuels + de cpt de groupe	Autant de cpt individuels + de cpt de groupe
Préconisations	Exprimer ses propres émotions pour normaliser les leurs, augmenter le contrôle perçu, faire des activités de team building et de jeu de rôle. Mais surtout éviter la pression du groupe !	Accepter la colère et proposer de nouvelles pistes d'actions.	Augmenter le contrôle perçu et proposer des groupes de paroles où l'on peut exprimer ses émotions librement.

Note. CPT : comportements.

1.3. Le mur des posters

Cet espace était dédié à la présentation de recherches-actions ainsi que d'actions sur le territoire, pour illustrer plus concrètement les notions présentées, les préconisations formulées et ce qui peut être fait, notamment dans la collaboration entre acteurs et experts.

Vous trouverez les fiches utilisées en annexe de ce document. (pdf "posters recherche-action" - *Les fiches en bleu sont des recherches-action, les fiches en vert sont des actions de terrain présentées également dans le dossier technique. Les deux fiches en violet sont de la théorie.*)



1.4. Comment transformer les freins en leviers ?

L'après-midi a pris la forme de groupes de discussions. L'objectif : permettre une première appropriation des notions théoriques présentées à la lumière des questionnements de terrain. Les participants ont pu partager leurs problématiques de terrain dans un world café sur les thématiques du matin. Les participants devaient ensuite indiquer quelles thématiques étaient les plus saillantes dans leurs professions à l'aide de gommettes. Ensuite, les participants pouvaient parler des thématiques entourées lors d'un échange de pratique afin d'identifier les problématiques et les potentielles solutions.

Tableau des idées principales des posters du World Café :

Thème	World café		Echange de pratique
	Moteurs	Freins	
Affect	Santé des proches, Plaisir, Projet commun	Culpabilisation, Passion (ex : sport auto), Habitudes	Projet commun : Co-construction, Valorisation, équilibre des égo, Complémentarité
Pouvoir d'agir	Volonté politique, engagement, plaisir, partage d'expérience	Volonté politique, croyance, mauvaises habitudes	Faire monter en compétence les citoyens, montrer des expérience positives, Démystifier les croyances
Groupe et normes	Rôle de l'animateur, Dérision et humour, Brise-glace	Enjeux latents/cachés non identifiées, le temps consacré, inertie	Bienveillance de l'animateur, humour pour créer l'intérêt, importance du processus, varier les approches
Evaluation efficacité	Essaimage, Questionnaire d'évaluation, réajuster les objectifs, évaluer la progression dans les changement de comportement		Faire des bilans récapitulatifs, se remettre en question, faire un suivi d'engagement, varier les méthodes outils

Détails des posters du world café

Thème: Affect

Dans quelles situations l'affect peut être moteur ou frein au changement ?

Moteur	Frein
<u>Santé</u> des proches Ce qu'on peut toucher, sentir, voir ↳ <u>Saisonnel</u>	Culpabilisation Sur-responsabilité
Expérience personnelle (voir son environnement proche qui change) concerné par des risques	<u>Passion</u> (ex: sport auto)
Jeu ludique	Image familiale (traditions)
Plaisir	<u>Entourage</u> proche
Appartenance sociale	Déracinement (pays, quartier, ...)
Fresque du climat ↳ éco-anxiété ↳ reconversion pro	Habitude / confort.
Avoir des enfants ↳ éco-anxiété ↳ santé	Esprit de contradiction
Représentation culturelle (cinéma, spectacle, ...)	
<u>Entourage</u> proche	
Changement de vie	
Empathie	
<u>Projet commun</u>	

Thème : pouvoir d'agir

Quelles situations ont limitée / favorisé le pouvoir d'agir d'un individu ?

Moteur

Frein

- | | |
|--|--------------------------------------|
| - situation d'urgence | - habitude mauvaise |
| - pairs | - déni des émotions |
| - accompagnement | [contexte financier] |
| - reconnaissance | [mode] |
| - encouragement | - manque de temps |
| - coopération | [peur] |
| x joie, plaisir (Volonté politique) | |
| - expérimentation | - Croyances |
| - exploration, découverte | - souffrance psychosoc. |
| - émancipation | - précarité |
| - liberté | - religion |
| - colère, injustice | - habitus |
| - atelier citoyen | - fausse concertation |
| - connaissance de sol. concrètes & accessibles | - pression (sociale, responsabilité) |
| - engagement | - découragement |
| - exemples, partage d'exp. | - jugement |
| | - rôle du sachant |
| | - image de l'interlocuteur |

Thème: groupe et normes

Dans quelles situations le fonctionnement du groupe/norme peut être moteur ou frein au changement ?

Moteur

- groupe qui partage les mêmes valeurs/objectifs communs
- faire 1 brise-glace ✕ • • • •
- quand l'animateur est formé à la dynamique de groupe • •
- laisser un espace de réflexion individuelle avant partage
- poser des principes partagés par tous (ex: cadre de bienveillance)
- Rôle très important de l'animateur ✕ • • • •
- Anonymat dans la réponse (oui/non le ✕ pas en avant)
- réaction négative d'1 participant peut faire réagir le groupe
- réaction négative d'1 participant peut faire réagir le groupe / lancer le débat
- fidéliser le groupe • • •
- Avoir des personnes relais ✕ •
- pas de jugement des avis de chacun • ✕
- multiplier les propositions pour tout le monde (cuisines, photo, etc) qui chacun trouve sa place ✕ •
- Avoir d'un "outil" d'animation du concert un objet transitionnel (bâton de parole) •
- Présentiel = énergie qui passe ✕

• Diversion, humour ✕ ✕ ✕ ✕ ✕ ✕ • •

Frein

- groupe captif - n'a pas choisi d'être là
- enjeux latents / cachés non identifiés par l'animateur ✕ ✕ •
- quand une personne prend le leadership au détriment du bon fonctionnement du groupe
- ne sont pas concernés / motivés / intéressés
- conformisme : le groupe suit l'avis du 1^{er} qui a parlé / attendu par l'animateur ✕
- Norme peut être un frein quand elle est imposée par une figure d'autorité (prof, parent, directeur)
- inertie / n'ont pas le pouvoir d'agir • •
- le temps consacré / animation / durée
- lorsque la "majoritaire" ne prend pas
- Vidéo / tel portable (détourne l'attention) et double vidéo-présentiel
- 1 groupe d'éco-anxieux

Dans

Posters des échanges de pratiques :

PROJET COMMUN

- Parcours de la transition : 5 séances avec le même groupe
puis accompagnement au projet du groupe
↳ co-construction → appropriation
Satisfaction d'avoir
réalisé quelque chose ensemble

→ création de liens, de souvenirs
→ complémentarité des compétences

→ convivialité, intermotivation

Importance des ingrédients pour que le projet fonctionne :

- brise-glace pour se connaître et être à l'aise
- valorisation : événement de clôture, article... des participants et du projet réalisé
- liberté d'engagement
- chacun a 1 place → être attentif à l'accueil, le confort de la salle...
- équilibre des ego
- cadre de confiance / bienveillance co-construit
- partenaires
- instance de coordination

<u>Essaimage</u>	<u>Evaluation progression du changement</u>	<u>Réajuster les objectifs</u>
Communication après la transition pour attirer 1 nouveau public ↳ faire 1 film	Se remettre en question Faire 1 suivi des engagements	Améliorer ses animés en changeant les méthodes / les outils en prenant en compte l'évaluation, les besoins des participants l'évolution des manières de faire - modifier la façon d'aborder le sujet => autre angle d'attaque face à 1 pb.

Rôle de l'animateur / Humour / diversion

- Utiliser tout # au service de l'éologie
- Savoir du cadre → surveillance (émotionnelle, (qui...))
- Humour → brise glace avec le jeune public - enthousiasme - état d'esprit positif)
 - dans les résolutions
- Personne ressource, accompagnant
- Pédagogie de l'humain
- Observer son public, le # s'adapter à lui
- L'important n'est pas que le résultat mais aussi le processus / le # min empreinté
- Diversité d'activités / travailler à plusieurs
- Varier les approches, répondre aux besoins de son public
- Savoir s'entourer des bonnes personnes, multiplier les compétences
- Susciter des questionnements
- Valoriser les compétences de chacun

Volonté Politique

(substitution des déchets à la source)

Incohérence = abandon

pas de parole de toi dans 1 quart
 ↓
 no pas sensible le public

Pas de vraie volonté politique

élus = diabolisateurs

→ au lieu de lobbyistes, faire au lieu des élus

↳ Voter autrement

↳ faire monter en compétence des citoyens pour leur permettre de

↳ gouvernance technique

Croyances

ça se voit
 c'est pas de la de lui

- montrer des exemples avec des vidéos perçus sur 1 emballage → chemin de l'emb. sur 1 carte
- montrer des expériences POSITIVES

↳ le consommateur a un pouvoir de consommation défilamment / réduire ses déchets / faire pression sur sa conso

Croyances vs Sciences

→ la preuve appartient à celui qui doute
 → démythifier les croyances

↳ se former / voir les formations

pb = il n'y a plus de limite / de cadre

↳ s'intéresser à la source de l'information

Engagement

(pas d'engagement)

imiter d'autres démarches participatives de rôles d'animateur

⇒ Engagement

"la théorie de l'engagement" "processus ultimes de la croyance"

Comment évaluez-vous l'efficacité d'une intervention?

Comment

Qualitativement - quantitativement

↳ qu'est-ce qui vous a ^{plus} ~~déplu~~ ^{mesures concrètes} ~~déplu~~ ?
↳ le message était-il adapté ?

Temporalité de l'évaluation ✕ ✕
avant / pendant / après ✕

• Outils simples ludiques ✕ ✕ ✕

++ d'observat° des réactions
des émotions, la participat° ✕

• La régularité (le public revient)

• Le questionnaire d'éval°

• # q° de satisfact° & de connaissances

• # q° de satisfact° & de connaissances Acquis

• q° envoyée plusieurs mois après

- le retour sur les réseaux sociaux

- les retours / nouvelle prise de contact

- Augmentation de fréquentation ○

- production des gpes / projets mis en

- pérennisation des compt° ^{exone} Δ

- mise de projets mis en place ○

• Essai image ✕ ✕ ✕

- K en l'éval° au gpe

• Faire de la recherche Action ✕

Pourquoi

↳ pour maintenir les mi^x de sub...

↳ réajuster les objectifs pour la fois suivante

↳ vérifier si les objectifs sont atteints

++ Améliorer le contenu, la forme ✕

↳ évaluer la progression dans le changement de compt° Δ

↳ justifier notre travail / argent public

↳ valoriser

↳ se conformer aux exigences (Qualiopi)

↳

→ sous forme de 😊 ... ☹️

Manabilité / rapidité / simplicité / universalité

côté ludique

→ Cercle début / fin météo

→ visualisation par le gpe ou

l'indiv. de sa contribut° à l'acte

Intervenants et animateurs

HOWE Joseph	AMU / Laboratoire de psychologie sociale	Psychologue du travail	joseph.v.howe@gmail.com
DEMARQUE Christophe	AMU / Laboratoire de psychologie sociale	Maître de conférence	christophe.DEMARQUE@univ-amu.fr

Pour toute question relative à cette journée et/ou au projet, vous pouvez contacter Margaux MARCEL du GRAINE Provence-Alpes-Côte d'Azur : margauxmarcel@grainepaca.org