



SCIENCES COMPORTEMENTALES

Faciliter la transition des établissements sanitaires et médico-sociaux

Dr Dimitri Naczaj
Consultant en sciences comportementales

Bellegarde

made with ❤️ for

+RESET

Réseau
des établissements
de santé
en transition

**L'eau potable est une ressource rare,
nous devons tout faire pour l'économiser.**

L'eau potable est une ressource rare, nous devons tout faire pour l'économiser.

Baissez la main si :

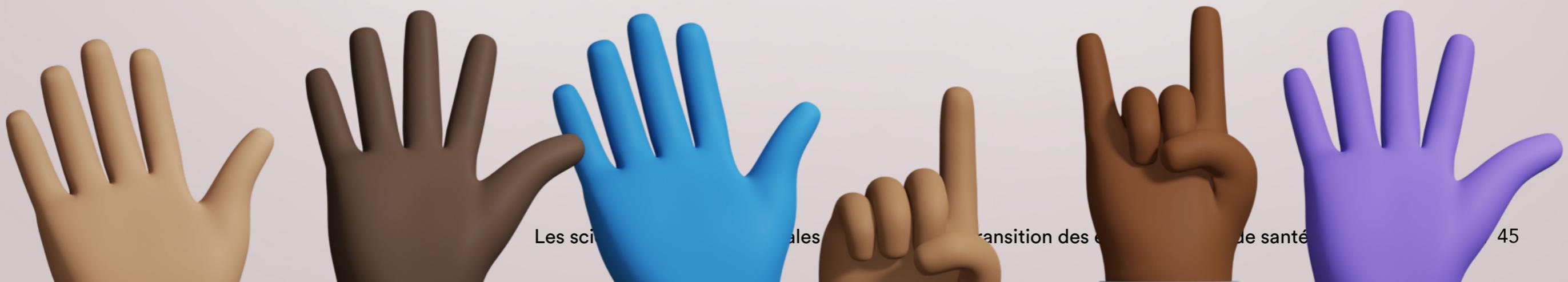
- Vous vous douchez en plus de 5 minutes



L'eau potable est une ressource rare, nous devons tout faire pour l'économiser.

Baissez la main si :

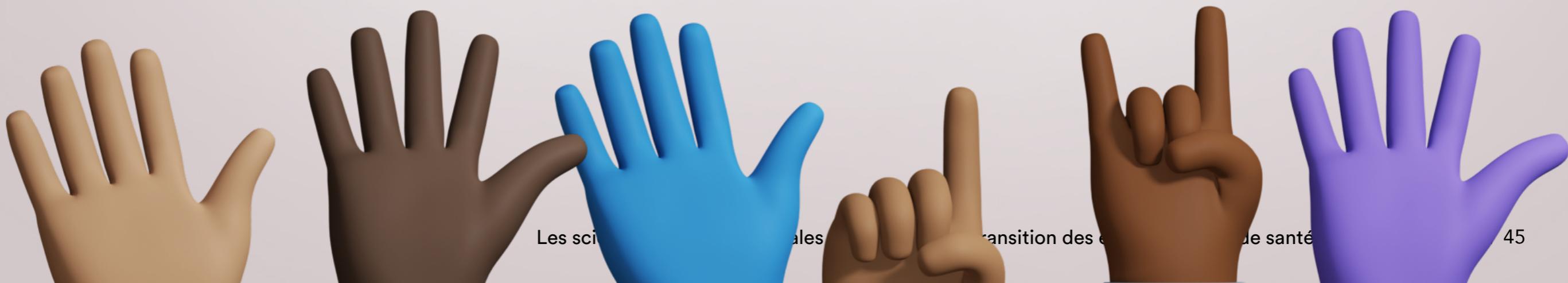
- Vous vous douchez en plus de 5 minutes
- Vous laissez le robinet ouvert en vous savonnant



L'eau potable est une ressource rare, nous devons tout faire pour l'économiser.

Baissez la main si :

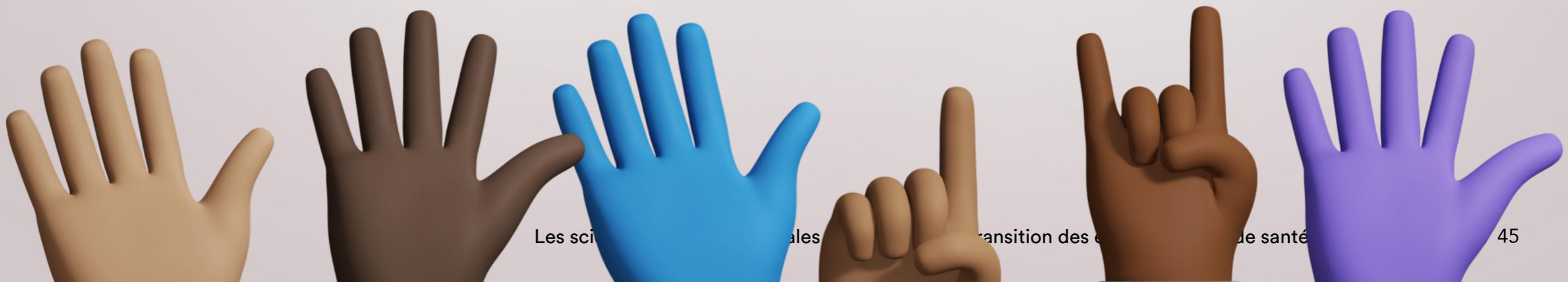
- Vous vous douchez en plus de 5 minutes
- Vous laissez le robinet ouvert en vous savonnant
- Vous ne récupérez pas l'eau quand vous lavez vos légumes

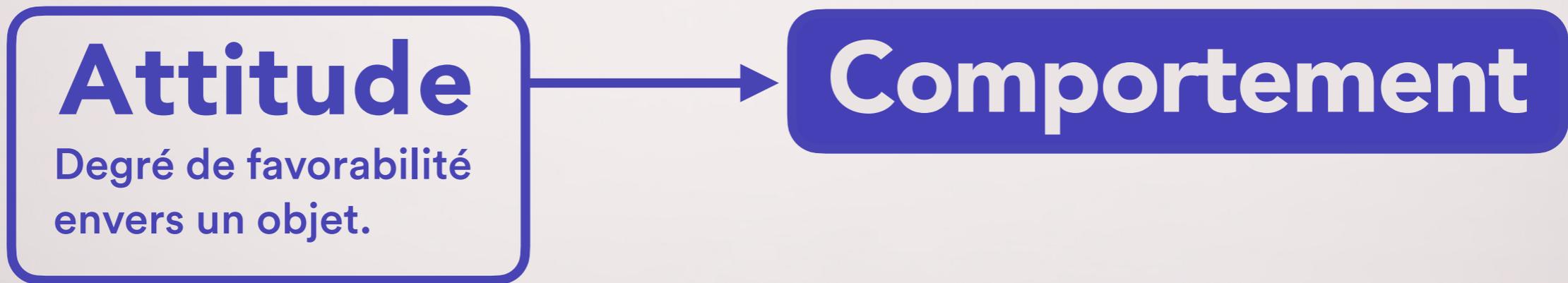


L'eau potable est une ressource rare, nous devons tout faire pour l'économiser.

Baissez la main si :

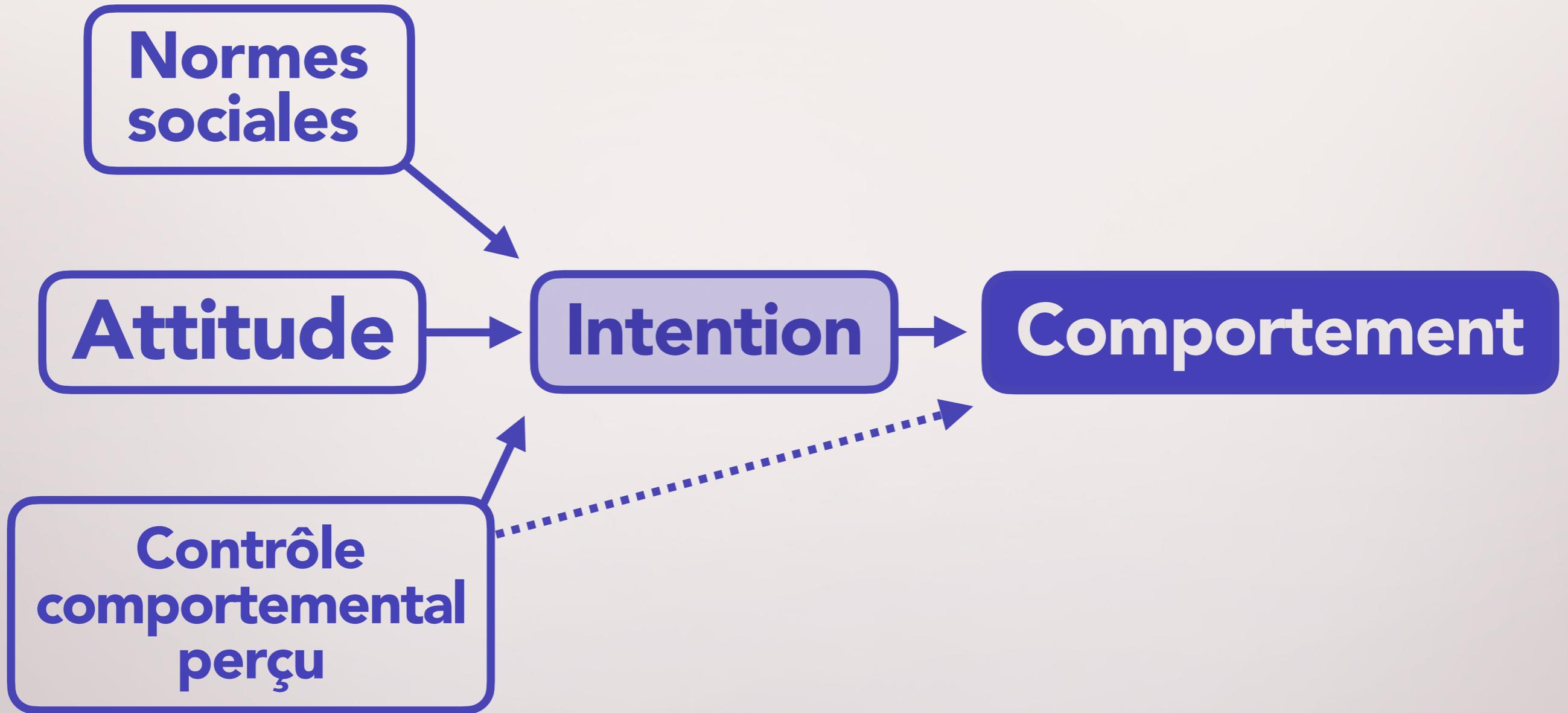
- Vous vous douchez en plus de 5 minutes
- Vous laissez le robinet ouvert en vous savonnant
- Vous ne récupérez pas l'eau quand vous lavez vos légumes
- Vous mangez de la viande



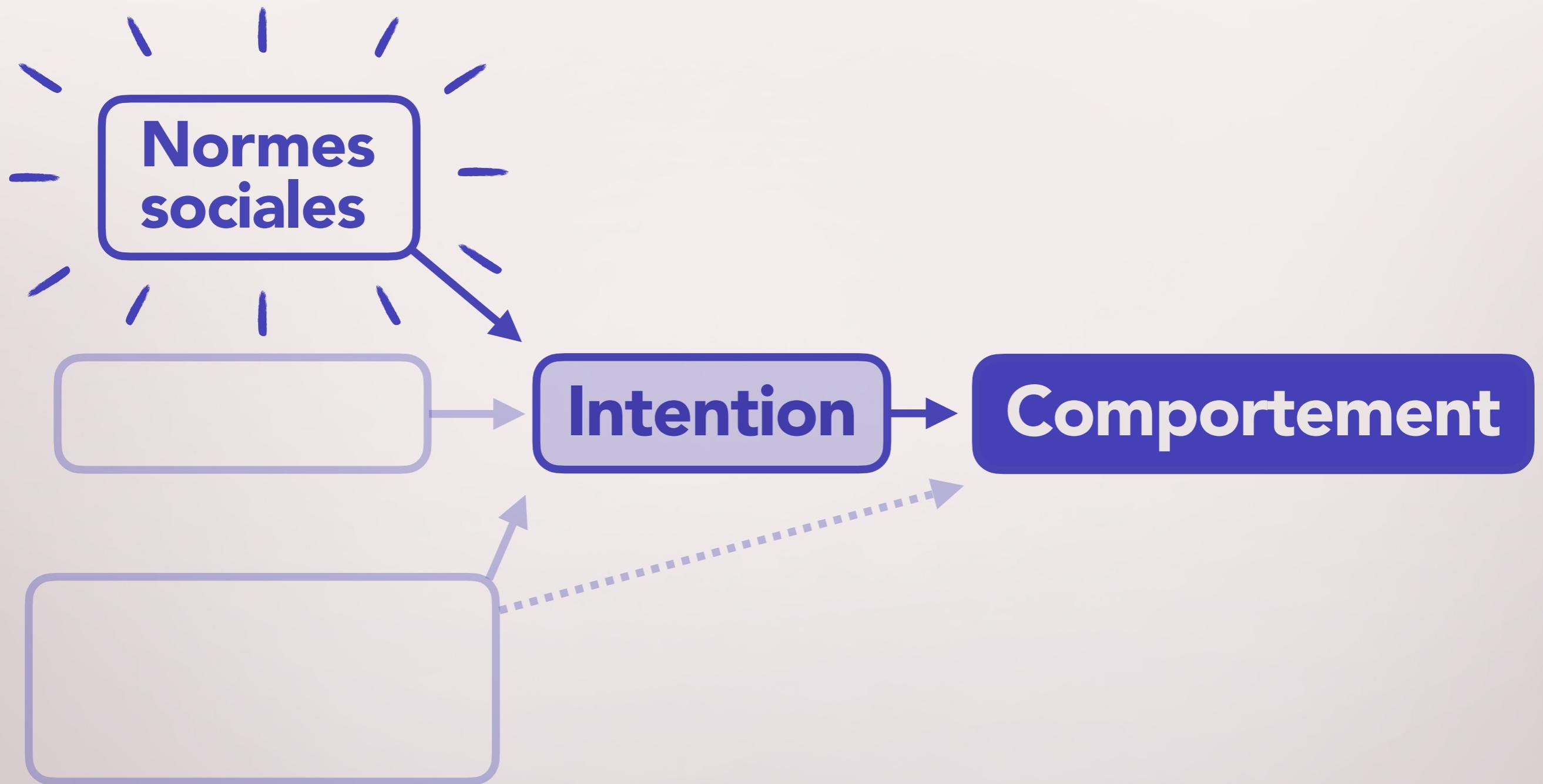


D.A.R.E.[®]

**TO RESIST DRUGS
AND VIOLENCE.**



Théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991)



Théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991)



Taxes non perçues
£600 millions/an

Behavioural Insight Team, 2012

Premier ministre : ~~James~~ ^{David} Cameron

+4.5%

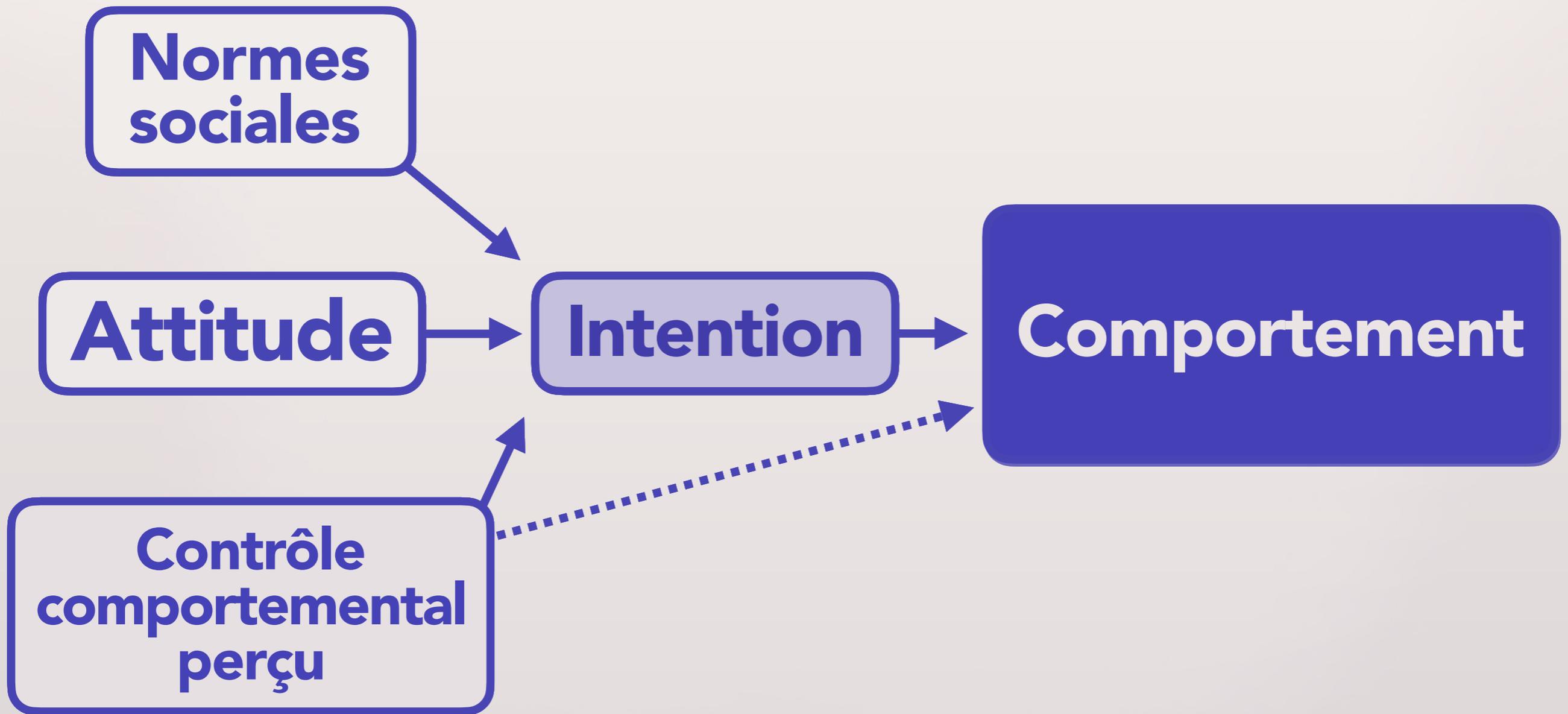
FISCAL OFFICE

9 out of 10 taxpayers
pay on time.

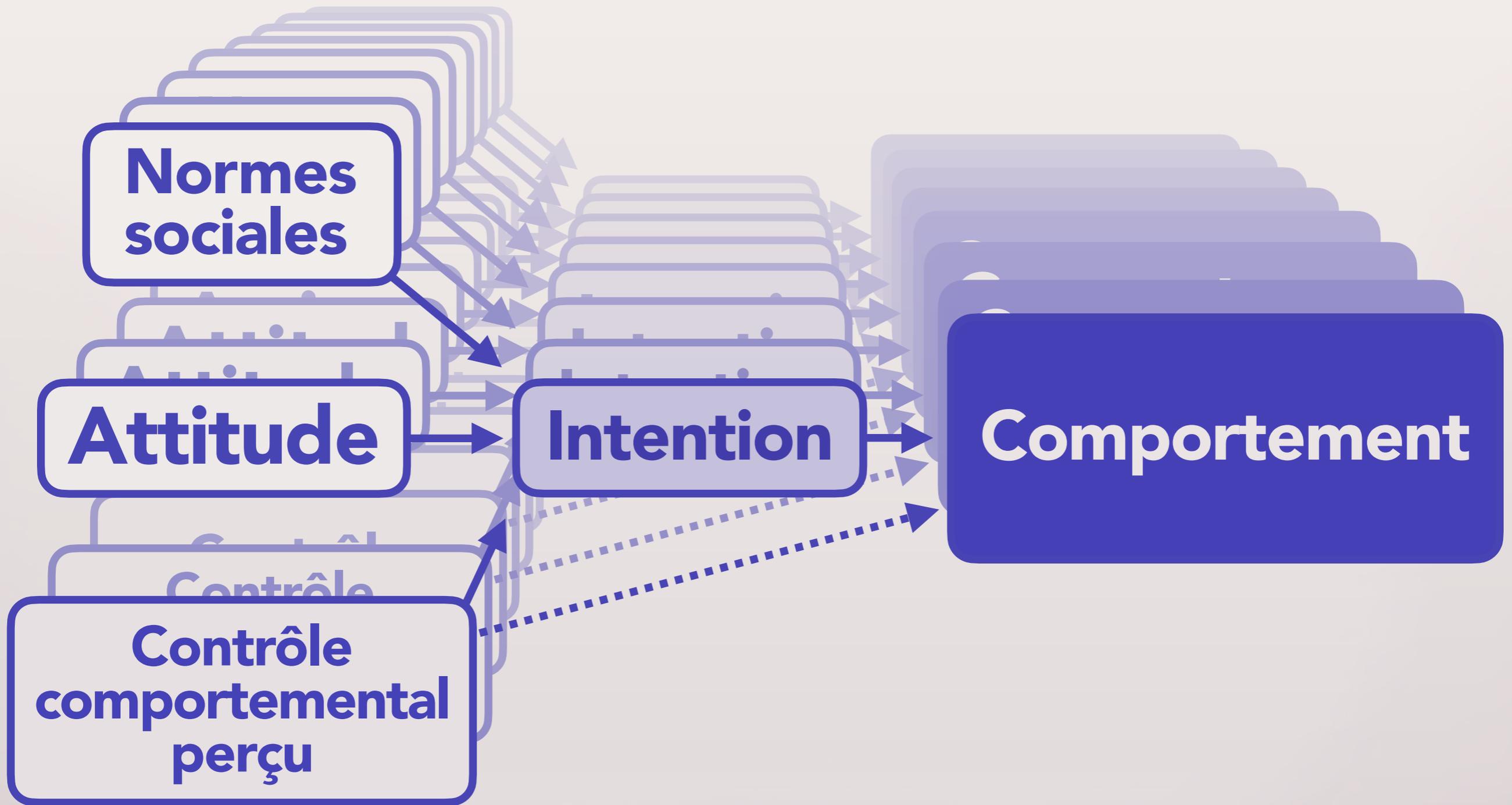
+16%

FISCAL OFFICE

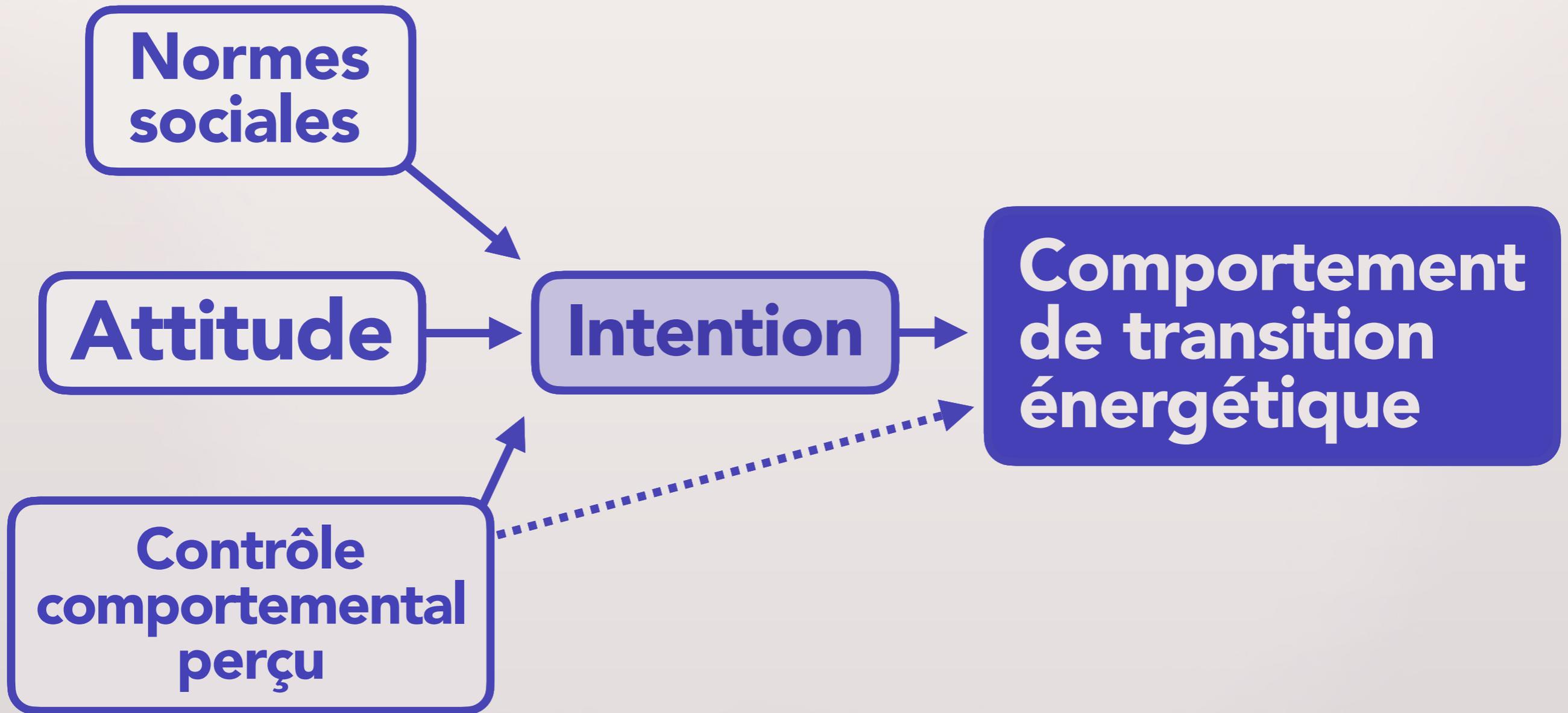
Most people with a
debt like yours have
already paid their
taxes.



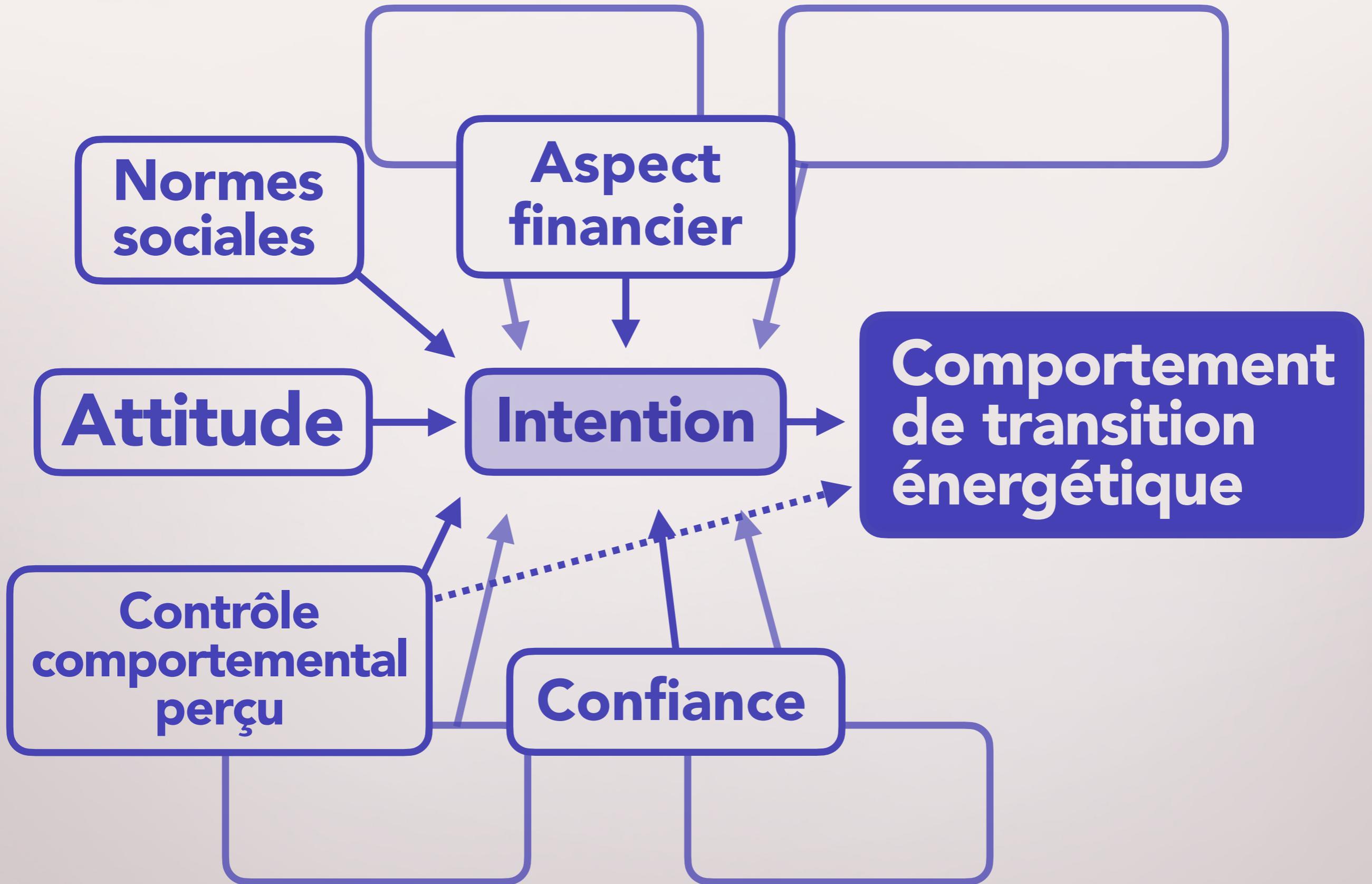
Théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991)



Théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991)



Théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991)



tion

C
d
é

tion

C
d
é

Changement d'avis

Biais cognitifs

Manque de temps

Manque de connaissances

Oubli

Aléas

Implication personnelle

Problèmes d'organisation

Changement d'avis

Biais cognitifs

Oubli

Manque de temps

Aléas

Manque de connaissances

Implication personnelle

Solutions d'organisation

Comité de transition

Engagement

Formation

Bonne communication

Sécurité

Pouvoir décisionnel partagé

Clarté des rôles

Confiance mutuelle

Soutien organisationnel

Conseils d'organisation

- 1. Organisation du projet**
- 2. Répartition des tâches et responsabilités**
- 3. Garantie d'autonomie et de sécurité**

Conseils d'organisation

1. Organisation du projet



Groupe de travail autonome, profils diversifiés

Les rôles :

- leader
- gardien du temps
- prise de note
- avocat du diable

Conseils d'organisation

1. Organisation du projet



Groupe de travail autonome, profils diversifiés

SMART

Spécifique

Mesurable

Atteignable

Rertinent

Temporellement défini

Conseils d'organisation

1. Organisation du projet



Groupe de travail autonome, profils diversifiés

SMART

Spécifique, objectifs clairs validés par le groupe de travail.

S

Réduire de 20 % la consommation énergétique globale de l'établissement, sur deux ans.

Conseils d'organisation

1. Organisation du projet



Groupe de travail autonome, profils diversifiés

SMART

Mesurable, quantifier les changements.

M

- *Réduction de la consommation électrique totale en kWh.*
- *Baisse des émissions de CO₂ en tonnes.*
- *Nombre de dispositifs d'économie d'énergie installés (éclairage LED, thermostats intelligents, etc.).*

Conseils d'organisation

1. Organisation du projet



Groupe de travail autonome, profils diversifiés

SMART

Atteignable, s'assurer de la faisabilité du projet.

A

- *Lister les ressources nécessaires,*
- *Formation du personnel à l'utilisation des équipements,*
- *Investissements et consultation d'experts.*

Conseils d'organisation

1. Organisation du projet



Groupe de travail autonome, profils diversifiés

SMART

Pertinent, objectifs réalistes, souhaités et pertinents

R

- *Objectifs cohérents avec les politiques nationales et locales de développement durable.*
- *Répondent aux besoins spécifiques de l'établissement et du personnel.*

Conseils d'organisation

1. Organisation du projet



Groupe de travail autonome, profils diversifiés

SMART

Temporellement défini, faire un calendrier

T

- **3 mois** : mesures de consommation initiale, définition de zones clefs.
- **6 mois** : installation de dispositifs (ex. éclairage LED, isolation...).
- **12 mois** : lancement d'une campagne de sensibilisation auprès du personnel sur les économies d'énergie.
- **24 mois** : évaluation du programme.

Conseils d'organisation

2. Répartition des tâches et responsabilités

- Diviser le projet par **expertise** et **préférence**.
- **Partager les responsabilités** = engagement plus prononcé
- **Proposer de nouvelles tâches** = meilleure cohésion

Conseils d'organisation

3. Garantie d'autonomie et de sécurité

- Donner aux groupes les **moyens de mener à bien leurs tâches**,
- Garantir leur **sécurité** (prise de parole, communication non-jugeante...)
- **Permettre la contradiction** pour atteindre le consensus.



Objectif : améliorer l'efficacité énergétique

- Optimisation des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation,
- Utilisation de systèmes de gestion intelligente de l'énergie,
- Formation aux comportements éco-responsables.



Les facteurs de réussite

1

Créer un « comité de transition »

Représentatif de l'établissement : direction + personnel + administratifs + universitaires + étudiants + résidents / patients.

Rôle : communication entre services et suivi des actions

Objectif : superviser le projet d'initiatives environnementales

Les facteurs de réussite

2

Identifier les besoins et les solutions

Définir les orientations du projet de transition

Objectif : savoir qui fait quoi, quand, comment et avec quel budget

Conséquence : planification réaliste à l'écoute du personnel et des patients

Les facteurs de réussite

3

Sensibiliser le personnel

Augmenter l'efficacité des actions par la compréhension globale des enjeux et **par la formation.**

Objectif : augmenter les connaissances et sensibiliser

Conséquence : engagement plus favorable et plus facile à la transition

Les facteurs de réussite

4

Mesurer l'impact des changements de pratique

Mettre en place des indicateurs témoignant de la transition énergétique

Objectif : rendre concret le changement comportemental

Conséquence : *feedback* comportemental, améliorer les pratiques, écarter les mesures inutiles, apporter des preuves du changement.

Les facteurs de réussite

- 1 Créer un « comité de transition »
- 2 Identifier les besoins et les solutions
- 3 **Sensibiliser le personnel**
- 4 Mesurer l'impact des changements de pratique

Sensibiliser le personnel

Changer la culture institutionnelle

- **Diffuser l'information** via une communication régulière,
- **Partager les idées** et bonnes pratiques des équipes,
- Organiser des **rencontres avec d'autres établissements** pour échanger sur les pratiques de transition.

Sensibiliser le personnel

Former et renforcer les connaissances

- **Dézoomer**, pour rappeler les objectifs de la transition, puis faire le lien avec le changement des pratiques au quotidien,
- **Former** sur les principes, pratiques et compétences requises,
- **Sensibiliser quotidiennement**, via des supports pédagogiques et guides pratiques,
- Aider à sortir du **triangle de l'inaction**.

Sensibiliser le personnel

Faciliter le changement

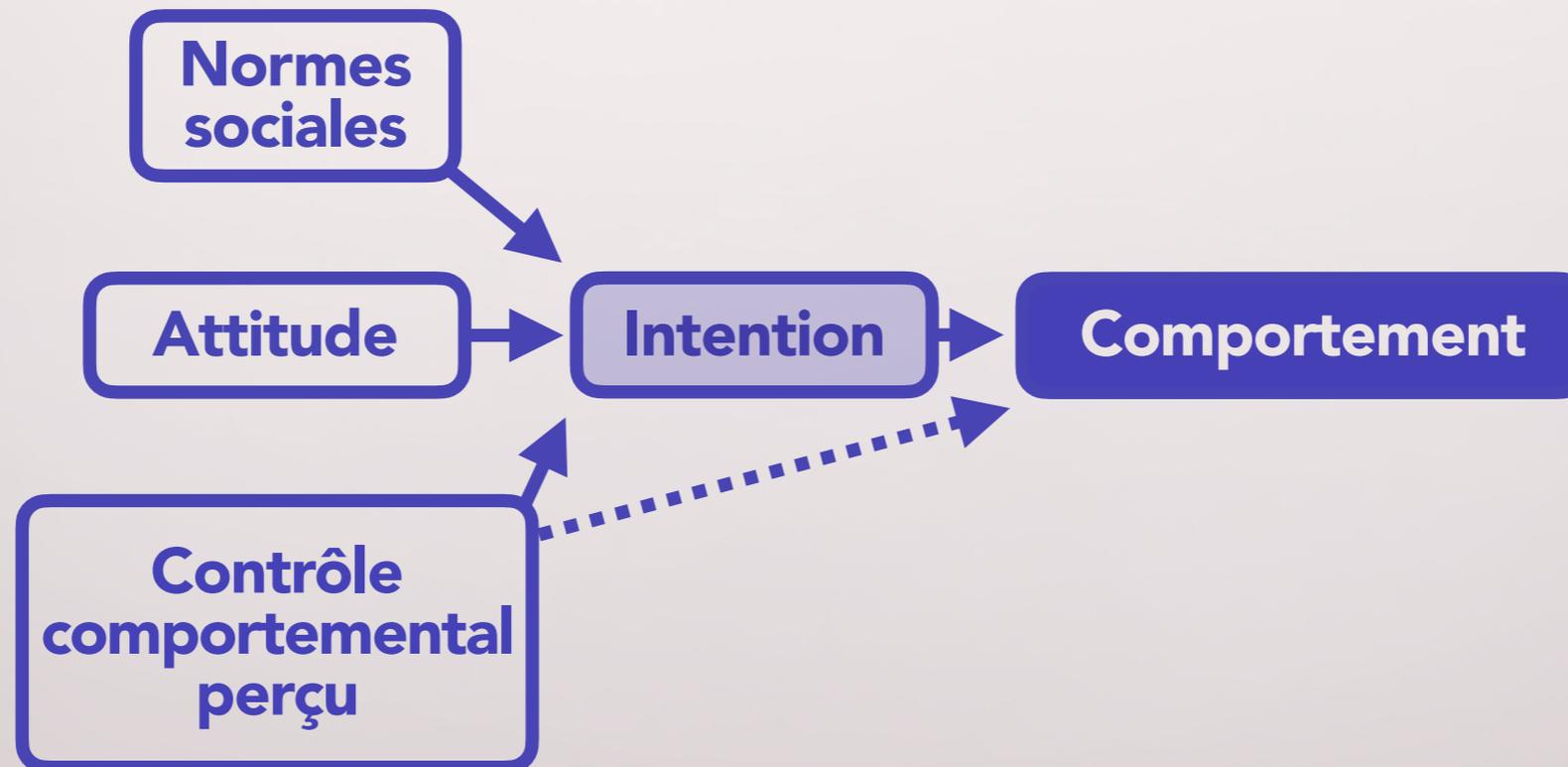
- Rendre les changements **faciles à comprendre**, sans infantiliser (ex. proposer les changements en “paquets” de comportements),
- S’assurer que les nouveaux comportements soient **adaptés et cohérents** au terrain.

Sensibiliser le personnel

Changer la culture institutionnelle

Former et renforcer les connaissances

Faciliter le changement

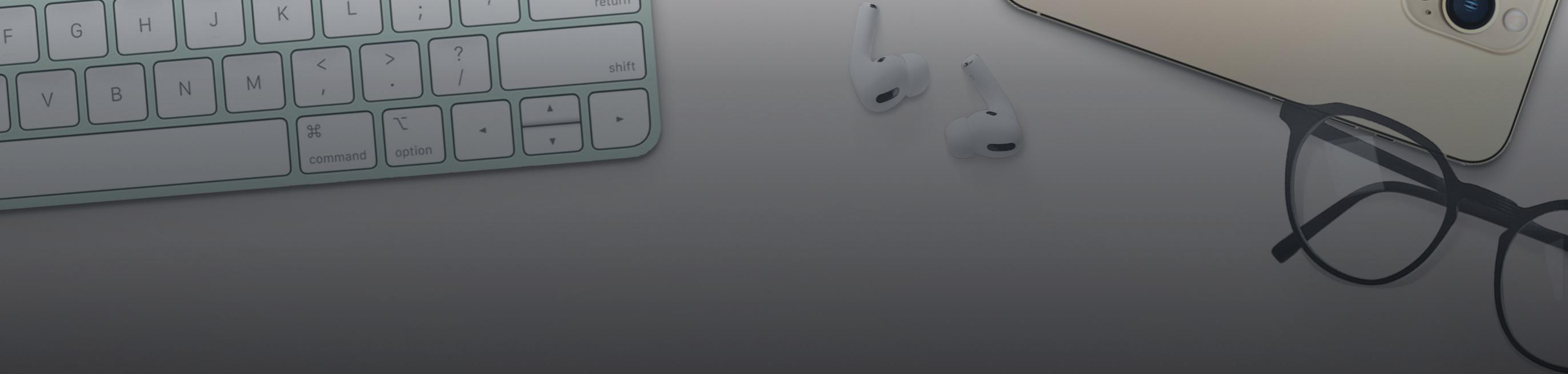




Télécharger
la présentation

Dr Dimitri Naczaj

Bellegarde

A top-down view of a desk with a keyboard, earbuds, a smartphone, and glasses. The keyboard is on the left, earbuds are in the center, a smartphone is on the right, and glasses are on the far right. The background is a dark, textured surface.

Bellegarde

Nous changeons les comportements

Dr Dimitri Naczaj



Dr Dimitri Naczaj

Consultant en sciences du comportement - Dijon & Paris, France

Mobilité • Economie circulaire • Influence • Éthique

Dimitri accompagne depuis 11 ans au changement de comportements relatifs à l'environnement, notamment électroniques. Expert de la psychologie de la persuasion, il réalise chaque année plusieurs interventions sur le terrain pour changer les comportements.

Publications notables

- 2024 - Gestion des risques psycho-sociaux et comportements écologiques au sein d'une administration régionale.
- 2023 - Favoriser et motiver au tri des déchets ménagers. Synthèse de littérature en sciences comportementales.
- 2023 - Lutter contre les dépôts sauvages de déchets. Synthèse de littérature en sciences comportementales.
- 2022 - Incitations financières, sentiment de responsabilité et implication. *Ecologic*.

Interventions média récentes

- Les déchets électroniques, tu les recycles comment ? (Brut.)
- Manipuler les masses avec le nudge ? Réflexion sur l'éthique. (Sciences Humaines Magazine)
- Le consomm'acteur est-il dans l'impasse ? (Table ronde HOP)



Dr Dimitri Naczaj

Consultant en sciences du comportement - Dijon & Paris, France

Mobilité • Economie circulaire • Influence • Éthique

Dimitri accompagne depuis 11 ans au changement de comportements relatifs à l'environnement, notamment électroniques. Expert de la psychologie de la persuasion, il réalise chaque année plusieurs interventions sur le terrain pour changer les comportements.

Travaux en cours

1. Partenariat Emmaüs Connect, Ecologic & Mairie de Paris : Opération téléphones solidaires.
2. Intervention pour réduire les dépôts sauvages de déchets (Projet Européen LEADER)

Travaux récents : Opération téléphones solidaires (Paris)

1. Etat de l'art sur les freins et leviers à la collecte de smartphones inutilisés,
2. Fabrication d'une communication, d'un argumentaire et implémentation de leviers
3. Expérimentation via différentes versions de la communication :
 - Paradigme d'engagement : un groupe a la possibilité d'exprimer une préférence entre réemploi et recyclage de leur ancien téléphone,
 - L'autre groupe n'a pas la possibilité.
4. Mesure du nombre d'envois et de l'état des téléphones portables

Résultats → Augmentation de 46 % du nombre de téléphones envoyés grâce au paradigme d'engagement.