

Louvain School of Management

How can we encourage ownership of the concept of sustainability by company's employees?

Author: Engo Nkanda Agnès-Aurélié

Supervisor: Valérie Swaen

Academic year 2023-2024

Dissertation for the Master of International Finance

Master subject and focus: Master 120 in management sciences with,
specialized focus in International Finance

Daytime schedule

Declaration Regarding AI Tool Usage in Master's Thesis

We recognize that AI tools might be valuable aids during the master's thesis work, but they are not infallible. Remember that transparency fosters trust, and acknowledging AI's role enhances the credibility of your work.

Therefore, when deciding to use such a tool, you need to adhere to the following principles of responsible use of AI.

1. **Critical Evaluation :**
 - We critically assessed the AI-generated output, ensuring its alignment with our research objectives.
 - Any modifications or corrections were made based on our expertise and domain knowledge.
2. **Transparency :**
 - We acknowledge the use of [CHAT GPT] transparently, emphasizing that it contributed to our work but did not replace human judgment.
 - Our commitment to transparency ensures the integrity of this thesis.
3. **Ethical Considerations :**
 - We actively monitored for biases or unintended consequences introduced by the AI tool.
 - Our ethical responsibility guided our decisions throughout the research process.

Declaration (This declaration is mandatory and must appear on the first page (after the title page) of the document.

During the preparation of this master's thesis, the author(s) utilized [NAME TOOL / SERVICE] for the following purpose:

1. [thesis plan , bibliography , make definition easier,] : [to assist me in some easy task , like description or sorting)

2.

After using [CHAT GPT], the author(s) diligently reviewed and edited the content produced by the tool. We take full responsibility for the final content presented in this thesis.

By signing this declaration, we affirm that the content of this master's thesis reflects our original work, augmented by the responsible use of AI.

AGNES ENGO LE 21/05/2024

ACKNOWLEDGEMENT

As the completion of this thesis marks the end of a significant educational journey, I am deeply grateful to several individuals whose support has been instrumental in my academic and personal growth during this period.

First and foremost, I extend my heartfelt thanks to my thesis advisor, Ms. Swaen Valérie, for accepting this intriguing thesis topic and for his invaluable guidance, insightful comments, and expert advice throughout the development of this project. His supervision has profoundly shaped my approach to research and academic writing.

I am also immensely grateful to my family particularly my mother and friends for their unwavering moral support and encouragement. Their belief in my abilities and their constant encouragement have been a cornerstone of my perseverance and success.

Additionally, I would like to express my profound gratitude to all my interlocutors who generously took the time to participate in my research. Their willingness to share their insights and experiences has enriched the content of this thesis and has provided me with a deeper understanding of the subject matter.

Table of Contents

a mis en forme : Anglais (E.U.)

a mis en forme : Police :12 pt, Non Gras, Anglais (E.U.)

ACKNOWLEDGEMENT	III
TABLE OF CONTENTS	IV
1. INTRODUCTION	4
2. THEORETICAL FOUNDATION.....	6
2.1. ORGANIZATIONAL CULTURE.....	6
2.1.1. DEFINITION OF CULTURE	6
2.1.2. WHAT IS ORGANIZATIONAL CULTURE?.....	7
2.1.3. ORGANIZATIONAL CLIMATE	8
2.1.4. ORGANIZATIONAL CHANGE	8
2.1.5. RESISTANCE TO CHANGE	12
2.1.6. INFLUENCE OF CULTURE ON SUSTAINABLE PRACTICES	14
2.1.7. STRATEGIES FOR ALIGNING ORGANIZATIONAL CULTURE WITH SUSTAINABILITY	15
2.2. SUSTAINABILITY CONCEPTS	18
2.2.1. DEFINITION OF SUSTAINABILITY	18
2.2.2. ENVIRONMENTAL, SOCIAL, AND ECONOMIC DIMENSIONS.....	19
2.2.3. DEFINITION OF PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP.....	21
2.2.4. PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP AND ITS EFFECTS	21
2.3. INDIVIDUAL MOTIVATION THEORIES IN THE CONTEXT OF OWNERSHIP AND SUSTAINABILITY	22
2.3.1. THE SELF-DETERMINATION THEORY (SDT).....	23
2.3.2. DRIVERS OF PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP AND HOW SDT PLAY A ROLE WITHIN THE CONTEXT OF SUSTAINABILITY	24
2.3.3. THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOR (TPB)	27
3. CASE STUDY	29
3.3.1. METHODOLOGY	29
3.3.2. CONFIRMATORY PART: THE QUALITATIVE PART: IMPLICATIONS AND PERSPECTIVES.....	37
3.3.3. CONCLUSION: STRATEGIES FOR STRENGTHENING CORPORATE SUSTAINABILITY	58
3.3.4. CONFIRMATORY PART: QUANTITATIVE PART	60
4. CONCLUSION	69
5. BIBLIOGRAPHY	71
6. APPENDICES.....	77

1. Introduction

In a professional world in perpetual motion, environmental and social challenges have become essential and shape the future of companies in a significant way. As the spotlight shifts towards sustainability, companies are now required to incorporate eco-friendly practices, lower carbon footprints, and account for societal implications in their corporate strategies. These challenges not only tug at the moral strings but also entice with their potential economic rewards. With consumers and investors placing more value on corporate social responsibility than ever before, it has become essential for businesses to rise to the occasion. According to Magon and al. (2018) businesses that rise to the opportunity in overcoming these hurdles not only help in safeguarding the environment and enhancing society, but they also boost their sustainable financial future.

Faced with this reality, it is becoming more and more urgent to instill and assimilate the principle of sustainability within companies. Professional world is today undeniably marked by the environmental and social challenges facing our planet, it is imperative to become aware of this necessity. It aims to raise awareness and inspire businesses to adopt sustainable methods to face contemporary global challenges.

The heart of this research lies in the quest to know how to encourage a company's employees to take ownership of the concept of sustainability, based on proven methods, initiatives noticed elsewhere and the best practices of our time. This question is very interesting in the contemporary context where sustainability is proving to be a key issue for companies, not only about their impact on the environment, but also at the level of social and economic spheres.

This issue clearly merits in-depth investigation, as employee's ownership cannot be accomplished without employee engagement. According to Law and al. (2015), it is imperative to understand how companies can encourage their employees to embody the notion of sustainability in their mindset, behavior and daily choices.

Based on Moran and Tame (2013) "Awareness" is the first step and plays a vital role in introducing employees to the concept of sustainability, enlightening them about the impact of their actions and making them aware of the positive benefits that sustainability can offer to both business and society. Awareness is the catalyst that inspires employees to put sustainability at the top of their agenda, ready to initiate bold exploration of new approaches and practices.

"Engagement" is described by Moran and Tame (2013) like a phase where employees put their understanding into practice by taking concrete actions. Getting involved involves fully investing in the implementation of sustainable practices within the company. This can be demonstrated through voluntary actions, original concepts, and the integration of sustainable values into employees' professional habits. A strong commitment fosters a vibrant organizational atmosphere that prioritizes practical steps toward sustainability.

Law and al. (2015) explain the idea of “ownership” in the case of this thesis is to encourage employees to be autonomous and take sustainability initiatives, it is essential in fostering a personal commitment to environmental responsibility. It surpasses simple recognition and involvement. It represents a point where individuals integrate sustainability into their very essence and make it a fundamental aspect of their professional persona. When employees fully embrace the concept of sustainability as their own personal mission, it inspires them to actively contribute, think outside the box, and take a hands-on approach to help the company achieve its sustainability objectives.

Ownership goes well beyond simple policies and requires real assimilation of the concept by people within the organization. Law and al. (2015) affirm that ownership encourages employees to adopt a proactive attitude towards sustainability. When employees see themselves as responsible for promoting sustainable practices within the company, they are more likely to look for ways to integrate green initiatives into their daily tasks.

Moran and Tame (2013) encourage a culture within the company that prioritizes sustainability not only supports a broader vision, but also builds stronger bonds among employees who share a common objective. Holding employees accountable improves their creativity and personal drive, encouraging them to propose innovative ideas and adopt eco-friendly procedures. This strategy promotes the establishment of an enduring environment that fosters creativity and forward-thinking.

The methodology adopted begins with an in-depth analysis of the existing literature to establish a robust understanding of the thesis problem. It also defines the foundations of best practices on the perception and integration of the concept of sustainability by employees in their work. This study is enriched by qualitative research including interviews conducted with 20 individuals, making it possible to draw conclusions specific to the organizational contexts studied. In addition, a quantitative study was carried out to corroborate and expand the observations of the qualitative part. The combined analysis of this data aims to identify the most effective strategies and offers practical recommendations to encourage the adoption of sustainable practices by company employees.

2. Theoretical Foundation

In the chapter devoted to theoretical foundations, this thesis explores in detail organizational culture and its relationship with sustainable practices. The section begins by defining organizational culture (2.1.1 and 2.1.2), followed by a discussion of organizational climate (2.1.3). Particular attention is paid to the organizational change (2.1.4) and resistance to change (2.1.5), essential for understanding the challenges encountered when aligning organizational practices with sustainability principles.

The development of this discussion leads naturally to the examination of the direct influence of organizational culture on sustainable practices (2.1.6) and concludes with the exploration of strategies for aligning organizational culture with the objectives of sustainability (2.1.7).

Next, the literature review looks at the concepts of sustainability (2.2), starting with a clear definition of sustainability (2.2.1), followed by an analysis of the environmental, social and economic dimensions (2.2.2). The discussion broadens to incorporate the concept of psychological ownership (2.2.3 and 2.2.4), exploring how this can influence and reinforce sustainable behaviors within organizations.

The link between organizational culture and individual motivations is examined through theories of motivation in the context of ownership and sustainability (2.3), with a particular focus on self-determination theory (SDT) (2.3.1 and 2.3.2) and the theory of planned behavior (TPB) (2.3.3). This theoretical exploration sets the stage for the practical application of these concepts in the case study that follows.

▲ a mis en forme : Police :Non Gras, Non souligné, Couleur de police : Automatique

2.1. Organizational culture

Organizational culture constitutes a central pillar of our study, as it significantly influences employees' sustainability practices and perceptions as reported by Griffiths et al. (2007). This section aims to break down the different aspects of organizational culture to better understand its role and impact within companies.

2.1.1. Definition of Culture

To understand an organization, it is imperative to understand its culture. Giunchiglia et al. (2009, p.4) define culture as “the complex set of traditional behaviors developed by humanity and learned successively by each generation”. This definition emphasizes the dynamic nature of culture, seen as a living and constantly evolving set of actions that influence our sense of identity and our interactions. Giunchiglia et al. (2009) also recognize the importance of tradition, highlighting how different aspects of culture have strong historical origins and are transmitted across generations. Traditions, beliefs, ceremonies and actions continue through the ages, shaping our cultural heritage. Furthermore, they offer a deep understanding of culture as a dynamic and multifaceted phenomenon, perpetually evolving yet deeply rooted in tradition.

They highlight the complex interplay between tradition and adaptation, highlighting the dynamic forces that shape organizational culture and influence organizational behavior.

Communication is also a significant element in the culture. It is essential for preserving and perpetuating our traditions over time. From this perspective, Giunchiglia et al. (2009) highlight the dynamic and constantly evolving aspects of culture, which emerge from the complex interactions between individuals and their environment. Culture is not something that can be limited by rigid rules for them, it is a dynamic and constantly evolving expression of the diverse range of human experiences across time.

2.1.2. What is organizational culture?

Organization culture is defined by (Schein (2010b p.18) like “a pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.”

The notion of sharing is very important because each individual contribute in her way to the construction of the culture. Based on Schein (1988), creating a vibrant and lively culture is an ever-evolving journey that requires the unique contributions of every individual involved. Each person doesn't just sit back and absorb culture, they play an active role in shaping and passing it on.

Schein (1988) affirms that social connections and exchanges between people also play a significant role in shaping our cultural landscape. The social norms, values, and behaviors is intricately linked through our interactions with others, with each individual playing a vital role in shaping the cultural landscape. Our relationships with fellow members of society serve as reference in order to paint the picture of our shared beliefs and customs.

Bak (2002) reinforces this idea by asserting that culture acts as a unifying force within an organization, essential in establishing stability by fostering shared understanding among individuals. It highlights that culture is not only a unique advantage that sets the organization apart from its competitors, but it is also crucial in fostering innovation and providing competitive advantage, emphasizing the importance of effective management to encourage employee loyalty, creativity, and the ability to navigate through change.

There is different component in culture. Schein (1988) has outlined a number of necessary elements that play a significant role in shaping and interpreting the culture within a company. These elements serve as a structure for understanding the dynamics of how individuals within a group communicate and interpret their surroundings. Schein (1988) identifies four imperative components that define organizational culture: **Core beliefs**, which are fundamental truths and ideas deeply ingrained within the fabric of the organization. These are core beliefs that shape the very fabric of reality within an organization.

As Schein (1988) explains, **Values** are the core beliefs that are important to individuals in a community. They act as a guiding principle that influences how judgments and decisions are

made in the organization. Values serve as a shared moral guide that shape the behavior of individuals within a group.

Norms are the informal guidelines that dictate how people act within an organization according to Schein (2010b). They establish the boundaries of what is deemed as appropriate or inappropriate. An instance of a norm could be that workers are required to inform their superior about any issues with their coworkers' performance.

The last component of culture is artifacts. **Artefacts** are tangible representations of the organization's principles and practices in accordance with Schein (1988). These are concrete manifestations of culture, embodying its essence through physical objects, ceremonies, and symbolic representations. For instance, by displaying pictures of staff members in the office, you are essentially showcasing a symbol of the warm and welcoming atmosphere that permeates throughout the workplace.

2.1.3. Organizational climate

During my readings, I realized that it was important to dissociate organizational culture from organizational climate. These two aspects are essential and essential in order to answer the research question. Along with Denison (1996), organizational culture is different from organizational climate. The concept of organizational climate pertains to the general atmosphere and ambiance that is present in a work setting. It differs from organizational culture by representing a more dynamic and constantly changing aspect of the organizational environment. While culture tends to remain constant, the climate within an organization can change, deteriorate, or transform without significantly impacting the overall culture. As I read, I have concluded that the literatures are investigating various elements, including the physical structure, interpersonal relationships, and overall atmosphere of the workplace to determine how they affect employee behavior within the organization.

As stated by Schneider et al. (2012), changes within an organization have the potential to impact the Organizational climate without fundamentally changing its underlying culture. Making changes to a company's structure, operations, or policies can affect the work environment of employees without compromising the core values or beliefs of the organization. The core of an organization is found in its complex web of connections and interactions. Exploring the organizational climate, as recommended by Schneider et al. (2012), provides a straightforward explanation of how to comprehend the emotions of its individuals. This enables a focused strategy to encourage employee development, establish trust, and adjust the work environment to cater to changing member requirements.

2.1.4. Organizational Change

Organizational change is significant in fostering a sense of responsibility for sustainability among employees within a company. Substantial changes in the organizational framework, procedures, and values are necessary to effectively integrate sustainability principles. The goal

of this transformation process is to establish a supportive atmosphere in which employees are not only informed about sustainability, but also motivated to embrace sustainable practices and initiatives in their day-to-day tasks.

According to Burnes (2004), the organizational change is “the partial or total adaptation of a new idea, concept or behaviors by organizational members is referred to as organizational change.”

The definition is different for (Sofat, Kiran, & Kaushik, 2015), in the paper of Odor (2018 p. 59) they consider change like “refers to a system of continuous transformation that take place in one or more organizational domain such as organizational technology, structure and human resources.” Through all these definitions, we can understand that there is not just only one definition to explain organizational change.

Both authors say that the role of culture in the success of organizational transformations linked to sustainability efforts is also highlighted. Understanding its impact is essential for businesses aiming to achieve their sustainability goals. Culture can either strongly embrace or vigorously resist change. Establishing sustainable practices must inevitably involve changes within the organization.

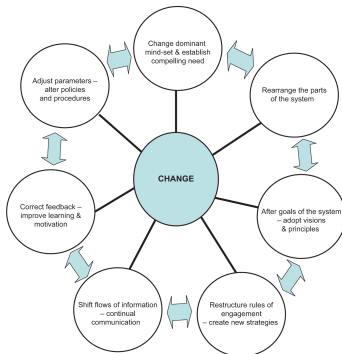
Smith (2010) highlights an organizational change approach to promote employee ownership of sustainability. He emphasizes that it is essential to disrupt existing mental models within the organization, which often requires a change in perspective and openness to new ideas. This process of challenging mental models is essential to enabling the adoption of sustainable practices and is complemented by the approach of Pollack and Pollack (2014), which highlights the importance of leadership coalitions, mentors and inspiring stories in the process of engaging employees with lasting changes .

According to Pollack and Pollack (2014), leaders play an essential role as role models and facilitators of change. This approach is reinforced by Odor (2014), who highlights the essential link between organizational change and the adoption of sustainable practices by employees. Odor (2014) underscores the essential link between organizational change and the adoption of sustainable practices by employees. Creating an environment conducive to adopting sustainable practices often involves adjustments to internal policies and procedures, as well as significant cultural changes. These cultural changes are closely related to those also discussed by Millar et al. (2012), who emphasize that organizational change is an essential prerequisite for fostering employee ownership of sustainability.

Millar et al. (2012) underline that organizational change is an essential prerequisite for fostering employee ownership of sustainability. according to Millar et al. (2012), by redistributing power and authority equitably and facilitating employee participation in decision-making, organizations can create a sense of shared responsibility towards sustainability. the work of Sutherland and Iles (2001) supports this idea, which highlights the importance of creating an organizational environment favorable to sustainability. Sutherland and Iles (2001) highlight the importance of creating an organizational environment where employees feel engaged and

motivated to adopt sustainable behaviors. Organizational change can play a crucial role in facilitating the adoption of sustainable practices at all levels of the organization. This need for organizational change is confirmed by the research of Wijethilake et al. (2021), who draw attention to that the process of organizational change towards sustainability requires a profound transformation of structures, processes and mindsets within the organization.

Wijethilake et al. (2021) point up that the process of organizational change towards sustainability requires a profound transformation of structures, processes and mindsets within the organization. This may involve reviewing business models, implementing internal policies promoting sustainability and raising employee awareness of environmental and social issues. This continuous process of transformation is therefore relevant to fully integrating sustainability into organizational culture and practices, thus leading to better appropriation of sustainability by employees. Doppelt's shows a model to perfectly succeed the change in the organization.



a. Disrupt and change the dominant mindset:

that key step outlined in Doppelt's change model emphasize the importance of effectively bringing about organizational change. One relevant point is to challenge and alter the prevailing mindset within the organization. It is primordial to clearly demonstrate the necessity for change in order to create innovative methods of operation. If this step is unsuccessful, there will be minimal impact conforming to Smith (2010).

b. Rearrange the parts of the system by organization transition teams:

According to Smith (2010), it is more than important to restructure the components of the existing system by forming transition teams after breaking away from traditional thought patterns. To have a successful change, organization need to involve individuals from different functions, departments, and levels within the organization, as well as external stakeholders. Reorganizing is essential to stimulate innovation and initiative throughout the organization.

c. Alter the goals of the system and create an ideal vision

It is vital to fine-tune the system's goals and establish a distinct vision of the desired outcomes, as this can have a significant influence on how decisions are made.

d. Restructure the rules of engagement – adopt new strategies

Once the foundation is set, it is critical for the organization to reevaluate and refine their strategies and guidelines to guarantee a successful execution of their new path in consonance with Smith (2010). Innovating fresh strategies and blueprints might be essential, encompassing both the daily grind and the strategic thinking at a higher echelon.

e. Shift the flows of information – communicate vision, strategies, actions

There is a big weight of how information is shared, ensuring that the vision, strategies, and actions are clearly communicated to gain support and cooperation from employees and other key stakeholders as stated by Smith (2010). Open communication fosters genuine comprehension and sharing of information.

f. Correct feedback loops in the organization – encourage and reward learning and innovation

Creating reliable communication channels within the company can help foster a spirit of growth and creativity, inspiring team members and partners to continually improve their skills and knowledge in line with Smith (2010). This shift towards feedback systems that foster creativity and new ideas is significant for overcoming barriers to progress.

g. Adjust and align the parameters of the system

In accordance with Smith (2010), tweaking and fine-tuning system parameters entails ensuring that the inner workings of the organization from its systems and structures to its policies and

procedures are in harmony with its goals, in order to consistently reinforce the actions and behaviors needed for success. This means that everything happening within the organization is in line with its vision and strategic goals, which helps maintain a sense of consistency and effectiveness in all operations. By combining this models, the thesis can explore how Doppelt's sustainability-focused concepts can be integrated to encourage ownership of sustainability by a company's employees.

2.1.5. Resistance to change

Resistance to change, especially in regard to promoting employee ownership of sustainability, can impede the transition towards sustainability. This resistance frequently stems from a variety of related factors that warrant careful analysis. As with organizational change, resistance is a term and a concept defined in different ways depending on the author. According to Jain et al. (2018 p.37), Alvin Zander (1950) an early researcher on the subject, defined resistance to change as "behavior which is intended to protect an individual from the effects of real or imagined."

Doppelt (2022) identified in «Seven Sustainability Blunders" typical mistakes or obstacles that companies encounter when striving to implement sustainable measures.

These mistakes can impede the advancement of sustainability and result in ineffective or inadequate approaches to addressing environmental and socio-economic challenges. According to Doppelt (2022), the following mistakes can hinder sustainability efforts in organizations.

In numerous institutions, obstacles continue to impede the promotion of environmentally friendly practices and eco-conscious mindset. According to Doppelt (2022), "Patriarchal thinking" may prevail, leading employees to merely obey orders without accepting individual accountability. Furthermore, the "silo mentality" can lead to a fragmented approach to sustainability, as each department is viewed in isolation, lacking a comprehensive understanding of how to integrate sustainability efforts across the organization.

Doppelt (2022) added that a vague understanding of sustainability can pose issues, as it may prioritize meeting regulations over setting ambitious objectives. Executives may at times misinterpret the root causes of sustainability issues, leading them to only address the surface-level symptoms. Moreover, poor communication and limited educational chances can impede advancements in sustainability. Ultimately, Doppelt (2022) said that if sustainability thinking is not fully integrated into the culture of an organization, it may lead to a lack of dedication and agreement among employees.

Pursuant to Doppelt (2022), these difficulties are made worse by reluctance to embrace change, short-term focus, lack of support from management, limited resources, deceptive environmental practices, haphazard regulatory adherence, disregard for stakeholder input, and inconsistencies in measurement and reporting efforts.

Erwin et Garman (2010) asked also themselves why employees resist change and how to promote the adoption of sustainable practices, it is essential to investigate the various aspects and influences that affect these processes. Erwin et Garman (2010) play up the significance of receiving feedback and being able to adjust strategies in order to achieve successful change management, especially when advocating for environmental sustainability in organizations. By actively seeking input from employees throughout the change process, organizations can obtain valuable information on their thoughts, worries, and ideas regarding environmental efforts. In line with Erwin et Garman (2010), this feedback enables adjustments to be made to strategies and approaches in order to more effectively address the needs and expectations of employees, showcasing a dedication to listening to and appreciating their input. This ongoing process of improving continuously creates an environment that is supportive of embracing change and boosts employees' belief in long-lasting initiatives.

Uusi-Rauva et Heikkurinen (2013) emphasize the importance of incentive and recognition schemes in inspiring employees to participate in activities promoting environmental sustainability. Organizations can increase employee motivation, engagement, and sense of achievement by offering concrete rewards and acknowledging their contributions publicly. These programs also support the promotion of sustainable practices by providing incentives for engaging in eco-friendly behaviors. According to Uusi-Rauva et Heikkurinen (2013), organizations promote participation and create a positive, teamwork-oriented work atmosphere by recognizing and rewarding employee contributions. This prevents resistance to change.

In accordance with Ross (1969) accentuates the significance of acknowledging and addressing employee feedback on sustainable practices. Organizations can reduce resistance and establish trust by offering platforms for individuals to express concerns, provide input on solutions, and address their individual needs. Following Ross's (1969) suggestion of starting with pilot projects or small-scale initiatives enables organizations to evaluate the practicality, advantages, and obstacles of sustainable initiatives prior to full-scale implementation. Engage in a substantial project. These pilot programs also showcase the potential of lasting sustainability efforts, create a positive effect, and garner more support from stakeholders.

In fulfillment of Ross (1969) points up the significance of ongoing evaluation and adjustment in advancing environmental sustainability. By consistently evaluating progress and seeking input from stakeholders, organizations can recognize obstacles, modify approaches, and sustain progress towards transformation. By incorporating a responsive and adaptable strategy, organizations can successfully address resistance to change, boost employee involvement, secure stakeholder backing, and enhance the effectiveness of sustainable initiatives in the long run. According to Ross (1969), integrating diverse viewpoints and embracing a comprehensive approach enables organizations to break down obstacles to sustainability and empower employees to take ownership of sustainable practices. By introducing engagement, recognition, and adaptation tactics, companies can establish a workspace that fosters innovation, teamwork, and growth towards a more sustainable tomorrow.

What to remember? Resistance to change is a major obstacle to sustainable organizational transformation, but it can be mitigated through effective communication strategies, incorporating employee feedback, and implementing recognition systems. Pilot initiatives, continuous adjustments and thought leadership are essential to overcoming challenges and promoting an integrated culture of sustainability.

2.1.6. Influence of Culture on Sustainable Practices

To motivate employees to adopt sustainability within a company, it is imperative to recognize the determining influence of culture on these behaviors. This understanding is essential for several reasons. It is important as pointed out by Miska et al. (2018), **to align sustainability initiatives with values deeply rooted in organizational culture**. In this perspective, research by Kornilaki et Font (2018) focus attention on the importance of aligning sustainable practices with dominant cultural values in order to mobilize enthusiastic employee support for such initiatives.

A deeper analysis reveals how **everyday practices, whether ecological or not, are closely influenced by complex and constantly changing environments**. Kornilaki et Font (2018) explain that individuals are often guided by their personal beliefs and the influence of their culture, which can lead them to follow or challenge group norms. Changing the culture or adopting a more directive approach can thus promote the adoption of sustainable practices on a daily basis.

Besides, as Miska et al. (2018), **careful analysis of the intricacies of different cultures is necessary to identify obstacles hindering the widespread implementation of sustainable practices**. Recognizing and addressing these challenges is crucial to developing effective strategies to overcome cultural barriers and promote collective commitment to sustainability. It is also **essential to explore how cultural factors influence employee perspectives**, as highlighted by Kornilaki et Font (2018). This analysis helps create tailored approaches that encourage a commitment to sustainable practices.

The study by Griffiths et al. (2007) suggests that **individuals belonging to cultures supportive of a holistic understanding of sustainability may be motivated by an internal culture focused on the economic aspect of corporate sustainability**. As reported by Griffiths et al. (2007), adapting messages regarding sustainability to align with various cultural beliefs is essential in order to effectively engage with employees from diverse backgrounds. This thorough understanding of cultural dynamics allows for the customization of sustainability initiatives to better fit individual cultural contexts. Tailoring programs to match distinct cultural environments not only enhances their relatability but also increases the likelihood of employees embracing them.

A study conducted by Griffiths et al. (2007) shown the importance of organizations adjusting their strategies to accommodate the diverse needs and viewpoints of various cultural groups is emphasized. This helps employees become more accepting and knowledgeable about

sustainable practices. As stated by Griffiths et al. (2007), encouraging employees to participate in conversations is emphasized as a crucial strategy to foster a mutual comprehension of sustainability and to address challenges related to cultural differences.

The authors **stress the need for managers to understand power dynamics and status differences across various cultures**. Similarly, Griffiths et al. (2007) also emphasize this point. Emphasizing the significance of studying cultural impact is essential to predict challenges and create effective tactics for handling change while considering diversity in cultures. This method enables the seamless incorporation of environmentally friendly practices according to Griffiths et al. (2007). It is important for companies working with employees with different ways of viewing the organization and different cultures to recognize the impact of culture on their sustainability efforts. This vision allows multinational companies to develop initiatives that are coherent and respectful of their company culture. By integrating diverse perspectives, it is clear that adapting to cultural nuances is crucial for the effectiveness of long-term projects within organizations.

2.1.7. Strategies for aligning organizational culture with sustainability

In the pursuit of promoting a sense of responsibility towards sustainable practices within a company, the significance of examining methods to harmonize organizational culture with sustainability initiatives cannot be emphasized enough. In this section I have principally sum all the strategies for aligning organizational culture with sustainability.

For Griffiths et al. (2007), one of the first strategies that organization need to adopt is to have leaders who show a clear commitment to sustainability and make sure everyone in the organization understands its importance. Being a leader plays a central role in shaping the direction of sustainability efforts within an organization, ultimately guiding the behavior of its members. Schneider et al. (1996) also emphasizes the importance of actively involving employees in decision-making and the implementation of sustainable projects. Companies must value employee ideas and contributions to foster a sense of belonging and engagement.

Fostering a culture of engagement and empowerment is essential in motivating employees to actively participate in sustainability initiatives as reported by Griffiths et al. (2007). Employees who are actively involved and committed are more inclined to back and participate in sustainability efforts, creating a sense of unity and accountability within the workforce. Schneider et al. (1996) emphasize the importance of organizations reassessing and adjusting their incentive structures to promote and reinforce behaviors that are in line with sustainability objectives. This includes creating rewards and acknowledgments that encourage sustainability efforts, such as bonuses, promotions, benefits, or special acknowledgment. By encouraging sustainable actions, companies enhance employee dedication to sustainability and promote a corporate culture that prioritizes social and environmental responsibility.

Schneider et al. (1996) also underscores the benefits of implementing group incentive programs to cultivate teamwork and promote sustainable initiatives. Organizations can enhance shared

commitment to common goals by recognizing and rewarding teams or departments for their sustainability efforts. These reward systems aim to acknowledge the contributions of employees who are making a positive difference in the environment and society, in turn reinforcing a culture within the organization that prioritizes sustainability and promotes actions that benefit the environment and society.

Employees can't act properly without training and educational opportunities on sustainability is in raising awareness and knowledge among employees stated by Griffiths et al. (2007). Schneider et al. (1996) insist on the fact that move towards sustainable practice in the organization entails integrating sustainability objectives and benchmarks into performance appraisals of employees.

Keeping communication channels open is also key to transparency, allowing employees to stay informed about sustainability objectives, achievements, and hurdles in accord with Griffiths et al. (2007). Being open and honest creates a strong sense of trust and responsibility, allowing sustainability to become more than just a checklist of goals but a collective adventure where everyone is actively involved and making a difference. Pursuant to Schneider et al. (1996) communication plays a big role in creating a climate and organizational culture favorable to sustainable practices. Communication also helps raise awareness among employees and engage them in implementing sustainable initiatives.

Lowe (2011) and Chen et al. (2009), agree that the application of hot methods in order to obtain results as quickly as possible is not the solution. Chen et al. (2009) describes this method as reactive, and it is clearly not recommended. Chen et al. (2009) specifically tells us about the difference between two perspectives. They concretely differentiate the proactive perspective from the reactive one. They advocate the proactive method of anticipating these challenges, identifying solutions before they become major problems, and implementing sustainable practices from the start to promote environmental sustainability.

Doppelt (2003) concluded with the fact that leaders are realizing more and more the vital need for cultural transformation to effectively implement lasting changes in sustainability. By identifying and addressing errors with specific strategies, they can overcome resistance, drive cultural change, and promote sustainable practices within their organizations. Utilizing a proactive approach like Doppel's model enables leaders to tackle challenges, engage stakeholders, and make substantial advancements towards sustainable goals.

Aligning organizational culture with sustainable initiatives is imperative to ensure the success of environmental efforts. Committed leadership is fundamental: leaders must not only demonstrate strong commitment but also act as guiding beacons to encourage sustainability within the organization. Employee involvement is also essential; their active participation in decision-making processes and project execution strengthens their membership and supports sustainability objectives. It is also essential to adjust incentive mechanisms so that employee behaviors are in line with these objectives, thus increasing the adoption of sustainable practices. Transparency in communication is essential to inform and mobilize employees around

sustainable goals. Furthermore, adopting a proactive approach, anticipating challenges and integrating sustainable solutions from the initialization of projects, is preferable to reacting to problems once they appear. Collectively, these strategies promote a cultural transformation that effectively and sustainably integrates sustainability at the heart of organizations.

2.2. Sustainability Concepts

Relative to Chams et García-Blandón (2019), the increasing recognition of the environmental and social issues impacting our planet has sparked a major transformation in the business community. Companies are increasingly realizing that sustainability is crucial not just as a moral obligation, but also as a key factor for their future growth and prosperity. Employee ownership of sustainability is one of the central ideas driving the shift towards a sustainable economy. In the opinion of Chams et García-Blandón (2019), this concept is vital for companies looking to balance profitability with social and environmental responsibility by motivating employees to incorporate sustainability principles into their daily work routines.

Companies are increasingly focusing on sustainability as a key component of their business strategies in compliance with Seidel et al. (2010). By implementing environmentally friendly practices and integrating social responsibility into their operations, organizations can not only reduce their impact on the planet but also build trust with consumers and attract top talent in line with Seidel et al. (2010). Sustainability is no longer just a trend, but a necessary aspect of modern business practices

2.2.1. Definition of Sustainability

Maréchal (2008) mentions that the notion of "sustainable development" appeared for the first time in the Brundtland report, officially designated under the title "Our Common Future", which was made public in 1987 by the Commission United Nations World Conference on Environment and Development. The creation of this commission in 1983 underlines the importance attributed to the environmental issue on a global scale.

Our Common Future, commonly referred to as the "Brundtland Report" due to the eponymous presidency, is of fundamental significance in that it helped popularize the concept of sustainable development in keeping with Maréchal (2008). Brundtland report thus marks the direction in understanding and promoting the principles inherent to sustainability, inaugurating a new era of in-depth reflection on the balances between economic development, environmental protection and social responsibility Maréchal (2008 p.6) highlights the definition of Brundtland introduced about sustainable development as: "development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs."

Johnston et al. (2068) affirm that approximately 140 unique and altered interpretations of sustainable development' sprouted in the aftermath of the Brundtland Report within a span of two years. Moreover, Allen et Hoekstra (1993) weight that the idea of sustainability is not a set-in-stone concept that exists on its own merits but is shaped by human perspectives and interpretations. Sustainability is determined by the choices we make about what kind of system to preserve and over what period of time.

2.2.2. Environmental, social, and economic dimensions

The notion of the “triple bottom line” (TBL) has marked a revolutionary shift in the way businesses evaluate and quantify their achievements. Recognizing that corporate sustainability is often associated with the triple bottom line approach in line with Costa et al. (2022). This perspective moves away from the tradition where a company's success was generally measured solely through its financial results, as highlighted by Arowoshegbe et al. (2016).

However, this perspective neglects the widespread effects that a business can have on society and the environment. The concept of the triple bottom line recognizes that companies have obligations that go beyond just financial objectives, as emphasized by Epstein (2018). The TBL offers a comprehensive assessment that takes into account the environmental, social and economic aspects of their operations as a whole.

By adopting the TBL, companies are dedicated to examining the full extent of their influence, both beneficial and harmful, on the environment and communities. This involves assessing the effects of their activities on valuable natural resources, diverse ecosystems, greenhouse gas emissions and different types of environmental pollution, as highlighted by Giménez et al. (2012).

Regarding the social aspect, it is important to consider the treatment of employees, relations with communities, ethical behavior in the supply chain and the effects on local populations and cultures, as also highlighted Arowoshegbe et al. (2016).

At the heart of the company's success is not only its financial health, but also its ability to generate sustainable value for all stakeholders. Taking into account these three aspects economic, social and environmental, in line with Arowoshegbe et al. (2016), the triple bottom line seeks to stimulate sustainable growth and development. Businesses strive to achieve their financial goals while reducing their environmental footprint and improving societal well-being. By adopting this strategy, companies recognize that their continued success depends on their ability to generate value not only for shareholders, but also for the community at large.

According to Larson et al. (2011), the importance of instituting internal programs such as waste management and creating environmentally friendly products is paramount. These methods play a central role in reducing the environmental impact of businesses, reducing harmful effects such as pollution and excessive use of natural resources. Additionally, by implementing these strategies, companies can better comply with existing environmental laws, thereby avoiding costly sanctions and legal battles, as Giménez et al. (2012) highlight.

In terms of social responsibility, internal green initiatives are identified as key drivers for improving work environments. By mitigating risks to employee health and fostering a safer and

more conducive work environment, these strategies improve the overall well-being of organizations.

Moreover, companies can improve their social reputation and cultivate strong connections with stakeholders and employees by demonstrating a commitment to environmental sustainability. There are significant economic benefits to be gained from implementing internal environmental measures. Giménez et al. (2012) show that implementing these strategies can result in substantial long-term savings by maximizing resource use, minimizing waste, and improving overall operational efficiency. By adopting sustainable practices in their business operations, companies not only protect the environment, but also strengthen social well-being and drive economic success. These actions illustrate the vital role sustainability plays in promoting positive change within organizations.

The work of Youssef and Warit (2021), as well as Costa et al. (2022), find their relevance in illustrating how CSR, enriched by the principles of TBL, becomes a central pillar of sustainability and corporate ethics. Linking these two areas highlights the growing importance of responsible business practices and their positive impact on society and the environment. Youssef and Warit (2021) offer a crucial foundation by examining the beginnings of corporate social responsibility, which was first introduced by Bowen in 1953. They exemplify the development of the CSR concept, which has evolved from a utopian idea to a comprehensive approach that includes business ethics, charitable giving, and social accountability. This advancement highlights the increasing intricacy of Corporate Social Responsibility (CSR) and its incorporation into business tactics as a crucial aspect of sustainability.

Expanding on this perspective, Costa et al. (2022) closely link CSR to sustainability and sustainable development. They emphasize how crucial it is for business strategies to integrate social management, environmental analysis, and stakeholder management, reaffirming CSR's foundational role in sustainability.

Similarly, Mboulou (2021) delves into the impact of sustainability initiatives on various stakeholders, with a particular emphasis on employees. Mboulou (2021) demonstrates how businesses who acknowledge their ecological footprint and pledge to take sustainable measures can have beneficial effects this has on all stakeholders involved.

Dam and Scholtens (2012) approach CSR from the angle of its impact on the performance of the company vis-à-vis individuals and the environment, while ensuring sufficient profitability for the viability of the company. They also highlight that CSR, as a strategy, increases business value and strengthens ties with stakeholders, including employees, by fostering a relationship of trust and mutual commitment. Stojanović et al. (2021) support this idea by highlighting the importance of CSR in building long-term relationships with stakeholders, highlighting the positive effects of CSR initiatives on employee satisfaction and their effective implementation.

The impact of CSR on employee satisfaction is detailed by Youssef and Warit (2021), who note an improvement in job satisfaction, commitment, motivation, and the work environment thanks to sustainable practices. They argue that employees' perceptions of their company's commitment to CSR can significantly influence their work experience, generating a sense of pride and belonging.

2.2.3. Definition of Psychological ownership

Psychological ownership significantly influences employee behavior and organizational dynamics in the workplace. Through the next literature, we will understand that there is a link between PO and CSR practice of employees. PO marked impact on how employees interact with their tasks, colleagues, and the broader organizational goals. Abbas et al. (2022) illuminates a compelling correlation between psychological ownership and the propensity of employees to engage in Corporate Social Responsibility (CSR) practices.

Kurki and Lähdesmäki (2022) take the definition of psychological ownership (PO) from (Pierce et al., 2001, p. 299). "Psychological ownership refers to the state in which individuals feel as though the target, whether material or immaterial, or a piece of it is "theirs". Mayhew et al. (2007) conducted a study, the idea of psychological ownership explores how people perceive a strong sense of possession towards something, whether it's a physical object or an idea, even without any official ownership entitlements.

The feeling of PO is driven by the emotional connection and attachment that an individual has with a particular object or target. The idea of psychological ownership is more about attitudes than personality traits, meaning it is influenced by the specific context and can change based on an individual's role in a company or job, as highlighted by Mayhew et al (2017).

2.2.4. Psychological Ownership and its effects

Psychological ownership significantly influences employee behavior and organizational dynamics in the workplace. Pierce et al. (2007) conducted a study, and it was stated that when employees feel a strong sense of psychological ownership towards their work, organization, or specific projects, it can result in numerous positive effects.

In the realm of employee motivation, a sense of psychological ownership plays a key role in driving individuals to perform at their best. When employees feel personally invested in the success of their work, they are more likely to be driven and excel in their tasks as said by Pierce et al. (2007). This sense of ownership fosters proactive actions, the setting of goals, and a commitment to excellence, as highlighted by Pierce and colleagues.

Mayhew et al. (2001) pointed out that the importance of the relationship between psychological ownership and increased engagement. Employees who feel personally invested in the results of their work are more emotionally engaged and motivated to achieve success. This increased level

of involvement leads to stronger relationships between staff members and the company, resulting in a more dedicated and loyal team.

A study conducted Mayhew et al. (2001) found that emphasized the strong connection between psychological ownership and enhanced performance. Staff members who feel like they own their work are more likely to show proactive attitudes, come up with new ideas, and go above and beyond in their roles, resulting in better performance overall. This indicates that promoting a sense of psychological ownership among employees can lead to real advantages for the overall success of the organization.

Besides, Mayhew et al. (2001) draw attention to the significance of psychological ownership in cultivating a sense of accountability among workers. When people feel like they own their work, they are more inclined to take responsibility for their actions, make choices that benefit the company, and align their actions with the organization's goals.

Pierce et al. (2007) also found that having a sense of psychological ownership can lead to a more favorable outlook on organizational change efforts. Employees who feel a deep sense of ownership are more likely to actively support and promote changes within the organization, especially when these changes align with their feelings of control, self-identity, and ability to make a difference. They discover the importance of psychological ownership in encouraging innovation and creativity in the workplace. Workers who have a sense of ownership in their assignments or projects are more inclined to show initiative, think innovatively, and suggest new ideas for enhancing processes or results.

Pierce et al. (2007) and Mayhew et al. (2001) concluded that psychological ownership has a positive impact on employee engagement, performance, sense of responsibility, support for change, innovation, and creativity in organizations. Encouraging and nurturing a sense of psychological ownership in employees can result in a workforce that is more driven, involved, and creative, which in turn can boost organizational achievement.

2.3. Individual Motivation Theories in the Context of ownership and Sustainability

In this thesis, the comprehensive examination of individual motivation theories, particularly Self-Determination Theory (SDT) and the Theory of Planned Behavior (TPB), is essential for elucidating how organizations can cultivate a deep sense of employee ownership and active engagement in sustainability initiatives. SDT highlights the critical role of fulfilling intrinsic needs autonomy, competence, and relatedness—in enhancing internal motivation toward sustainable practices. This framework suggests that when employees are empowered, feel competent, and are connected within their workplace, they are more likely to be intrinsically motivated to support and promote sustainability.

Furthermore, TPB provides a structured approach to understanding how employees' attitudes towards sustainability, shaped by social norms and their perceived control over their actions,

influence their intentions and behaviors in sustainable practices. By synthesizing insights from both SDT and TPB, this research delineates how aligning employees' psychological motivations with the sustainability goals of organizations can substantially increase their commitment and proactive participation in these initiatives.

This integration is pivotal in developing a robust commitment to sustainability within companies, as noted by Süßbauer and Schäfer (2019). Understanding and leveraging these motivational theories can lead businesses to create environments where sustainability is not just a corporate directive but a personal and collective responsibility that employees embrace. Supported by the work of Olanipekun et al. (2017) and Ajzen (1991), this thesis demonstrates that fostering a corporate culture committed to sustainability can be achieved by tapping into the innate desires of employees for purpose, autonomy, mastery, and connection, as emphasized by Gagné (2014). This approach not only deepens the integration of sustainability into the fabric of organizational practices but also advances our understanding of how motivational dynamics can be strategically employed to enhance employee involvement and ownership in achieving sustainable organizational outcomes.

2.3.1. The Self-Determination Theory (SDT)

Self-determination theory (SDT) constitutes an essential conceptual framework for understanding the mechanisms underlying motivation in general but also the motivation of employees in terms of sustainable behaviors, as highlighted by the work of Gagné (2014) and Olanipekun et al. (2017). The theory is born through Deci and Ryan and further developed by researchers such as Mohammad and Mamun (2023).

In the work "The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory", Gagné (2014) emphasizes the central role of motivation in SDT. Gagné (2014) identifies three fundamental psychological needs: autonomy, competence, and relatedness, which are necessary for the development of intrinsic motivation, linked to internal factors such as personal interest and pleasure. He distinguishes various forms of motivation, ranging from intrinsic, which results from the satisfaction inherent in the activity, to extrinsic, which is fueled by external rewards or fear of sanctions.

Gagné (2014) also stresses the importance of autonomy support to promote autonomous motivation, which leads to increased performance, greater persistence, and improved well-being. The work of Olanipekun et al. (2017) enriches the understanding of motivation through SDT by identifying five levels of motivation varying in terms of degree of autonomy and regulation. These levels range from external regulation to intrinsic motivation, highlighting a progression towards more autonomous and self-determined forms of motivation. This perspective provides a nuanced understanding of how motivation operates within the framework of SDT and its implications for promoting sustainable behaviors and practices.

Sheldon et al. (2004) further extend the application of SDT into organizational settings, providing insights into how SDT can be utilized to gain insights into the underlying factors that

contribute to genuine goal commitment. By harmonizing employees' objectives with their innate motivations and psychological needs, organizations can enhance dedication to goals and perseverance. Leaders can empower employees, offer constructive feedback, and cultivate a positive workplace culture that fosters strong relationships among team members, effectively boosting employees' dedication to achieving their goals.

Sheldon et al. (2004) emphasize the potential of SDT to enhance training and development efforts by leveraging employees' innate drive to enhance their knowledge and skills. By developing training programs that empower employees to autonomously select their learning activities and cultivate opportunities for skill acquisition, organizations can foster a nurturing learning atmosphere. This approach encourages connection with trainers and colleagues, potentially enhancing employees' drive to participate in training sessions and educational achievements.

Lastly, Sheldon et al. (2004) argue that SDT can guide the development of human resource strategies that enhance employees' internal drive and overall welfare. By integrating performance management systems that prioritize autonomy, offer chances for skill advancement, and cultivate a strong sense of unity among staff members, organizations can create a work environment that boosts employee motivation, engagement, and performance. Adhering HR practices to the principles of Self-Determination Theory (SDT) enables organizations to cultivate a motivating and engaging work environment.

Together, these authors offer a comprehensive view on how SDT can be applied to foster motivation, commitment, and well-being in both individual and organizational contexts.

2.3.2. Drivers of Psychological ownership and how SDT play a role within the Context of Sustainability

Self-Determination Theory (SDT), as explored by Olanipekun et al. (2017), Mohammad and Mamun (2023), Budzanowska-Drzewiecka and Tutko (2021), Gagné (2014), and Sheldon et al. (2004), highlights the significant influence of intrinsic and extrinsic motivations on the environmental responsibility of employees within organizations. This confluence of expertise highlights the crucial importance of satisfying basic psychological needs and promoting autonomy to generate intrinsic motivation and a lasting commitment to eco-responsible practices.

The central argument of Olanipekun et al. (2017) lies in the importance of meeting basic psychological needs and supporting autonomy to cultivate intrinsic motivation and long-term engagement in sustainable practices. This perspective illuminates the transition from external obligation to intrinsic dedication to sustainability, offering a guide for the effective use of these driving forces. In this vein, strategies to promote employee ownership of sustainability goals, as developed by Budzanowska-Drzewiecka and Tutko (2021), include the development of a culture of autonomy and the integration of management practices green human resources, which are in perfect agreement with the principles of SDT.

Fostering a culture of ownership, engagement and involvement among people is a complex task when it comes to promoting sustainability. Encouraging a sense of personal investment is key to reaching this objective in line with Law et al. (2015). When people feel a deep personal connection to sustainability efforts, they are more likely to actively work towards implementing and reaching sustainable practices and objectives.

Law et al. (2015) highlighted the indispensable role of environmental education and awareness training in forging a sustainable corporate culture. Such training initiatives are pivotal, equipping employees with crucial information about environmental issues and sustainable practices, thereby empowering them to make informed decisions. This educational approach not only enhances employees' understanding of environmental concerns but also shapes their perspectives towards sustainability. In harmony with this, the active involvement of employees in eco-friendly training underscores the organization's commitment to sustainability, fostering enhanced morale and job satisfaction among the workforce.

This bolsters their motivation to champion sustainable practices within their roles. Environmental education and awareness are thus central to nurturing the knowledge, attitudes, behaviors, and dedication necessary for fostering environmental ownership and achieving long-term sustainability objectives. By weaving these educational perspectives into the fabric of company operations, organizations can cultivate a resilient corporate culture that champions environmental preservation and aligns with broader sustainability goals, reinforcing the insights of Law et al. (2015).

Additionally, Law et al. (2015), **environmental education** has an impact on employees' actions when it comes to adopting sustainable practices like saving energy and reducing waste. By promoting a culture that encourages the importance of eco-friendly practices, these programs foster environmental ownership in the workplace. Employees are encouraged to participate in eco-friendly actions to support the organization's sustainability initiatives, as highlighted by Law et al. (2015). They underline the importance of environmental training for boosting employees' ownership and engagement to the company's sustainability efforts. Organizations showcase their engagement to sustainability by providing this training, thus enhancing morale and job satisfaction among employees. This heightened dedication results in increased involvement in sustainable initiatives and encourages a more united effort in working towards sustainability goals. This educational approach not only strengthens employees' understanding of environmental concerns but also shapes their perspectives towards sustainability, thereby resonating with the principles of SDT through the emphasis on autonomy, competence and positive relationships as outlined Mohammad and Mamun (2023).

As specified also by Kurki et Lähdesmäki (2022), a key tactic is **creating a common vision** and set of values around the concept of sustainability. By effectively communicating the company's commitment to sustainability, employees can gain a deeper understanding of how their individual contributions play a crucial role in supporting these important initiatives consistent to Kurki et Lähdesmäki (2022). When an individual's personal beliefs coincide with

the sustainability objectives of the organization, it cultivates a feeling of responsibility, as employees see themselves as vital participants in a greater mission. Likewise, the creation of a common vision and values around the concept of sustainability, as specified by Kurki and Lähdesmäki (2022), as well as the recognition and incentives for contributions to sustainability mentioned by Pickford et al. (2016), are key tactics that align with SDT to build a sense of ownership in sustainability efforts.

Furthermore, Pickford et al. (2016) consider that **recognition** and incentives also have a predominant part in strengthening this sense of ownership in sustainability efforts. Recognizing and incentivizing employees for their sustainability contributions not only validates their hard work, but also inspires them to keep making a positive impact on their ownership. Mayhew et al. (2001) also stress the fact that acknowledging the contributions of both individuals and teams emphasizes the significance of everyone working together towards sustainability goals.

In addition, employee engagement in eco-responsible actions, encouraged by environmental training as highlighted by Law et al. (2015), demonstrates a practical application of SDT, promoting a sense of belonging and strengthening motivation to champion sustainable practices

Giving employees the power and freedom to make decisions is crucial in cultivating a sense of ownership and accountability. Granting employees, **the freedom to act independently** and make choices about sustainability practices gives them the power to assume responsibility for their actions in the opinion of Mayhew et al. (2001). By empowering employees to take the reins on sustainability projects, their spirits soar, their ideas flow freely, and their dedication to making a difference becomes unwavering as claimed by Pickford et al. (2016). According to Olanipekun et al. (2017) letting employees act autonomously, consistent with the principles of self-determination theory (SDT), can lead to the adoption of sustainable practices such as green building.

Embedding sustainability values into the culture of the company is also key to fostering a sense of ownership. By weaving sustainability into the very essence of the organizational culture, it becomes a natural part of every aspect of daily activities and choices. According to Pickford et al. (2016), when an organization embraces sustainability as part of its cultural identity, employees instinctively take ownership and feel a shared responsibility for integrating sustainable practices. The link between a sense of psychological ownership and employee engagement, highlighted by Özbozkurt et al. (2022), is vital for encouraging a greener workplace, illustrating the transformative power of SDT in cultivating environmental responsibility.

As believed by Pickford et al. (2016), **setting up clear measurement tools and feedback systems** is crucial for monitoring progress towards sustainability objectives. By quantifying and sharing outcomes, businesses offer their staff concrete proof of their contribution, strengthening their feeling of responsibility and ownership. As attested by Pickford et al. (2016), continuous feedback loops empower employees to evaluate the effectiveness of their efforts and make necessary adjustments to constantly enhance their performance. According to Casey and Sieber (2016) By providing support, constructive feedback and encouraging

employee autonomy, organizations can promote sustainable and responsible behaviors through SDT theory.

Finally, as maintained by Özbozkurt et al. (2022) when employees feel a **personal connection to their organization**, they are more likely to be motivated to participate in the company's environmental efforts, support green initiatives, and engage in sustainable behaviors. The connection between feeling a sense of psychological ownership and employee engagement is vital for encouraging a greener workplace.

2.3.3. The Theory of Planned Behavior (TPB)

The Theory of Planned Behavior (TPB), initially developed by Ajzen in 1985, and developed through contributions from various researchers, remains a preeminent psychological model for predicting and understanding human behavior as attested by Conner and Armitage (1998).

Ajzen (1991) conceptualized the TPB around three fundamental pillars—attitudes, subjective norms, and perceived behavioral control—and described how these components interact to form behavioral intentions and influence actual behaviors. Attitudes reflect personal evaluations of a behavior; subjective norms capture social influence; and perceived behavioral control concerns the individual's perception of their ability to perform the behavior. TBP highlights the importance of personal perception and societal influence in forming intentions, thereby laying the foundation for a comprehensive framework for predicting behaviors in keeping with Ajzen (1991).

Conner and Armitage (1998) extended this theory by proposing the integration of additional variables, such as belief salience, past behaviors/habits, moral standards, self-identity, and affective beliefs. This extension aimed to enrich Ajzen's initial model by emphasizing that human behaviors are influenced by a constellation of factors that goes beyond the three original pillars as claimed by Conner and Armitage (1998). Their research highlighted the dynamic aspect of the TPB, paving the way for a more nuanced understanding and broader application of the theory in various research areas.

Ajzen (2020) revisited and reaffirmed the very principles of his own TPB theory, emphasizing the relevance and effectiveness of the theory in understanding human behavior across time. This update not only confirmed the importance of the original components of the TPB but also illustrated the flexibility and adaptive capacity of the theory in the face of societal and technological developments. Adding the clarification provided by Ajzen (2020) on how the components of the TPB work enriches our understanding of the theory. It highlights the methodical approach to examining how personal attitudes, social influences, and perceptions of control influence intentions and behaviors. By integrating the contributions of Conner and Armitage (1998) as well as the reflections of Ajzen, this presents an overall view of the TPB as an evolving and adaptable model, capable of providing valuable insights to predict and influence human behaviors in a variety of contexts. In our case, I am trying to see how the TPB can help to encourage the ownership of employees in terms of sustainable practices in the firm.

Integrating the Theory of Planned Behavior (TPB) into Sustainability

The Theory of Planned Behavior (TPB) has been widely used as a theoretical framework to understand and promote various behaviors in the area of environmental sustainability and energy efficiency. Across three separate studies conducted by Meng et al. (2022), Medina et al. (2014), and another study by Medina et al. (2014) focused on energy efficiency, we observe a consistent and evolving application of the TPB in the context of sustainable employee behaviors and environmental intentions.

Meng et al. (2022) first focused on the use of TPB to understand the sustainable behaviors of employees within companies. Their study highlights the importance of the three key components of the TPB attitude toward behavior, subjective norm, and perceived behavioral control in shaping employees' behavioral intentions toward sustainability. They specifically highlighted how a strong sense of perceived behavioral control, fueled by internal and external motivations, can positively influence sustainable employee behaviors. By recognizing the importance of the perceived sense of behavioral control and fueling both internal and external employee motivations, companies can create an environment conducive to the adoption of sustainable behaviors, thereby contributing to a more responsible and engaged organizational culture towards sustainability.

On the other hand, Medina et al. (2014) validated the applicability of the TPB in the context of environmental practices, focusing on positive attitude, perceived social norm, and perceived behavioral control as significant precursors of intentions to implement measures. environmental issues by SME managers. This study reinforced the idea that, even with adequate resources, a positive attitude and sense of capability are essential for undertaking environmental actions. Moreover, the complementary study by Medina et al. (2014) on how to achieve energy efficiency expanded the TPB model by identifying intentions to act and personal norms as factors influencing worker behavior towards energy saving. Medina et al. (2014) also highlighted perceived behavioral control as a major determinant, suggesting that individuals' perceptions of their resources and opportunities play a crucial role in the adoption of energy-saving behaviors within the company.

Each study contributes to a different but complementary aspect of understanding human behavior regarding sustainability, highlighting the importance of a positive attitude, perceived social norms, and most importantly, perceived behavioral control in promoting more sustainable behaviors. sustainable and environmentally responsible. They highlight the complexity of the factors that influence sustainable and environmental behaviors, thus offering important avenues for behavioral change strategies within companies and communities.

This section of the thesis explored in depth the dynamics between organizational culture and sustainability practices, revealing how these aspects interact to shape policies and behaviors within modern businesses. The studies discussed, notably those of Griffiths et al. (2007) and Schein (1988), demonstrated a significant influence of organizational culture on the adoption

of sustainable practices, highlighting the importance of employee engagement and alignment of organizational values with sustainability goals.

Furthermore, the evolution of the definition of sustainability since the Brundtland report, as noted by Maréchal (2008), shows a shift to an integrated approach that considers environmental, social and economic dimensions. This reflects a growing recognition of the need for businesses to adopt a three-pronged approach to measuring success.

However, despite the wealth of existing research, several important gaps remain, requiring further investigation. First, there is a notable lack of operational models that can effectively integrate organizational culture with sustainability practices in a way that is measurable and applicable across different organizational contexts. Second, the generalizability of current studies is often limited to specific industries or regions, which restricts their universal applicability.

In response to these deficits, this research aims to develop a robust theoretical framework to better understand and integrate organizational culture with sustainable practices. This framework will be tested through an empirical study aimed at assessing the impact of different organizational cultures on the adoption of sustainable practices across several sectors. The aim is to provide strategic recommendations for companies seeking to strengthen alignment between their organizational culture and their sustainability goals.

3. Case study

Before detailing the methodology adopted for this case study, it is essential to recall the research question that guides this investigation: "How can we encourage the appropriation of the concept of sustainability by a company's employees?" This question seeks to explore effective ways in which employees can not only adopt but also actively engage in sustainability practices within their organizations.

3.3.1. Methodology

This section describes the methodological approach adopted for carrying out this research on the adoption and commitment to sustainable development practices within companies by female employees. This study uses a mixed-methods approach, combining insights from the literature review and qualitative and quantitative methods to explore the complexity of employee behaviors and attitudes toward sustainability.

Exploratory part: Qualitative method:

Participants:

The qualitative component of the study consists of semi-structured interviews with 20 employees from various companies. These participants were recruited mainly via social networks, notably LinkedIn, providing access to a diverse sample committed to sustainable practices. Purposeful sampling included a variety of roles, experiences and hierarchical levels to capture a wide range of perspectives. This approach allowed for capturing a broad spectrum of perspectives, from frontline employees like Loic, an order picker, to senior executives such as Ariston, a CEO. Incorporating participants from diverse roles—ranging from customer satisfaction consultants to product managers—enriched the study by revealing how sustainability is interwoven with different business operations and responsibilities. Informed consent was obtained from all participants. Here is a detailed overview of each participant :

1. **Yasmine**, a social worker in Anderlecht, plays a crucial role in supporting individuals and families in difficulty, directing them to necessary resources and services and coordinating with other professionals for holistic support.
2. **Diaraye**, customer satisfaction consultant, is dedicated to optimizing the customer experience in a sales space, maintaining order and managing transactions efficiently.
3. **Alvin** works in a day center for adults with disabilities, where he offers personalized support and organizes educational activities.
4. **Brian**, a project controller in the financial sector, is responsible for document management and financial monitoring within his company.
5. **Mounia**, a social worker in a hospital, supervises patients' return home plans, ensuring their smooth transition and establishing a climate of trust.
6. **Trecy**, customer advisor, manages customer orders from intake to delivery, ensuring customer satisfaction at each stage.
7. **Loic**, an order picker, focuses on assembling and shipping orders without direct customer interaction.
8. **Lina**, employed in an environmentally focused establishment, participates in the planning and implementation of environmental projects.
9. **Sana**, an employee of the Queen Fabiola Hospital, dedicates her work to providing quality healthcare, physically and emotionally supporting patients and their families.
10. Taleo consultant **Yassin** helps companies implement and configure this talent management system, advising on recruitment and management best practices.
11. **Valentin**, lighting consultant, offers energy-efficient lighting solutions adapted to the specific needs of its clients.
12. **Adeline**, sales manager, oversees all operations of her store, from staff management to product and financial management.
13. **Quentin**, Construction Project Supervisor, manages the planning, execution and compliance of construction projects.
14. **Thierry**, manager in a Belgian bank, is responsible for the daily management of banking operations and long-term strategy.

15. **Rachida**, manager of the cardiology department at the Queen Fabiola Children's Hospital, coordinates pediatric cardiac care and manages the medical teams.

16. **Loth**, director of a tile company, oversees the company's strategic development and operations, ensuring quality and customer satisfaction.

17. **Josée**, head of nurses in a home for the elderly, organizes daily care and ensures medical and administrative monitoring to guarantee quality care.

18. **CEO Ariston** focuses on the strategic and operational management of her business, constantly seeking opportunities for sustainable growth.

19. **Dylan**, as an artist manager, plays a leading role in building and promoting the public image of his artists. His task includes meticulously planning the artist's career, actively managing their interactions with the media, and maintaining their image among the public. Dylan sees himself as a mentor, carefully guiding each stage of artistic development, similar to raising a child, where each decision significantly impacts their professional future.

20. **Henock**, product manager in a startup specializing in athletes' financial management, is responsible for driving the development of the company and its products. His work requires close interaction with strategic development and continuous improvement of the services offered. By responding in a targeted and effective manner to the unique needs of its clients, Henock ensures that the solutions offered closely align with the specific requirements of the athletes they serve.

Instrumentation:

The interviews were based on an interview guide found in appendix A, including open-ended questions designed to explore in depth employees' attitudes, personal experiences and behaviors towards their company's sustainability initiatives. Questions focused on personal definitions of sustainability, educational experiences, alignment with personal values, notable company initiatives, and perceived role of leaders in promoting sustainability. The interviews were conducted face-to-face or via videoconferencing platforms, depending on participant availability, and lasted between 50 and 80 minutes.

Each interview was recorded with the participants' consent and transcribed verbatim for analysis. The interview transcripts are appended in appendix B to this dissertation to provide a complete context of the data collected during the interviews. Qualitative data analysis was carried out using thematic analysis. This method involves coding data transmitted during interviews to identify recurring patterns or themes. It makes it possible to systematically structure all the data collected to extract significant themes and variations within these themes.

The recurrence of responses guided the identification of main themes, essential for understanding sustainability dynamics within companies. The interviews aim to achieve two main objectives: firstly, to pinpoint effective strategies that encourage and enable employees to adopt sustainable behaviors, and secondly, to reveal the obstacles that hinder employees from fully engaging in sustainability efforts. This comprehensive methodology guarantees a thorough investigation of sustainability practices in organizations, leading to a deep understanding of the factors influencing employee involvement in sustainability efforts.

Key observations from the qualitative study:

This technique requires analyzing transcripts by assigning codes to detect repeated patterns and emerging themes. The analysis homed in on detecting patterns and discrepancies within the data, thus allowing for an in-depth understanding of the dynamics of sustainability.

Confirmatory part: Quantitative Method:

Data analysis:

Alongside the interviews, a quantitative study was conducted in the form of a survey distributed to a larger sample of 100 employees in various companies. The survey included closed-ended questions based on Likert scales to measure strength of agreement or disagreement with various sustainability statements. The reference population of this study mainly included employees. Participants were recruited through a convenience approach via social networks, notably Instagram, where a link was shared in the form of an online story, allowing those interested to freely click to participate. This method was complemented by the use of email channels available during my internship, ensuring wider dissemination and varied participation.

These recruitment methods and the specificity of the targeted participants made it possible to focus the study on the perceptions and behaviors of employees with decision-making responsibility, thus offering valuable insights into the impact of organizational culture, resistance and ownership in the adoption of sustainable practices within organizations.

Survey:

The acquired responses were methodically inputted and arranged in an Excel spreadsheet, streamlining the process for further statistical evaluation. The meticulous process of entering data guarantees the reliability and precision of information, which is crucial for conducting quantitative analysis. The information was carefully analyzed to ensure it aligned appropriately with the research goals. The responses collected via a structured questionnaire using a Likert scale of 1 to 5 will be numerically coded to facilitate their statistical processing. Each item in the questionnaire will correspond to a specific aspect of the hypotheses tested, including perception of organizational culture, resistance to change, and ownership regarding sustainability.

Theoretical Model:

The theoretical model proposes that organizational culture and resistance to change are determining factors that influence the degree of ownership that employees feel toward their company's sustainability initiatives.

1.Hypotheses Tested:

Two main hypotheses were formulated and quantitatively tested through linear regressions to explore the interactions between employees' attitudes toward sustainability, perceived influences of organizational culture, and their actual engagement in sustainable practices.

Hypothesis 1: The integration of sustainability into organizational culture promotes employees' sense of ownership towards sustainability initiatives.

This hypothesis is based mainly on academic studies before integrating the testimonies obtained during the interviews, in order to provide a solid and extensive basis for our argument. The literature on organizational sustainability strongly suggests that integrating sustainability values within a company's culture is crucial to increasing employee's commitment. Kurki and Lähdesmäki (2022) notably asserted that the visible and consistent presence of sustainability values within organizations significantly increases employee engagement. The interviews with Yasmine and Mounia reinforced this theoretical perspective, highlighting how the deep anchoring of sustainability in their company culture not only strengthened their motivation but also their sense of ownership towards sustainable practices. These testimonials vividly illustrate how theoretical principles manifest in the daily reality of employees, providing concrete context for the expected results of the study.

The interest in this hypothesis lies in its potential to transform the way companies design and implement their sustainability policies. By identifying that organizational culture fosters a sense of ownership among employees, organizations can develop more effective strategies to encourage active and sustained participation in these initiatives. To evaluate this hypothesis, the methodological approach will use the items developed by Paais et al. (2020), allowing precise measurement of organizational culture.

SUMMARY BOARD					
RESEARCH QUESTION	Hypothesis Tested	Concept to be measured	MEASURING SCALE	Items	STATISTICAL TEST
What is the impact of organizational culture on employee ownership of sustainability initiatives?	Hypothesis 1: The integration of sustainability into organizational culture promotes employees' sense of ownership towards sustainability initiatives.	Organizational culture.	Scale developed by Paais et al. (2020) to assess organizational culture related to sustainability.	4	Descriptive statistics and Linear regression to assess the impact of organizational culture on ownership.

Hypothesis 2: Resistance to change within the organization significantly reduces the adoption and personal ownership of sustainable development initiatives.

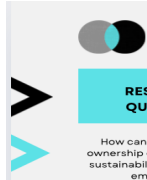
This hypothesis builds on existing work that establishes a link between resistance to organizational change and the difficulties encountered in adopting sustainable development practices. The academic literature, including research by Millar et al. (2012), suggests that resistance to change is a major barrier to the effective implementation of sustainable initiatives. The data gathered from the interviews corroborate the theoretical perspective. The insights shared by Thierry, Loth, and Sana were highly illuminating, shedding light on how resistance to change can hinder the adoption of sustainable practices. The reluctance to adopt new eco-friendly practices is frequently due to a preference for familiarity and a lack of confidence in unfamiliar procedures, which can significantly impede the implementation of sustainable initiatives.

To measure resistance to change, we will use the scale developed by Shaul Oreg (2023), which includes items assessing employees' attitudes toward sustainability-related changes in their work environment. This scale will help quantify resistance and better understand how to overcome obstacles to adopting sustainable practices.

SUMMARY BOARD					
RESEARCH QUESTION	Hypothesis Tested	Concept to be measured	MEASURING SCALE	Items	STATISTICAL TEST
How does resistance to change encourage employee ownership through sustainable practices?	Hypothesis 2 : Resistance to change within the organization significantly reduces the adoption and personal ownership of sustainable development initiatives.	Resistance to change	Échelle de résistance au changement de Shaul Oreg (2023).	15	Descriptive statistics and linear regression to assess the impact of resistance of employees on sustainable practise.

Measuring Ownership in Sustainability Initiatives

To better understand how ownership interacts with sustainability initiatives, companies can more effectively target their training and development programs to strengthen employee ownership and company sustainability goals. This can lead to a corporate culture where sustainability is seen not just as an obligation, but as an essential part of every employee's identity. As part of this study, I measured the impact of ownership using the elements developed by Iseki et al. (2022). These authors provided a framework for assessing employee ownership. The items proposed by Iseki et al. (2022) allow us to understand this concept in a precise and detailed manner.



SUMMARY BOARD					
RESEARCH QUESTION	Hypothesis Tested	Concept to be measured	MEASURING SCALE	Items	STATISTICAL TEST
How can we encourage ownership of the concept of sustainability by company's employees?	/	Psychological ownership of employees in terms of sustainable development initiatives is directly linked to deeper employee engagement in these initiatives.	Scale developed by Iseli et al. (2022) to measure the role of Ownership in the integration of sustainability.	9	Descriptive statistics.

2. Statistical analysis:

Before proceeding with complex analyses, descriptive statistics (mean, median, mode, and standard deviation) will be calculated for each variable in order to understand the distribution of responses. This step also includes the normality test to assess the suitability of the data to the prerequisites of the parameterized tests.

3. Linear regression analysis:

For each hypothesis, a simple and multiple linear regression analysis will be carried out. This method is chosen for its ability to determine the influence of one or more independent variables (e.g., organizational culture and resistance to change) on a dependent variable (sense of sustainability ownership).

Regression models: Each model incorporated the relevant variables for each hypothesis, adjusting for potential confounding variables. The p-values associated with each coefficient will test the null hypothesis that the coefficient is equal to zero (there is no effect).

4. Analysis of model fit measures:

The analysis includes the R^2 (coefficient of determination) and adjusted R^2 for each regression model. These measures indicate the proportion of the variance in the dependent variable explained by the independent variables in the model. R^2 : Indicates how much of the variance in the dependent variable can be explained by the independent variables. Adjusted R^2 : Modifies the R^2 to account for the number of predictors in the model, providing a more accurate measurement for multiple models.

5. Specific statistical tests:

In addition, tests such as the student test (t-test) for comparisons of means or the Fisher test can be used to analyze specific aspects of the data which would not be covered by regressions. These tests help confirm or refute specific observations or differences noted during descriptive analysis. The results will be interpreted not only in terms of their statistical significance but

Commenté [aE1]: ????

also their relevance. This discussion will integrate how the findings support or challenge existing theories of corporate sustainability and how they can influence sustainability management practices.

6. Limitations and recommendations:

The limitations section will address potential constraints encountered during the study, such as selection bias, measurement error, or limited sample size. Based on my findings, I will make recommendations that will be formulated to improve the commitment to sustainability in the organization studied.

Conclusion:

This mixed methodology allows for a complete and nuanced exploration of corporate sustainability practices by employees, offering both detailed and quantifiable perspectives. The results of this research are intended to contribute significantly to the literature on corporate sustainability and to offer practical recommendations for companies wishing to promote these practices effectively.

Key observations from the quantitative study

This section made it possible to quantify the relationships between sustainability ownership, organizational culture, and resistance to change among employees of the companies studied. Data from the 100 completed responses were analyzed using appropriate statistical methods to identify significant trends, correlations and disparities. The use of statistical software such as R Studio and Gretl facilitated the performance of descriptive analyses, correlation tests, and multiple regressions, allowing rigorous and precise interpretation of the data.

3.3.2. Confirmatory part: The Qualitative Part: Implications and Perspectives

The research question explores how to encourage ownership of the concept of sustainability by a company's employees. This topic is particularly relevant today, where issues of sustainability and corporate social responsibility take center stage in overall corporate strategies. The need to actively commit to sustainable practices is no longer just a matter of legal compliance or responding to consumer pressures but has become a strategic imperative to ensure the sustainability and long-term success of businesses.

To address this question, this qualitative analysis draws on a series of interviews conducted with 20 individuals within various organizations, including both employees and managers. The distribution is equal, we have 10 employees against 10 managers. This methodological choice makes it possible to examine perceptions, attitudes and behaviors relating to sustainability at different levels of the company, thus providing a rich and nuanced understanding of the internal dynamics and obstacles to sustainable engagement.

The goal of this section is to decipher the emerging themes from these interviews and analyze them to propose concrete strategies that could strengthen employee commitment to sustainability. By highlighting current practices, challenges encountered, and recommendations from employees and managers, this analysis aims to contribute to the existing literature while providing practical insights likely to inform the internal policies of the company studied.

Analyze:

In this first part of qualitative analysis, I will first address the perception that employees have with regard to sustainability within the organization. More specifically, to find out to what extent employees are aware of this concept and, if so, what their own definition of sustainability is. Shared understanding of sustainability among employees provides a solid foundation for collaboration and commitment to sustainable practices within the organization. However, it is consequential to recognize that differences in perceptions between employees and managers can influence how these initiatives are designed and implemented. Thus, the next step in this analysis will be to explore these perspective gaps and examine how they can shape strategic and operational sustainability decisions within the company.

Remarkably, several employees interviewed had a more or less correct definition of sustainability and had an idea of what it meant, suggesting some familiarity with the concept. However, it was also found that many employees had a limited or even vague understanding of the concept of sustainability within organizations. For some of them, sustainability remained a vague, poorly defined and often misunderstood concept. This observation highlighted a critical need for awareness and education within the organization regarding sustainability issues and practices.

a mis en forme : Police :Gras, Anglais (E.U.)

a mis en forme : Police :Gras, Anglais (E.U.)

Yasmine confirms that with her answer:

“Sustainability is not a very familiar concept to me. I vaguely associate it with ecology, but I don't have a precise or in-depth vision of this term.”

Employees seem focused on the practical aspects of sustainability, such as recycling and resource conservation, which are often more visible in their daily work lives. Their understanding of sustainability is often rooted in tangible and immediate actions, which may be the result of their direct experience on the ground.

Trecy said:

For me, sustainability means paying attention to all the little gestures in our daily lives. This can range from what we buy, such as clothing, to our daily behaviors that impact the environment. Sustainability is built into every choice we make, whether consciously or not.

Trecy's testimony focus on a predominant tendency among employees interviewed to focus their understanding of sustainability on daily actions and individual decisions, often influenced by their education or regulations in place. These actions include practices such as recycling, reducing waste, and minimizing excessive consumption of resources such as water. For many employees, these sustainability practices seem to be part of a daily routine, integrated into every decision, even if this integration is not always the result of a deliberate approach.

This call attention to an ownership of sustainability that manifests itself through simple, accessible gestures, reflecting an understanding of sustainability as a series of small personal choices rather than a commitment to broader corporate initiatives or structured policies. Even for those who do not have an explicit and in-depth definition of sustainability, these actions have become reflexes, automatisms that shape their daily interaction with their environment.

On the other hand, the analysis of manager's responses reveals an encouraging observation: most of them have a solid and well-defined understanding of sustainability. Of all those surveyed, an overwhelming provided responses that reflect a clear and in-depth view of what sustainability means to their business and to society as a whole. These managers demonstrated an ability to articulate sustainability not only in terms of environmental practices, but also as an essential component of a broader business strategy, integrating economic, social and ethical considerations. Their definition of sustainability often emphasizes the need to integrate principles of social and environmental responsibility into all facets of company operations, in order to create long-term value for all relevant stakeholders.

Thierry described sustainability as:

“The ability to operate responsibly, balancing economic growth, social responsibility, and environmental management, so as not to compromise the ability of future generations to meet their needs.”

This definition illustrates this integrated perspective and summit the importance of striking a balance between economic and environmental imperatives, indicating a pragmatic approach that aims to reconcile commercial interests with ecological considerations. It is also worth noting that even among managers who have a good definition of sustainability, there are differences in nuance and interpretation. Some may place more emphasis on the economic aspects of sustainability, while others place more emphasis on the social and environmental dimensions.

Rachida described sustainability as:

“The ability to provide quality health care efficiently and ethically, while minimizing our environmental impact and promoting the social and economic well-being of the community.”

Rachida's description of sustainability showed up a particularly accessible social aspect, emphasizing the importance of providing quality health care efficiently and ethically, while minimizing environmental impact and promoting social well-being and economic of the community. This definition emphasizes the human and societal dimensions of sustainability, thus providing a holistic and inclusive perspective. Although more socially focused, this formulation remains consistent with the fundamental principles of sustainability, demonstrating a broad and diverse understanding of this complex concept.

This analysis clearly illustrates the differences in understanding and interpretation of sustainability among employees. This section spotlights the need for a clear and improved communications strategy to cultivate increased employee awareness. Organizations should encourage the establishment of a common definition because it is essential for the good understanding and commitment of employees to the principles of sustainability within the organization.

This observation reveals the importance of sustainability awareness and education within businesses. It suggests that although employees adopt sustainable practices in their daily lives, there may be a lack of awareness or understanding of the broader impacts of these practices or how they fit into a corporate sustainability strategy. global enterprise. Therefore, strengthening communication about the company's sustainability goals and how each employee can

meaningfully contribute to these goals could not only broaden the understanding of sustainability but also increase commitment to more strategic initiatives and integrated.

The literature review already taught us thanks to Law et al. (2015) that environmental education and awareness are therefore essential to develop the knowledge, attitudes, behaviors and dedication necessary to foster employee environmental ownership and the achievement of long-term sustainability goals.

The Importance of Employee Engagement in Sustainability Initiatives:

Employee engagement is a key vector for the success of sustainability initiatives within companies. This commitment is not just limited to passive adherence to established policies. This involves active and enthusiastic participation in the implementation and continued innovation of sustainable practices. This section examines how companies can cultivate this commitment by deeply integrating sustainability into organizational culture, promoting ownership, and creating a sense of unity among staff members.

Creating a Corporate Culture Focused on Sustainability:

The creation of a corporate culture based on sustainability came up several times as an essential element for employee engagement in sustainable practices during the interviews. By providing a framework where sustainability values are not only promoted, but also put into practice at all levels of the organization allows companies to create an environment where employee commitment to sustainability becomes natural and authentic.

Yasmine underlines the importance of this cultural integration by proposing concrete policies:

“A significant improvement would be to integrate sustainability values into the company culture at all levels. This could include adopting official waste reduction policies, promoting carpooling, or even implementing programs to offset carbon emissions. »

Mounia reinforces this idea by suggesting that engagement begins on the employee's first day at the company:

“The company could start by involving employees from the start of their career by talking to them about sustainability and providing them with regular training on this subject. This could really make a difference in how we view and engage with sustainability on a daily basis. »

These two quotes underline the importance of integrating sustainability values into company culture to increase employee engagement.

The quotes suggest that integrating sustainability values at all levels of the company can include adopting formal waste reduction policies, promoting carpooling and implementing carbon offset programs. . This approach shows that when sustainability is integrated into company policies and practices, it becomes an integral part of organizational culture. Employees are thus encouraged to adopt sustainable behaviors in their daily work, thereby reinforcing their commitment to the company's sustainability objectives.

The literature review has already played up, notably through the work of Schneider et al. (1996), the importance of actively involving employees in decision-making processes and the implementation of sustainability projects. It is essential that companies value employee ideas and contributions to foster a sense of belonging and engagement. This participatory approach is pivotal to effectively integrating sustainability at the heart of organizational strategies.

To strengthen employee commitment to sustainability, organizing dedicated sustainability days within the company would provide a valuable opportunity to mobilize and engage all employees in achieving the company's environmental goals. By bringing together all staff around this influential theme, the company creates a space conducive to collective reflection, the exchange of ideas and mutual learning. This day could begin with a series of presentations or speeches from external speakers, such as sustainability experts, representatives of environmental organizations or professionals in the field. Their expertise and external perspectives could inspire employees and provide them with valuable information on current environmental issues, as well as best practices and innovative solutions in the field of sustainability.

Alvin accentuated the importance of these special events by proposing:

“Organize a dedicated day where all employees think about sustainability, guided by external speakers. This would allow everyone to feel more engaged and contribute meaningfully. »

Promotion of Ownership:

Fostering a culture of ownership, where employees feel true ownership of the initiatives and results of their work, significantly strengthens their engagement . This culture is facilitated by policies and practices that encourage employees to be actively involved in sustainability decisions and actions.

Lina explains how this could be put into practice:

“We could involve employees more by integrating them into the planning and decision-making phases of sustainable projects. This could be done through special working groups or open brainstorming sessions. »

Sana adds to this idea by offering dedicated work groups as a way to engage employees:

“The hospital could better involve employees in planning and implementing sustainability initiatives by organizing dedicated work groups, encouraging employee ideas and suggestions, and recognizing and rewarding contributions to sustainability.

»

Lina suggests that integrating employees into the planning and decision-making phases of sustainable projects can be achieved through special working groups or open-ended brainstorming sessions. By encouraging active employee participation in these processes, Lina implicitly recognizes that when employees feel invested in company decisions and initiatives, they are more likely to actively engage and contribute meaningfully to their success. . This approach promotes a culture of ownership where employees feel responsible and involved in achieving the company's sustainability objectives.

Likewise, Sana call attention to the importance of better involving employees in the planning and implementation of sustainability initiatives by organizing dedicated working groups and encouraging employee ideas and suggestions. By recognizing and rewarding contributions to sustainability, the hospital could encourage a culture where employees feel valued and empowered for their role in promoting sustainable practices. This recognition reinforces employees' sense of ownership, encouraging them to become more involved in the organization's sustainability efforts. By actively involving employees in the planning, decision-making and implementation of sustainable projects, companies can foster a sense of shared responsibility and encourage employees to act like owners, which strengthens their commitment and motivation to contribute to the sustainability of the company.

Further supporting this perspective, the literature review reveals that fostering a sense of personal investment is determining for achieving sustainable engagement, as discussed by Law et al. (2015). When individuals feel a deep personal connection to sustainability efforts, they are more likely to actively work towards implementing and achieving sustainable practices and goals. This personal investment not only enhances their commitment but also aligns their daily actions with the organization's long-term sustainability objectives.

Barriers to Engagement

Several barriers to employee engagement in sustainable initiatives were identified through the interviews. The first and most significant is the lack of effective leadership. A large number of employees mention a lack of commitment from their managers regarding sustainable practices, which creates an environment where sustainable initiatives are often seen as secondary or optional. When managers do not demonstrate a strong commitment to sustainable practices, it creates an environment where these initiatives are seen as secondary or optional by employees. This perception can lead to a lack of motivation and enthusiasm on the part of employees to contribute to the company's sustainability efforts. Lack of sustainability leadership can result

in a lack of clarity and consistency in the company's sustainability goals and priorities. Employees may feel disoriented or confused about the company's sustainability expectations, making it difficult to engage and become involved in these initiatives.

Sana stated that:

“Leaders and managers have a crucial role to play in promoting sustainability within the hospital. They can inspire and motivate employees by demonstrating their own commitment to sustainability and encouraging active participation in company initiatives. In the hospital they almost never talk about it. »

Brian confirmed Sana's words by saying:

“Currently, I feel a lack of commitment from managers on sustainability issues. They almost never talk about it and don't pass on relevant information, which could definitely be improved. »

Sana underscored the big importance of leaders and managers in promoting sustainability within the hospital through her response. Their ability to inspire and motivate employees by demonstrating their own commitment to sustainability is considered essential to encourage employee buy-in and active participation in company initiatives. However, Sana sees a failure in this demonstration of commitment at the hospital, where leaders and managers rarely broach the subject of sustainability. This lack of active leadership creates a void perceptible to employees, who could interpret this indifference as a sign that sustainability is not a priority, which risks lessening their commitment and participation in this area.

Brian confirms this observation by expressing his own feelings about the lack of commitment from managers on sustainability issues. He points out that the latter almost never talk about sustainability and do not transmit relevant information on this subject. This lack of communication and involvement from managers creates a feeling of disinterest or indifference towards sustainability, which negatively affects their engagement in sustainable initiatives. During the interviews, many managers expressly emphasized the importance of the leadership role in promoting sustainability within the company. They recognized that managers play a critical role in setting the company's strategic direction on sustainability and creating an organizational culture that values and encourages sustainable practices.

However, despite this recognition of the importance of leadership, several managers also admitted that they were not always able to fully embrace their role in promoting sustainability. They cited various barriers that hinder their ability to act as effective sustainability leaders, such as oversights, resource constraints, and a lack of support from senior management.

Rachida said:

“As a manager, I see my role as that of a facilitator and innovator, promoting and integrating sustainable practices at all levels of operations. It's about instilling environmental awareness in every aspect of the care we provide. I try but I don't always think about it. »

Dylan confirms Rachida's words by saying:

“As a leader, I recognize that I have not given enough thought to integrating sustainability into our practices. However, I am open to learning and sharing sustainability values once I become more informed. »

In the literature review, Pollack and Pollack (2014) focused on the key role of leader coalitions, mentors, and inspiring stories in the process of engaging employees with lasting change. These authors also highlight the pivotal role of leaders in promoting sustainability. According to Griffiths et al. (2007), one of the first strategies organizations should adopt is to have leaders who demonstrate a clear commitment to sustainability and ensure that everyone within the organization understands its importance. This thought leadership is essential to shape perceptions and encourage an organizational culture deeply rooted in sustainability principles.

Autonomy:

Autonomy plays a significant role in employee engagement with sustainability initiatives. When organizations do not sufficiently promote autonomy, it can become a significant barrier to engagement, as Brian and Thierry's observations highlight.

Brian noted that:

“The company could give employees more autonomy in choosing which sustainability initiatives to implement.”

He also mentions "lack of motivation and autonomy are significant barriers. Many employees do not directly see how their daily actions can impact the overall sustainability of the company. To overcome these obstacles, the company could give more autonomy for employees in choosing which sustainability initiatives to implement. This could include a dedicated budget for employee-driven projects, allowing them to take initiatives that are important to them.

According to him, allocating more time to autonomy would not only increase the intrinsic motivation of employees but also show them the tangible impact of their contributions on the work environment and beyond.

Likewise, Thierry highlighted the fact that:

“The organization could encourage more employee-led projects that allow greater autonomy in creating and implementing new sustainable initiatives. »

For them, lack of autonomy support can lead to a form of disengagement, where employees feel less connected and less invested in the company's sustainability goals. This is particularly problematic in contexts where sustainability requires consistent and sustained actions. Without a true sense of autonomy, employees can feel like mere implementers rather than active and valued participants in the sustainability strategy. fostering autonomy is not just a matter of individual motivation; it is an essential strategy for deeply integrating sustainability practices into the organizational fabric.

Autonomy is a fundamental principle, reaffirmed through numerous works in the literature review, notably those of Gagné (2014) within the framework of Self-Determination Theory (SDT). This research highlights how crucial it is to remove barriers to engagement by valuing employee autonomy to foster their sense of ownership and responsibility for sustainability initiatives.

According to Gagné (2014), by leveraging employees innate desires for purpose, autonomy, mastery and connection, companies can cultivate a work environment where sustainability is deeply integrated into all aspects of the organization. This framework not only encourages employees to adopt sustainable behaviors independently but also strengthens their commitment by allowing them to see the direct impacts of their actions.

Communication of Sustainable Practices

In addition, insufficient or ineffective communication on sustainability objectives and expected results is also cited as a barrier. Managing sustainability in business is as much a question of culture as it is of policy, and the role of leaders is fundamental. However, most of employees expressed a lack of commitment from their managers regarding sustainable practices within their firm. This disconnect between employee expectations and leader action focus attention on a notable deficit in the transmission and inculcation of sustainability values, a major point because employees recognize the primordial importance of the leadership role in management and transmission. of these values.

Communicating sustainable practices across the business is proving to be another significant area. Interviews reveal that email is the most frequently mentioned method cited by employees. The preference for email is explained by its written and direct format which allows information to be transmitted in a clear and formal manner.

Mounia confirmed by saying:

“I prefer email communications for professional reasons. WhatsApp messages are too informal and could compromise the separation between professional and personal life. »

However, it is widely accepted by employees that the frequency of these communications should not be daily to avoid boredom and disinterest. Preferences vary between monthly, bimonthly or semi-annual communication, suggesting a periodic but regular approach.

Trecy proposed that:

“While I am happy with the current level of communication, a biannual newsletter could be beneficial to summarize the company's sustainability efforts and share success stories and case studies of how our products and practices contribute to a more sustainable world. »

In addition, it is essential to moderate the frequency of communications to prevent messages from being perceived as invasive or assimilated to spam. An overload of communications, including emails, can overwhelm employees, diluting the importance of sustainability messages and potentially reducing their impact. Innovation in communication is also mentioned by a minority of employees suggest the use of social networks to boost communication, while another suggests the use of humorous posters throughout the company's premises. the company to arouse curiosity and raise awareness in a fun way. The intranet is mentioned by three employees as an effective tool, used to maintain consistent and engaging internal communication.

Loic asserted that:

I prefer communications via WhatsApp, especially in the form of videos which are more engaging and direct.

Diaraye tells us that:

“I prefer communications that incorporate humor, such as funny posters around the company. For digital communications, running groups like WhatsApp and conducting regular surveys could improve engagement.”

Employees express the need to receive clear and regular information, not only on expectations but also on the impact of their actions. Sporadic or poorly targeted communication can lead to disorientation or a lack of interest in proposed initiatives. It is therefore determining to establish

communication that not only informs but also inspires and engages employees around a common vision of sustainability. By aligning this communication with the company's values and objectives, we can strengthen employee engagement and promote a culture of sustainability that is shared and effectively integrated into the daily life of the organization.

Yasmine stated that:

“Clear, accurate and regular communication about ongoing changes and initiatives is also determining to strengthening employee engagement. »

As Yasmine suggests, clear, precise, and regular communication is not only necessary to inform and educate, but also to inspire and reinforce the sense of ownership among employees. This includes conveying the company's sustainability values, highlighting successes and challenges, and encouraging a culture where every employee feels part of and ownership of the company's sustainability mission. .

In the literature review, the importance of maintaining open communication channels had been highlighted as essential for transparency, allowing employees to stay informed of sustainability goals, achievements and challenges, in line with Griffiths et al. (2007).

Managers' Perspectives on Communication and Leadership

Most of the managers believe that communications should be occasional, they thought that it should be tailored to specific sustainability changes within the company. Meetings are preferred for their ability to convey messages in a direct and engaging manner, while some of them continue to favor emails for their formality and clarity. Social networks, particularly WhatsApp, are mentioned by a minority of managers as a modern and interactive means of communication, although the intranet was only mentioned once, highlighting a preference for more immediate and personal. A contrast is observed between employee and manager perceptions regarding engagement in sustainable practices and preferred communication methods. The study also reveals a diversity of approaches in the frequency and modes of communication, reflecting a variety of strategies adopted by companies to engage their employees in the area of sustainability.

In the analysis carried out with the managers interviewed, there emerged a strong preference for direct and tangible communication methods, such as in-person meetings. This approach is valued for its effectiveness in transmitting messages clearly and immediately, thus allowing real interaction and an instantaneous exchange of information and feedback. Managers express a clear preference for face-to-face communications, where direct dialogue promotes not only a better understanding of the issues, but also greater involvement of the participants.

Additionally, managers suggested a more casual frequency of communication, targeted toward significant events or accomplishments within the organization. They advocate adopting

strategic communications at key moments, such as the launch of new sustainability projects or following notable successes in existing initiatives. This approach helps maintain engagement without overwhelming employees with too frequent information, which could dilute the impact of important messages.

This selective and targeted communication strategy is seen by them as a way to optimize the impact of communications, reserving them for occasions where they can truly make an impact and stimulate mobilization around the company's sustainability objectives. Managers favor a communication approach that combines the strength of direct contact and the effectiveness of timely and significant interventions, adapted to the contexts and specific needs of the organization in terms of sustainability.

Loth confirms by saying:

“I prefer live communication in real life. Regular meetings and newsletters are my favorite channels to keep everyone informed about sustainable practices. When I need to speak, I give the message directly in real life.”

Adeline will join him saying:

“I prefer direct and personal communication, as it allows for immediate exchange and the ability to give real-time feedback, which is essential for engagement and learning. Additionally, using WhatsApp for group communications can be effective. Communication should be done when important announcements require communication.”

For Loth and Adeline, direct and personal communication is not only a preference, but also a deliberate strategy to combat barriers to employee engagement in sustainability practices. By prioritizing real-time, face-to-face interactions, they aim to create an environment where employees feel heard, valued and directly involved in sustainability initiatives.

Training:

Another notable barrier is the lack of training and resources, a very small number of surveyed, received specific training on the concept of sustainability, a very small number of surveyed participated in workshops or practical workshops. This lack of training severely limits employees' ability to understand and effectively implement sustainable practices in their daily work.

Sustainability training in companies reveals interesting nuances regarding the perception and implementation of these initiatives. Among the employees surveyed, a minority reported having received specific training in sustainability, an observation that was also found among managers.

However, it is noted that a large portion of employees agree that making this training mandatory would be a good way to increase employee engagement.

Employees who mentioned the existence of sustainability training often point out that these sessions are either sporadic or quite basic, focusing primarily on recycling and reducing energy consumption. This type of content, although fundamental, is perceived as insufficient for a complete and effective immersion in more complex and integral sustainable practices.

Brian stated that :

« Making workshops mandatory could increase engagement, as currently I tend to ignore emails that are not mandatory. »

Brian explained that although training is available, it is not mandatory or systematically integrated into the newcomer integration process, thus limiting its potential impact. This gap underscores a gap between the availability of training and their effective integration into the company's daily practices.

According to employees, commitment to sustainability is therefore perceived as a well-intentioned initiative but insufficiently integrated into the company's daily practices. To overcome this problem, they suggest that training become mandatory and be integrated in a more structured manner into employee integration and continuous development paths.

Employees also express the need for training that goes beyond the basics of recycling and energy conservation. They want sessions that cover more complex topics such as sustainable resource management, environmental ethics, the social impact of sustainable practices, and strategies for implementing sustainable change at all levels of the organization.

Let's continue with Brian's example:

« I am inspired by companies that successfully integrate sustainability into their business model in innovative ways, such as companies that develop products from recycled materials or use renewable energy in creative ways. I would like to receive training on sustainability innovation, perhaps through case studies of these companies, to explore how we might adapt or improve these practices in our own context. »

Employees also discussed a variety of formats and methods to enrich sustainability training, ranging from team buildings to online or in-person workshops. The idea of collaborative projects and multidisciplinary working groups was particularly valued, highlighting the importance of a collaborative approach to engagement with sustainability. These formats, by

promoting interaction and exchange between colleagues from different departments, help break down silos and encourage a holistic understanding of sustainability challenges and solutions.

Well-designed training programs tailored to specific roles within the company have been recommended to help employees understand how their position can contribute to broader sustainability goals. This personalization of training content ensures that every employee, regardless of their role, can see how their actions directly influence sustainability outcomes.

Artiston stated that:

“Well-designed training programs tailored to specific roles within the company could help understand how each position can contribute to broader sustainability goals. For example, training for administrative staff on green office practices or for sales teams on the benefits of sustainable products would be beneficial. »

Employees also showed keen interest in innovative training formats, such as case studies, simulations and interactive workshops. These active teaching methods allow students not only to understand the theory but also to apply this knowledge practically in their daily work. The example of a workshop could simulate a situation where employees must design a solution to a waste management problem, encouraging them to think creatively and put sustainability principles into practice.

These interactive sessions are seen as an excellent opportunity for employees to improve their sense of ownership towards sustainability initiatives. Indeed, by actively participating in problem solving and implementing solutions, employees feel more invested and more involved. This active involvement strengthens their commitment and motivation to contribute significantly to the company's sustainability efforts, thus transforming the training into a concrete and enriching experience that goes beyond the simple transmission of knowledge to become a catalyst for sustainable change within the company. the organization

As we saw above, manager's' commitment to sustainable practices is important to propel sustainability initiatives within companies. It appears from the interviews that, although training on sustainability is present, it is not always adapted or sufficiently targeted to meet the specific needs of each person's roles, particularly those of managers. This adaptation is important to maximize the effectiveness of the commitment to sustainable practices and to reinforce the feeling of ownership among employees.

Dylan, for example, focused on the importance of specialized training for managers in the arts sector:

« Training programs tailored to my role as an artist manager could include strategies to promote sustainability through artistic activities. »

He mentioned workshops on the use of sustainable materials in productions and seminars on the environmental impact of touring, aimed at minimizing these impacts. These specific training courses would allow it to better understand and creatively integrate sustainability into its projects, highlighting the importance of knowing carbon impacts and more sustainable travel strategies.

In the same spirit, Ariston supported the idea that practical and interactive training would enrich his personal commitment and that of his team:

“For my own training, I would like to participate in workshops or seminars that explore practical cases of sustainable transformation in industries similar to ours. » This approach would not only make it possible to understand sustainable practices but also to apply them in an innovative way within your company, thus strengthening the link between training and practical application.”

Rachida, for her part, highlights the importance of training adapted to the elderly care sector:

« I would be interested in sustainability training specifically tailored to the aged care sector. »

She cited resource management and medical waste reduction as relevant topics for her trainings, illustrating how a better understanding of these areas could help promote more sustainable practices in healthcare. These perspectives clearly show that managers value specific, well-designed training that is directly related to their professional field. This not only facilitates the integration of sustainable practices into their daily routines but also strengthens their commitment and motivation to carry out sustainability initiatives.

Interviews reveal that inadequate training significantly hinders employee commitment to sustainability by limiting their skills for effective participation. As Mohammad and Mamun (2023) noted, a rigorous educational approach enhances understanding of environmental issues and shapes sustainability perspectives, aligning with the Self-Determination Theory (SDT) which underscores autonomy, competence, and positive relationships. Effective training is essential, making employees feel competent and engaged, while a lack of training can lead to feelings of inadequacy and a reduced willingness to engage in sustainable practices.

Recognition and Rewards

Recognition and Rewards are important levers which we will talk about in more detail below. Establish a recognition and rewards system to value individual and collective contributions to sustainability, thus motivating employees to adopt and maintain sustainable practices. This may include creating rewards programs, publishing success stories highlighting employee sustainability achievements, or integrating sustainability criteria into performance reviews and promotions. Employee engagement is essential for the success of corporate sustainability

initiatives. By addressing barriers such as lack of leadership, insufficient communication, and lack of adequate training, companies can not only improve their environmental performance but also strengthen the engagement and satisfaction of their employees.

Recognizing and rewarding employees for their contributions to sustainability initiatives is a critical component of fostering a culture of engagement and ownership. This section, entitled "Awards and Recognition," explores the impact of recognition programs on employee motivation and commitment to sustainable practices.

Recognition has a big role in validating the efforts of employees and reinforcing the values that drive sustainable business practices. It not only acknowledges the hard work and contributions of individuals but also serves as a powerful motivator for others within the organization to step up their engagement with sustainability initiatives. Effective recognition can transform the workplace atmosphere, cultivating a sense of achievement and ownership among employees.

Despite the potential benefits of these recognition systems, there exists a notable challenge within many organizations. The main part of employees express a degree of apathy, which is often attributed to a lack of motivation, recognition, or support from their company. This disengagement suggests that current recognition practices may not be adequately aligned with the values and expectations of the workforce, or perhaps are not effectively communicated and implemented. In this context, enhancing the visibility and impact of recognition programs becomes key to revitalizing employee enthusiasm and fostering a deeper commitment to the company's sustainability goals.

Analysis of the interviews reveals that many employees highly value recognition and reward systems as a means of encouraging the adoption of sustainable practices. They are particularly supportive of financial compensation, such as bonuses, seen as direct and effective incentives to promote active commitment to sustainability. This perspective is reinforced by Lina's comment, which suggests:

“Bonus systems for teams that achieve their sustainability goals could greatly motivate everyone. »

This approach focuses on the preference for rewards that not only recognize environmental contributions but also stimulate collective motivation within the organization. Additionally, other forms of rewards such as additional paid time off and personal development opportunities within the company have also been offered, reflecting an interest in rewards that value individual well-being as well as environmental contribution. These suggestions illustrate a desire among employees for reward systems that support a balance between professional success and personal quality of life.

Sana reinforces this idea by stating:

« I believe that recognition and reward systems for contributions to sustainability could be effective in encouraging employee engagement, as this would recognize and value individuals' efforts towards sustainability. »

This assertion emphasizes the importance of recognizing and appreciating individual contributions, ultimately fostering employee engagement and creating a sense of purpose and worth in the workplace. It is clear that employees consider financial incentives and individual perks to be essential in increasing their commitment to the company's sustainability initiatives. By integrating these incentives into their sustainability plans, companies have the opportunity to not only enhance their environmental impact but also increase employee satisfaction and retention, ultimately leading to a more driven and motivated workforce. Nevertheless, there are employees who raise doubts regarding the sustainable impact of material incentives, positing that they might solely promote external motivation. This indicates a potential issue where employees could lose interest in sustainability efforts once incentives are no longer provided, highlighting the importance of encouraging motivation through internal values rather than external incentives.

Alvin articulates this concern by stating:

“No, material rewards are not effective in the long term because they encourage extrinsic motivation. Recognition should be more symbolic, such as diplomas or thank you cards to reinforce authentic and lasting commitment. »
His perspective suggests that symbolic recognition might better support long-term engagement by valuing individual contributions in more meaningful and personal ways.”

Mounia reinforces this point of view by adding:

« No, I don't think financial rewards are the solution. They can draw attention to sustainability but risk motivating people for the wrong reasons. Rewards should be symbolic rather than material, such as recognitions or certificates that highlight commitment to sustainability. »

It put the force on the danger of relying on financial rewards that could lead to superficial engagement, instead suggesting forms of recognition that encourage deeper engagement aligned with enduring values.

These testimonies point up a consensus on the importance of developing incentives that reinforce intrinsic values linked to sustainability. By integrating these values into company culture and recognizing employee efforts in a meaningful and respectful way, it is possible to

cultivate authentic and lasting engagement. Symbolic recognition, such as that proposed by Alvin and Mounia, can play a key role in highlighting the value of contributions to sustainability not just as obligations, but as central elements of employees' professional identity. By cultivating an environment where sustainability is seen not as a constraint but as an integral part of doing business, companies can encourage a true commitment to sustainable practices.

Managers' Perspectives

On the part of managers, although they recognize that rewards can motivate employees immediately, they express reservations about the financial impact of such measures on the company. They prefer non-financial forms of recognition, such as being named employee of the month or distributing trophies for outstanding performance in reducing energy consumption. This difference of opinion between employees and managers spotlights a potential conflict in strategies for motivating and engaging employees towards sustainability.

The interviews teach us that we must find a balance between material rewards that motivate in the short term and recognition strategies that encourage a deeper integration of sustainable values. The development of reward programs should be considered to include aspects of personal and professional development, while using regular performance indicators to reinforce accountability and visibility of individual and collective contributions to sustainability.

The prior literature review already highlighted the decisive importance of incentive and recognition systems in promoting environmental sustainability within organizations. Uusi-Rauva and Heikkurinen (2013) had already highlighted the effectiveness of these systems in inspiring employees to actively participate in eco-responsible activities.

Follow up:

As part of improving employee engagement in sustainable practices, it is essential to develop effective and appropriate measurement and reward methods. This process begins with a clear understanding of methods for evaluating sustainability effort and performance, which are consequential for employee recognition and motivation.

Interviews with employees and managers highlighted a variety of proposed methods for measuring and incentivizing sustainability effort. Consensus is emerging on the importance of rating systems based on collective effort, such as reducing electricity bills or measuring the company's carbon footprint. These methods suggest a preference for clear, quantifiable indicators that directly reflect the results of sustainable initiatives.

Several employees interviewed expressed a desire to see these evaluations carried out regularly and transparently. The idea of a dashboard accessible to all, regularly updated with key performance indicators, is particularly popular. This dashboard would allow everyone to visualize the real impact of the company's sustainable actions, including data on savings made, waste reductions, or improvements in commitment to sustainability.

Specific suggestions were also made, such as the establishment of quarterly or semi-annual reports detailing concrete measures such as reducing energy consumption, reducing waste, and improving resource efficiency. These reports would not only track progress, but also adjust strategies as necessary to maximize the impact of sustainability initiatives.

It is also emphasized that employees appreciate rewards that value both individual well-being and environmental contribution. Direct financial incentives, such as bonuses, are considered effective ways to promote active commitment to sustainability. However, employees underscore the importance of combining these material rewards with measures that promote personal investment, such as paid training time or personal development opportunities within the company.

Yasmine played up the importance of setting up key performance indicators (KPIs) for each initiative. She specified:

"I would like to see KPIs that precisely measure carbon emissions reductions, energy savings, and the volume of waste recycled. This would help us quantify the impact of our actions and adjust our strategies in an informed manner."

This shows up the need for monitoring tools that not only measure, but also visualize progress towards sustainability goals.

Diaraye has proposed a monthly monitoring approach that promotes collective recognition:

"A monthly debrief on each employee's sustainability efforts could be beneficial. If everyone contributes, everyone is rewarded."

It also suggests the use of anonymous questionnaires to transparently and fairly assess individual engagement and contributions, thus reinforcing the notion of shared responsibility.

Alvin, for his part, recommended quarterly reviews with management to assess the progress of sustainability initiatives:

"These meetings should include presentations from the different teams on their contributions and the results obtained, which would reinforce the feeling of collective and individual responsibility."

These employee proposals reveal strong demand for measurement and reward methods that not only accurately evaluate performance, but also foster deep and lasting engagement by integrating sustainability values into daily routines and decision-making processes. These systems should therefore be designed to encourage ownership of sustainability initiatives and strengthen the culture of environmental responsibility within the organization.

Time:

In a constantly evolving professional world, where speed of execution is often valued, the concept of "rush" at work takes on a particularly critical dimension. This phenomenon, characterized by constant pressure to achieve results quickly, can often lead to a lack of effective management of priorities and tasks. This context of incessant rush impacts not only the quality of work but also the ability of employees to fully engage in long-term initiatives, such as those related to sustainability.

The rush, or rushing to work, is frequently associated with a corporate culture that favors short deadlines and immediate results over in-depth planning and reflection. This dynamic can create a stressful environment for employees, where the time needed to adopt and embed sustainable practices often takes a back seat. Time management then becomes a major challenge, hindering the adoption of responsible and sustainable behaviors.

In the interviews conducted, many employees highlighted the lack of time as a major obstacle to their engagement in sustainable practices. This lack of time is seen not only as a physical constraint but also as a psychological barrier that prevents employees from investing in actions that require long-term reflection and commitment. They express the need to have greater margins in their schedule to be able to initiate, plan and implement sustainable actions within the company.

It becomes essential to reconsider organizational structures and priorities to enable a deeper and more meaningful commitment to sustainability. Allowing employees enough time to adopt and maintain sustainable practices is important to transforming good intentions into effective and lasting actions. This approach requires a change in the way tasks and priorities are managed on a daily basis, highlighting the need for strategic planning that integrates sustainability as a central element and not an afterthought

Brian asserted that:

“If the company offered specific resources, such as time during work hours to develop sustainability projects, this could greatly improve engagement. Additionally, regular brainstorming sessions where employees' ideas could be listened to and potentially implemented would strengthen the sense of belonging and self-efficacy. »

Yassin confirmed by saying:

« Lack of time and resources. Many already feel overloaded with their daily tasks and believe they cannot handle additional responsibilities. »

Brian focused on a potential solution to this problem. He suggests that if the company specifically allocated time during working hours for the development of sustainability projects, this could not only facilitate employee engagement but also strengthen their sense of belonging and self-efficacy. This allocation of time could serve as a catalyst to transform interest in sustainability into concrete and sustained actions. Additionally, implementing regular brainstorming sessions would provide a space where employee ideas would not only be heard but also valued and potentially implemented, creating an environment conducive to sustainable innovation.

On the other hand, Yassin confirms that lack of time is seen as a major obstacle, pointing out that many employees feel overwhelmed by their current obligations. This perception can seriously hinder the integration of new sustainable practices, because employees may feel a form of resistance to the addition of responsibilities perceived as additional. To address these challenges, it would indeed be wise to incorporate organizational mechanisms that not only recognize the need for dedicated time for sustainability, but actively encourage it. By offering time during work hours for projects specifically focused on sustainability, companies can demonstrate their commitment to these values and practices. This would not only help reduce the perceived burden on employees but also encourage more active and engaged participation, alleviating immediate pressure and valuing contributions to broader, impactful initiatives.

Critical reflection:

As part of this critical reflection on the qualitative analysis based on the testimonies of 20 employees regarding their commitment to sustainability practices within their organization, several limitations must be considered. These limitations concern in particular the methodology used, potential biases in the collection and analysis of data, and their implications on the interpretation of the results obtained.

The main limitation of this study lies in its limited and unrepresentative sample. By interviewing only 20 employees, the results obtained cannot be generalized to the entire population of employees of the company or other organizations. This sample size constraint may result in over- or under-representation of certain opinions or attitudes toward sustainability. Additionally, qualitative analysis, although rich in detail and depth, depends heavily on the interpretation of interviewee responses. This can introduce interpretation bias, where conclusions drawn are influenced by the researcher's personal preconceptions and perspectives. These biases can affect how data is analyzed and presented.

Another critical aspect concerns potential bias during data collection. Interviews as a data collection method, are particularly susceptible to social desirability bias, where participants may respond in a way to be seen favorably rather than reflecting their true beliefs or behaviors. This is particularly relevant in our sustainability context as it is a topic often perceived positively in public and corporate discourse.

These limitations have important implications for the interpretation of the results. First, the non-generalizability of the results means that the conclusions drawn should be considered with caution and should not be extrapolated to formulate policies or practices on a broader scale without further validation.

Second, biases in interpretation and data collection could lead to an incomplete or inaccurate understanding of employee commitment to sustainability. This could, in turn, lead to recommendations that are not fully aligned with employees' true attitudes or needs, potentially undermining the effectiveness of proposed sustainability initiatives.

The qualitative analysis of interviews conducted with employees and managers highlighted several essential aspects of sustainability in the professional environment. Discussions revealed a common interest in sustainability, but also highlighted significant gaps in the areas of training, communication, leadership, and reward systems, which can hinder the adoption of sustainable practices. The data collected indicates that although employees are generally well informed about recycling and energy saving initiatives, there is a notable lack of training dedicated to sustainability, which limits their ability to fully engage. Furthermore, it is clear that leaders have a major role to play, not only by embodying these practices, but also by promoting them within their team.

3.3.3 Conclusion: Strategies for Strengthening Corporate Sustainability

This comprehensive qualitative analysis has elucidated the multifaceted dimensions of sustainability within the professional environment, underpinning the essential need for an integrated approach to foster a deeper, more systemic adoption of sustainable practices. Through structured interviews with employees and managers, this study has revealed both a shared commitment to sustainability and significant disparities in understanding and implementation that may hinder effective engagement across the organization.

The analysis calls attention to the vital importance of strong leadership in spearheading sustainability efforts. Leaders must not only exemplify sustainable practices but also actively advocate for and encourage their team members to do the same. This leadership must be readily apparent and unwavering, showing a dedication that goes beyond just words and is evidenced through concrete, actionable measures and tangible support for sustainability efforts. This leadership position is essential for fostering an organizational culture that places a high importance on environmental responsibility.

Moreover, these discoveries shed light on a significant lack of education and training in sustainability practices. In order to close this divide, it is significant for companies to incorporate in-depth sustainability training into their orientation processes and make sure that all staff members participate in this training. Training should go beyond just the basics of recycling and saving energy. It should also tackle the tough sustainability issues, teaching employees about the significance of their daily choices in reaching the company's eco-friendly goals. Hosting frequent, lively workshops is key to keeping your team engaged and up-to-date on the cutting-edge technologies and techniques in sustainability.

A crucial component pinpointed in the research is the power of effective communication. Organizations must create a vibrant communications schedule to make sure that their sustainable efforts are consistently communicated across a variety of channels. The ideal strategy should focus on connecting with employees through internal newsletters, captivating digital platforms, and innovative displays scattered throughout the company's grounds. Crafting the timing and method of these interactions can help avoid overwhelming with too much information and nurture a team that is attentive and quick to react.

Additionally, the qualitative analysis has brought to light the challenge of the prevailing 'rush' culture within workplaces, which often prioritizes immediate results over long-term sustainability initiatives. Organizations may need to reassess their operational priorities and explicitly allocate time and resources to sustainability, thus enabling employees to translate their environmental intentions into tangible actions.

Furthermore, the in-depth examination has revealed the struggle of the current trend of a 'hurry-hurry' mentality in workplaces, where quick wins are valued more than long-lasting efforts towards sustainability. Businesses might need to take a closer look at their day-to-day operations and make a concerted effort to prioritize sustainability by dedicating time and resources to the cause. This will empower employees to turn their eco-friendly intentions into real, impactful actions.

Crucially, this study has also woven in theoretical insights from motivational psychology, particularly the Theory of Self-Determination (SDT) and the Theory of Planned Behavior (TPB). These theories highlight the importance of autonomy, competence, and perceived behavioral control in enhancing intrinsic motivation and facilitating engagement with sustainability efforts. By integrating these theoretical frameworks into practical strategies, organizations can not only improve their environmental impact but also cultivate a workplace culture where sustainability is a shared, deeply embedded value.

In conclusion, the integration of sustainability into daily operations requires a strategic and holistic approach that addresses these identified challenges through committed leadership, comprehensive training, strategic communication, and innovative reward systems. Such an approach will not only foster a sustainable transformation but also ensure that sustainability becomes a core component of the organizational identity, enhancing long-term engagement and success in these initiatives.

3.3.4. Confirmatory part: Quantitative Part

The use of quantitative analysis serves as a supplementary tool to examine how organizational culture and resistance affect employees' implementation of sustainable practices in corporate settings. In order to conduct this analysis effectively, our initial approach was to utilize a basic linear regression model with the assistance of the Gretl software.

Hypothesis 1: Integrating sustainability into organizational culture fosters a sense of employee ownership toward sustainability initiatives.

This hypothesis will be tested by examining the association between the degree of integration of sustainability into the organizational culture (measured by specific items from the scale of Paais et al., 2020) and the level of feeling of personal ownership of the employees towards the company's sustainability efforts.

Hypothesis 2: Resistance to change within the organization significantly reduces the adoption and personal ownership of sustainable development initiatives.

Shaul Oreg's scale (2023) is used to assess resistance to change and its impact on the adoption of sustainable practices. The proposed regression model should provide a fairly robust framework to empirically test the hypotheses derived from my qualitative interviews and literature reviews, thus providing valuable insights into the internal dynamics of companies regarding sustainability.

The quantitative phase of this study was meticulously designed to ensure the integrity and confidentiality of the data collected. A structured survey was administered to a diverse group of 100 participants, all of whom were French-speaking employees from various sectors. These individuals were carefully selected through a targeted recruitment process on social media platforms, such as Instagram, to ensure that they were not only willing but also informed and genuinely interested in sustainability issues. This methodological approach allowed for an in-depth analysis that was both tailored to the scope of this thesis and rich in qualitative insights. The anonymity of the participants was strictly preserved throughout the survey process, maintaining the confidentiality of their responses while focusing on their perceptions of sustainability and their engagement within their work environments.

I will initially undertake a series of descriptive analyzes that will focus on three key components: organizational culture, employee ownership of sustainability initiatives, and resistance to change. This preliminary approach is essential to establish a clear and detailed portrait of the current characteristics within the companies studied.

Descriptive statistics of organizational culture:

	Mean	Median	S.D.	Min	Max
Item1 of organizational culture: Communication_Du	2.870	3.000	0.9498	1.000	5.000
Item2 of organizational culture: Confiance_Dirige	2.770	3.000	0.9729	1.000	5.000
Item3 of organizational culture : RApartition_Resp	2.590	3.000	1.026	1.000	5.000
Item4 of organizational culture: Environnement_Tr	3.010	3.000	1.111	1.000	5.000

Employee perceptions reveal notable dissatisfaction in communication (2.870) and trust (2.770), marked dissatisfaction in distribution of responsibilities (2.590), while the work environment (3.010) is perceived positively. These results signal needs for improvement in organizational culture.

Descriptive statistics of ownership:

	Mean	Median	S.D.	Min	Max
Item1 of ownership: IdentitA_Pro_Dur	2.650	3.000	1.009	1.000	5.000
Item2 of ownership: Contribution_Dur	2.680	3.000	0.9415	1.000	5.000
Item3 of ownership: DurabilitA_Centr	2.630	2.500	1.212	1.000	5.000
Item4 of ownership: DurabilitA_Aspen	2.630	3.000	1.098	1.000	5.000
Item5: of ownership: DurabilitA_Forge	2.970	3.000	1.039	1.000	5.000
Item6 of ownership: DurabilitA_RAali	2.820	3.000	1.077	1.000	5.000
Item7 of ownership: Connexion_Initia	2.620	3.000	1.033	1.000	5.000

Item8 of ownership: Investissement_P	2.580	3.000	1.103	1.000	5.000
Item9: of ownership: Sentiment_Approp	2.810	3.000	1.098	1.000	5.000

The means for the ownership items generally indicate a moderate to slightly unsatisfactory perception among employees, with values mainly concentrated between 2.58 and 2.82. The notable exception is Item 5, which achieves a higher mean of 2.97, suggesting a relatively more positive perception. These findings highlight specific areas within the organization where engagement and a sense of belonging could be improved.

Descriptive statistics of resistance:

	Mean	Median	S.D.	Min	Max
Item1 of resistance: Ouverture_Change	2.560	3.000	1.358	1.000	5.000
Item2 of resistance: Routine_vs_AvAne	4.070	4.000	0.8072	1.000	5.000
Item3 of resistance: Recherche_Durabi	2.740	3.000	1.211	1.000	5.000
Item4 of resistance: Routine_vs_Durab	3.410	3.000	1.026	1.000	5.000
Item5 of resistance: Vue_Changement_D	2.830	3.000	1.155	1.000	5.000
Item6 of resistance: Conservatisme_Pr	2.050	2.000	0.8919	1.000	5.000
Item7 of resistance: Ouverture_Nouvea	2.650	3.000	1.048	1.000	5.000
Item8 of resistance: Stress_Changemen	3.220	3.000	0.8113	1.000	5.000
Item9 of resistance: Stress_Avant_Cha	2.495	3.000	0.9728	1.000	5.000
Item10 of resistance: Contrainte_Modif	2.680	3.000	0.9937	1.000	5.000
Item11 of resistance: RAistance_Press	2.530	3.000	1.020	1.000	5.000
Item12 of resistance: Conservatisme_MA	2.320	2.000	0.9835	1.000	5.000
Item13 of resistance: Malaise_Changem	2.444	3.000	1.081	1.000	5.000

Item14 of resistance: StabilitA_Opinio	2.240	2.000	1.006	1.000	5.000
Item15 of resistance: opinion_constante	2.930	3.000	0.9129	1.000	5.000

The means of the resistance items vary, indicating varying attitudes toward changes. Item 2 shows strong resistance with a mean of 4.070, reflecting a preference for existing routines. In contrast, Item 6 presents the lowest resistance (average of 2,050), signifying greater openness to change. Items 4 and 8, with means of 3.410 and 3.220 respectively, show moderate resistance, suggesting conditional acceptance of the changes. These results reveal specific areas where interventions could improve organizational adaptability.

Analysis of descriptive statistics focus attention on several major challenges in organizational culture, ownership, and resistance to change, all closely related and influencing organizational effectiveness. It is important to reevaluate all these methods to synchronize perceptions and improve overall ownership of employees.

Factor analysis:

Quantitative data were collected and compiled into an Excel file, then imported into the R environment using the `read_excel` function of the `readxl` package. Following this import, the data was converted into a numerical matrix via the `as.matrix` function, which facilitated its manipulation for subsequent statistical analyses.

Before undertaking factor analysis, it was essential to check the suitability of the data for such analyses. The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test yielded an index of 0.88, suggesting excellent adequacy of the data for factor analysis. Additionally, Bartlett's test of sphericity produced a chi-square result of 472.9425 with an extremely low p-value, thus strongly rejecting the null hypothesis that the variables were orthogonal and independent. These results justified the continuation of the factor analysis. Results are available in Appendix C, Table A1

A factor analysis was used, assuming two main factors using the scree plot function on R studio. The table is available in Appendix A2. Varimax rotation on R studio was applied to maximize the variance explained by each factor. This step revealed the underlying structures of the data, with factor loadings indicating the importance of each variable. The results showed that the first factor (MR1) accounted for 30.12% of the variance in the data, while the second factor (MR2) explained 28.32%. Collectively, these two factors explained approximately 58.44% of the total variance, a considerable proportion for one analysis. The results are available in Appendix C, Table A3.

Calculation and Use of Factor Scores

Factor scores, representing the individual contributions of each observation to the identified factors, were extracted directly from the analysis results. A composite index (Y) was calculated as the arithmetic mean of the factor scores for each observation, thus providing an integrated measure that summarizes the main dimensions revealed by the analysis. The y are present in Appendix C, Table A6. This index was added to the initial Sheet with the responses as a new column, making it easier to use in subsequent analyses. The loadings of each item can be found in Appendix C, Table A4. The modified sheet was saved in a CSV file, and the data was transferred to Gretl software to perform regression analyses.

Cronbach's alpha:

Following factor analysis, the reliability of the resulting scales was assessed using Cronbach's alpha, a widely accepted method for measuring the internal consistency of item groups. The reliability of a scale measuring the concept of ownership was assessed using Cronbach's alpha in R Studio, obtaining a score of 0.90 for a 9-item scale. This high value signifies robust internal consistency, indicating that the scale is very reliable in measuring the concept of ownership in the organizational context. The results obtained are documented in Appendix C, Table A5 a Cronbach's alpha above 0.70 is generally considered satisfactory to confirm the reliability of a scale, and a value above 0.80 indicates strong reliability. We can generate a new factor for ownership by calculating the arithmetic mean of the various items. The information provided in Table A5 outlines the results of our Cronbach's alpha analysis and the corresponding items assigned to our newly created variables. Using factor analysis, I was able to reduce the complexity of our initial data. Instead of treating nine variables independently, we synthesized this information into a reduced number of explanatory factors.

Summary of Factor Analysis and Creation of New Variables:

Variable	Number of items	Number of factors	Cronbach's alpha	Name of new factor
Ownership	9	2	0.90	Y

Statistic descriptive of new Y

Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.
1.000	2.083	2.778	2.710	3.222	4.889

The mean is a measure of central tendency, which provides insight into the average value of observations in your data set. An average of 2.710 indicates that, on average, property scores

Commenté [VS2]: Parler de cela après l'AF et pas avant

Commenté [aE3R2]: OK

fall around this value. . Such a central tendency suggests that although some initiatives may be in place to encourage ownership, they may not reach their maximum potential for effectiveness.

Formulation and interpretation of the model:

I will analyze examining the impact of organizational culture on employee ownership within a company. This exploration begins with the implementation of a linear multiple regression model, chosen for its rational rigor and its intuitive alignment with the preliminary observations from the interviews and the literature review. These sources indicate a potential link between organizational culture and ownership, a connection that I decided to explore further through these regressions. The linear regression model is formulated as follows: the dependent variable, identified using the factorial method, is based on the four items of the organizational culture scale. This dependent variable is used to measure the direct impact of different dimensions of organizational culture on the level of ownership by employees.

The linear regression model 1 is formulated as follows:

Modèle 1: MCO, utilisant les observations 1-100 (n = 99)				
Elimination d'observations manquantes ou incomplètes: 1				
Variable dépendante: YOWNERSHIP				
	coefficient	erreur std.	t de Student	p. critique
const	-1.34569	0.212827	-6.323	8.57e-09 ***
Communication_Du~	0.116980	0.0840417	1.392	0.1672
Confiance_Dirige~	0.131695	0.0791346	1.664	0.0994 *
RApartition_Respo~	0.150029	0.0768919	1.951	0.0540 *
Environnement_Tr~	0.0830239	0.0621759	1.335	0.1850
Moy. var. dép.	-0.003733	Éc. type var. dép.		0.680744
Somme carrés résidus	30.44766	Éc. type de régression		0.569132
R2	0.329559	R2 ajusté		0.301030
F(4, 94)	11.55158	p. critique (F)		1.14e-07
Log de vraisemblance	-82.10894	Critère d'Akaike		174.2179
Critère de Schwarz	187.1935	Hannan-Quinn		179.4678
Constante mise à part, la probabilité critique est la plus élevée pour la vari				

These results suggest that trust in management and a clear division of responsibilities could play a crucial role in integrating sustainability into organizational culture, which partially supports Hypothesis 1 that integrating sustainability into Organizational culture fosters a sense of employee ownership toward sustainability initiatives. The significant relationship of trust in management with employee engagement highlights the importance of transparency and leadership support in cultivating an environment where employees feel involved and accountable for the company's sustainability goals.

The coefficient of determination R^2 indicates that the model explains approximately of 33%. The variance of the dependent variable. Although this figure does not reflect an exhaustive explanation of the variance, it demonstrates a significant contribution of the selected variables to the understanding of employee engagement towards sustainability initiatives. The Fisher test,

with a F of 11.55 and an extremely low p-value, confirms that the model is statistically significant overall.

It is also notable that the beta 'Communication_Dur' (Communication from management) and beta 'Environment_Tr' (Work environment) did not show statistical significance in this model, which may indicate that these aspects of organizational culture have less of influence on employee commitment to sustainability or that their impact could be mediated or moderated by other variables not included in the current model. Although the model does not fully support the hypothesis, it highlights specific aspects of organizational culture that help strengthen employee engagement with sustainability initiatives.

To analyze the impact of resistance factors on employee ownership of sustainability practices within organizations, I developed a multiple linear regression model. This model 2 explores how different manifestations of resistance influence a main variable ownership.

Modèle 2: MCO, utilisant les observations 1-100 (n = 98)				
Élimination d'observations manquantes ou incomplètes: 2				
Variable dépendante: YOWNERSHIP				
	coefficient	erreur std.	t de Student	p. critique
const	-0.434718	0.747406	-0.5816	0.5624
Ouverture_Change~	-0.0291225	0.0565509	-0.5150	0.6080
Routine_vs_AvAne~	-0.0412799	0.0957325	-0.4312	0.6675
Recherche_Durabi~	0.101297	0.0692370	1.463	0.1473
Routine_vs_Durab~	0.110527	0.0732893	1.508	0.1354
Vue_Changement_D~	-0.153378	0.0800413	-1.916	0.0588 *
Conservatisme_Pr~	-5.14900e-06	0.114461	-4.498e-05	1.0000
Ouverture_Nouvea~	-0.0292435	0.0919494	-0.3180	0.7513
Stress_Changemen~	0.0967426	0.102184	0.9467	0.3465
Stress_Avant_Cha~	0.0432922	0.0914009	0.4737	0.6370
Contrainte_Modif~	-0.0531796	0.0841893	-0.6317	0.5294
RAssistance_Press~	0.0273139	0.115156	0.2372	0.8131
Conservatisme_MA~	-0.0176568	0.0923296	-0.1912	0.8488
Malaise_Changeme~	-0.0181291	0.0787838	-0.2301	0.8186
Stabilité_Opinio~	0.136886	0.102632	1.334	0.1860
opinion_constante	-0.0109755	0.0852392	-0.1288	0.8979
Moy. var. dép.	0.002470	Éc. type var. dép.	0.681512	
Somme carrés résidus	39.06533	Éc. type de régression	0.690222	
R2	0.132893	R2 ajusté	-0.025724	
F(15, 82)	0.837821	p. critique (F)	0.633657	
Log de vraisemblance	-93.98910	Critère d'Akaike	219.9782	
Critère de Schwarz	261.3377	Hannan-Quinn	236.7073	

The results of the analysis reveal that the variable beta "Vue_Changement_D", representing a preference for a stable routine rather than for experiments with lasting changes, displays a significant negative coefficient of -0.153378 with a p-value of 0.0588. An increase with this item (i.e., greater preference for the stable routine) is associated with a decrease of 0.153378 units in the ownership. In other words, the more employees prefer stable routine to changes toward sustainability, the less likely they are to feel a sense of ownership or ownership in their work or organizational environment. This result thus partially confirms hypothesis 2, stipulating that resistance to change is an inhibiting factor for the adoption of sustainable practices.

The adjusted coefficient of determination, R^2 is 0.142763, illustrating that the model explains approximately 13,28% of the variance of the dependent variable. Although this value indicates a notable influence, it remains modest, highlighting that other factors not included in the model could also play a dominant role. Furthermore, the Fisher test shows an F of 0.0837821 and a p-value of 0.633657, meaning that the overall model does not reach statistical significance, which suggests that the selected variables, although relevant, do not provide an explanation comprehensive analysis of the variance observed in the adoption of sustainability initiatives.

These results highlight that, despite the significant effect of beta “Vue_Changement_D”, it is essential to consider other dimensions of resistance to change as well as the incorporation of other potentially influential variables to obtain a more complete understanding of what promotes or hinders the adoption of sustainable initiatives within organization.

Conclusion of the confirmatory part:

This study explored strategies for encouraging a company's employees to take ownership of the concept of sustainability, with particular attention paid to how leadership and communication practices influence this ownership. This work falls within the framework of the hypotheses initially formulated, namely that the integration of sustainability into organizational culture and resistance to change significantly influence the ownership of sustainability by employees.

The results obtained strongly support the first hypothesis that the integration of sustainability into organizational culture promotes a sense of ownership of sustainability initiatives among employees. This is consistent with Schein's (2010) transformational leadership theories, which highlight the role of leadership in facilitating organizational change. However, our findings partially diverge from the second hypothesis, which posited that resistance to change significantly reduces the adoption of sustainability practices. Although some aspects of resistance to change are apparent, their impact is not as prominent as expected, suggesting greater complexity than that proposed by Bak (2002) in his more directive approach.

We could have found a better measurement scale for our variable concerning organizational culture and resistance. I am aware that our basic scale is weak, but some comments reached me that the survey became long at the end and that this could encourage participants to leave the questionnaire prematurely. This limitation reduced the precision of the responses and the representativeness of the data collected, introducing potential bias linked to respondent fatigue. Additionally, using an inappropriate scale might not accurately capture the complexity and nuances of employee perceptions, leading to potentially simplistic or erroneous interpretations of organizational attitudes and resistance to change.

The scope of these findings is also limited by the size and composition of the sample, which may not reflect the diversity of overall work environments. In addition, the cross-sectional nature of the survey limits the understanding of the dynamics of change over the long term. The method of data collection, based on self-report, may also introduce social desirability bias, with participants likely to respond in a socially acceptable way rather than a truthful way.

Future studies should consider using a longitudinal approach to better understand how attitudes toward sustainability change over time. It would also be beneficial to expand the sample across various sectors and organizational cultures to further generalize the results. It would also be beneficial to incorporate objective measures to corroborate employee self-assessments, to provide a more robust analysis that is less prone to individual response bias.

Finally, this research confirms the importance of cultural integration and thought leadership in encouraging employees to adopt sustainable practices, while revealing that resistance to change may be more nuanced than expected. These findings open new avenues for future research and offer concrete directions for CSR practitioners wishing to maximize the impact of their initiatives.

4. Conclusion

This study embarked on an exploration to determine how to foster a sense of ownership among corporate employees towards the concept of sustainability, utilizing both qualitative and quantitative analyzes to assess their attitudes and behaviors. Central to our discoveries is the vital role of formal education in sustainability and the demonstrable impact of leadership that is both visible and committed. These elements have proven to be pivotal in amplifying employee engagement with sustainability initiatives.

Our research explores the inner workings of organizations in terms of sustainability, pinpointing critical obstacles such as a deficiency in specialized training and shortcomings in internal communication. On the other hand, the research highlights key factors like effective leadership, encouraging a sense of ownership, and establishing clear sustainability goals as significant drivers of success. These elements play a vital role in transforming individual behaviors into a unified and enduring corporate culture.

Analyzing these results with a critical perspective points up the strategic importance of sustainability, positioning it not only as a moral obligation but also as a key competitive edge. Companies that fail to consider this essential element in their strategic planning may face a disadvantage in the competitive landscape, especially as the demand for sustainable practices rises among consumers, employees, and regulators in different industries.

In order to address the challenges identified, it is advisable for companies to implement thorough training programs that go beyond basic awareness. These programs should incorporate sector-specific case studies, simulations, and interactive workshops to showcase the advantages of sustainability and illustrate how it can be implemented in employees' daily professional tasks. Incorporating these training programs as a requirement could also help guarantee extensive acceptance and incorporation.

Leadership has a pivotal role in the paradigm at hand, it is essential for leaders to establish and communicate a comprehensive vision of sustainability that influences decision-making at all levels of the organization. The leadership's dedication to sustainability should be reinforced by a structured process of frequent assessments to monitor progress towards sustainability objectives. These evaluations will enable data-driven modifications that optimize and improve strategic efforts over time. Moving forward, this study paves the way for additional research on how organizational and cultural factors impact the implementation and success of sustainable practices. Additional research into how these methods can be customized to enhance their effectiveness in various regulatory and economic environments would be highly beneficial.

Concluding this research journey has profoundly deepened my understanding of the complexities involved in transitioning towards sustainable practices. This transformation demands more than just intent; it requires a coordinated shift at every organizational level, supported by continuous education and transparent communication. Sustainability, as this research has reinforced, is not an optional luxury but a fundamental strategic imperative for any forward-looking business aiming for longevity and success.

This inquiry not only highlights the necessity of integrating sustainability into core business strategies but also showcases the potential for sustainable practices to catalyze significant transformations. As future professionals committed to corporate social responsibility, we are equipped and inspired to champion the integration of sustainability into business practices, ensuring that these efforts are not transient but a lasting commitment. This research reiterates that we are indeed the catalysts of the change we aspire to see, embedding sustainability deeply into the ethos of our professional endeavors

5. Bibliography

Abbas, A., Ye, C., Zhuo, S., Bilal, B., Manzoor, S., Ullah, I., & Mughal, Y. H. (2022). Role of Responsible Leadership for Organizational Citizenship Behavior for the Environment in Light of Psychological Ownership and Employee Environmental Commitment: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.756570>

Code de champ modifié

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-t](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-t)

Code de champ modifié

Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>

Code de champ modifié

Allen, T. F. H., & Hoekstra, T. W. (1993). Toward a definition of sustainability. In *Sustainable ecological systems: Implementing an ecological approach to land management* (pp. 98–107). Rocky Mountain Forest and Range Experiment Station, Fort Collins, Colorado.

Bak, K. A. (2002). Chapter 11. Organizational Culture. *Google Scholar*.

Barker, B., Teal, G., & Ingersoll, L. (2014). *International Journal of Employment Studies*, 22(2). ResearchGate.

Budzanowska-Drzewiecka, M., & Tutko, M. (2021). The impact of individual motivation on employee voluntary pro-environmental behaviours: The motivation towards the environment of Polish employees. *Management of Environmental Quality*, 32(5), 929–948. <https://doi.org/10.1108/meq-11-2020-0268>

Castel, D., Lemoine, C., & Durand-Delvigne, A. (2011). Trabajar en cooperativa y en la economía social, efectos sobre la satisfacción y el sentido del trabajo. *Perspectives Interdisciplinaires Sur le Travail et la Santé*, 13(2). <https://doi.org/10.4000/pistes.1788>

Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109–122. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.10.006>

Code de champ modifié

Chen, A. J., Watson, R. T., Boudreau, M., & Karahanna, E. (2009). Organizational Adoption of Green IS & IT: An Institutional Perspective. *AIS Electronic Library (AISeL)*. <https://aisel.aisnet.org/icis2009/142/>

Code de champ modifié

Conner, M., & Armitage, C. J. (1998). Extending the Theory of Planned Behavior: A Review and Avenues for Further Research. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(15), 1429–1464. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01685.x>

Code de champ modifié

Dam, L., & Scholtens, B. (2012). Does Ownership Type Matter for Corporate Social Responsibility? *Corporate Governance (Print)*, 20(3), 233–252. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2011.00907.x>

Code de champ modifié

Doppelt, B. (2003). Overcoming the seven sustainability blunders. *Pegasuscom*, 14(5). https://www.iaap-aggregates.org/uploads/1/1/0/0/110027599/overcomingthe_seven_sustainability_blunders.pdf

Code de champ modifié

Erwin, D. G., & Garman, A. N. (2010). Resistance to organizational change: Linking research and practice. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(1), 39–56. <https://doi.org/10.1108/01437731011010371>

Code de champ modifié

Epstein, M. J. (2018). Making sustainability work. In *Routledge eBooks*. <https://doi.org/10.4324/9781351280129>

Code de champ modifié

Giunchiglia, F., Giorgini, P., Birukou, A., & Blanzieri, E. (2009). A Formal Definition of Culture. *University of Trento*. <http://eprints.biblio.unitn.it/1604/1/021.pdf>

Code de champ modifié

Giménez, C. M., Sierra, V., & Rodón, J. (2012). Sustainable operations: Their impact on the triple bottom line. *International Journal of Production Economics*, 140(1), 149–159. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2012.01.035>

Code de champ modifié

Griffiths, A., Russell, S. V., & Linnenluecke, M. (2007). Subcultures and Sustainability Practices: The impact on understanding Corporate Sustainability. *Business Strategy and the Environment*.

Harlow, E., & Hearn, J. (1995). Cultural Constructions: Contrasting theories of organizational culture and gender construction. *Blackwell Publishers*, 2(4).

Howard-Grenville, J. (2006). Inside the “Black Box”. *Organization & Environment*, 19(1), 46–73. <https://doi.org/10.1177/1086026605285739>

Code de champ modifié

Iseki, S., Sasaki, K., & Kitagami, S. (2022). Development of a Japanese version of the Psychological Ownership Scale. *PeerJ*, 10, e13063. <https://doi.org/10.7717/peerj.13063>

Code de champ modifié

Jain, P., Asrani, C., & Jain, T. (2018). Resistance to Change in an Organization. *Iosrjournals*.

Kok, A. C., De Bakker, F., & Groenewegen, P. (2019). Sustainability Struggles: Conflicting Cultures and Incompatible Logics. *Business & Society*, 58(8), 1496–1532. <https://doi.org/10.1177/0007650317703644>

Code de champ modifié

Kornilaki, M., & Font, X. (2018). Normative Influences: How socio-cultural and industrial norms influence the adoption of sustainability practices. A Grounded Theory of Cretan, small tourism Firms. *Elsevier*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0301479718310740>

Code de champ modifié

Kurki, M., & Lähdesmäki, M. (2022). Cultivating Sustainability Thinkers: Analyzing the Routes to Psychological Ownership in Local Business Units of Multinational Enterprises (MNEs). *Business & Society*, 62(3), 530–564. <https://doi.org/10.1177/00076503221088809>

Code de champ modifié

Larson, D. L., Phillips-Mao, L., Quiram, G., Sharpe, L., Stark, R., Sugita, S., & Weiler, A. (2011). A framework for sustainable invasive species management: Environmental, social, and economic objectives. *Journal of Environmental Management*, 92(1), 14–22. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2010.08.025>

Code de champ modifié

Law, M. M. S., Hills, P., & Hau, B. C. H. (2015). Engaging Employees in Sustainable Development – a Case Study of Environmental Education and Awareness Training in Hong Kong. *Business Strategy and the Environment*, 26(1), 84–97. <https://doi.org/10.1002/bse.1903>

Code de champ modifié

Lok, P., & Crawford, K. J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365–373.

Lopes, J. R. N., De Araújo Kalid, R., Rodríguez, J. L. M., & Filho, S. Á. (2019). A new model for assessing industrial worker behavior regarding energy saving considering the theory of planned behavior, norm activation model and human reliability. *Resources, Conservation and Recycling*, 145, 268–278. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.02.042>

Code de champ modifié

Lowe, G. (2011). Creating Healthy Organizations: How Vibrant Workplaces Inspire Employees to Achieve Sustainable Success. *Squarespace*. <https://static1.squarespace.com/static/5df3bc9a62ff3e45ae9d2b06/t/5e2877e130e66436fc1a6694/1579710444659/Creating+Healthy+Organizations.Lowe.EBS.pdf>

Code de champ modifié

Mahadevan, J. (2008). Redefining Organizational Cultures: An Interpretative Anthropological Approach to Corporate Narratives. *FQS*. <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1227>

Code de champ modifié

Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A Study of the Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Organizational Settings. *The Journal of Social Psychology*, 147(5), 477–500. <https://doi.org/10.3200/socp.147.5.477-500>

Code de champ modifié

Mboulou, J. G. P. M. P. (2021, December 10). Le recours au dialogue avec les parties prenantes dans l'exercice de la responsabilité sociale des entreprises (RSE): Proposition d'une typologie. *HAL*. <https://theses.hal.science/tel-03595426>

Code de champ modifié

McCarty, L. T. (2002). OWNERSHIP: A Case Study in the Representation of Legal Concepts. *Artificial Intelligence and Law*, 10(1/3), 135–161. <https://doi.org/10.1023/a:1019584605638>

Meng, B., Lee, M. J., Chua, B., & Han, H. (2022). An integrated framework of behavioral reasoning theory, theory of planned behavior, moral norm and emotions for fostering

hospitality/tourism employees' sustainable behaviors. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(12), 4516–4538. <https://doi.org/10.1108/ijchm-02-2022-0151>

Code de champ modifié

Millar, C., Hind, P., & Magala, S. (2012). Sustainability and the need for change: Organisational change and transformational vision. *Journal of Organizational Change Management*, 25(4), 489–500. <https://doi.org/10.1108/09534811211239272>

Code de champ modifié

Miska, C., Szócs, I., & Schiffinger, M. (2018). Culture's Effects on Corporate Sustainability Practices: A multi-domain and multi-level view. *Elsevier*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S109095161630133X>

Code de champ modifié

Mohammad, A., & Mamun, A. (2023). Motivating green Behaviour in Bangladeshi Employees: Self-determination Theory Application. *Heliyon*. [https://www.cell.com/heliyon/pdf/S2405-8440\(23\)05363-X.pdf](https://www.cell.com/heliyon/pdf/S2405-8440(23)05363-X.pdf)

Code de champ modifié

Odor, H. (2018). Organisational Change Development. *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/324166817_Organisational_Change_and_Development

Code de champ modifié

Olanipekun, A. O., Chan, A. P., Xia, B., & Adedokun, O. (2017). Applying the self-determination theory (SDT) to explain the levels of motivation for adopting green building. *International Journal of Construction Management*, 18(2), 120–131. <https://doi.org/10.1080/15623599.2017.1285484>

Code de champ modifié

Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680–693. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680>

Code de champ modifié

Ozsoy, E., Bölümü, S. Ü. F., & Özsoy, E. (2019). An empirical test of Herzberg's two-factor motivation theory. *Sakarya University*. <https://acikerisim.sakarya.edu.tr/handle/20.500.12619/45546>

Code de champ modifié

Özbozkurt, O. B., Ince, M., & Yeşilkuş, F. (2022). Does Psychological Ownership Affect Green Organizational Behavior? *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*.

PAAIS, M., & PATTIRUHU, J.R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>

Code de champ modifié

Pickford, H. C., Joy, G., & Roll, K. (2016). Psychological Ownership: Effects and Applications. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2893092>

Code de champ modifié

Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298–310. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378028>

Code de champ modifié

Quatralle, S. (2015, March). Resistance to Organizational Change: Causes, Attitudes, and Mitigations. *Google Scholar*.

Ross, K. (1969). A study of the emotional effects on employees who remain through organizational change: A view through Kubler-Ross (1969) in an educational institution. *ProQuest*. <https://www.proquest.com/openview/21d47b5390d537b5db46d6ec1aaa806c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Schein, E. H. (1988). Organizational Culture. *Sloan School of Management, MIT*. <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2224/SWP-2088-24854366.pdf?sequence=1>

Schein, E. H. (1996). Organizational Learning: What is New? Working Paper # 3912. *Google Scholar*. <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2628/SWP-3912-35650568.pdf>

Code de champ modifié

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). The Jossey-Bass Business Management Series.

Schein, E. H. (1985/1992). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass Publishers.

Schneider, B., Brief, A., & Guzzo, R. A. (1996). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *ResearchGate*.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2012). Organizational Climate and Culture. *The Annual Review of Psychology*.

Seidel, S., Recker, J., Pimmer, C., & Brocke, J. V. (2010). Enablers and Barriers to the Organizational Adoption of Sustainable Business Practices. *AIS Electronic Library (AISEL)*. <https://aisel.aisnet.org/amcis2010/427/>

Code de champ modifié

Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (2004). Applying Self-Determination Theory to Organizational Research. In *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 357–393). [https://doi.org/10.1016/s0742-7301\(03\)22008-9](https://doi.org/10.1016/s0742-7301(03)22008-9)

Code de champ modifié

SHULTZ KEARNEY, K. (2002). A Study of the Emotional Effects on Employees Who Remain Through Organizational Change: A View Through Kubler-Ross (1969) in an Educational Institution. Faculty of the Graduate College of the Oklahoma State University.

Smith, I. (2010). Organisational quality and organisational change: Interconnecting paths to effectiveness. La Trobe University, Melbourne, Victoria, Australia. *Emerald*.

Stojanović, A., Sofranova, N., Arsić, S., Milošević, I., & Mihajlović, I. (2021). The Effects of CSR Activities on Business According to Employee Perception. *European Review (Chichester, England)*, 30(5), 686–707. <https://doi.org/10.1017/s1062798721000156>

Code de champ modifié

Süßbauer, E., & Schäfer, M. (2019). Corporate strategies for greening the workplace: Findings from sustainability-oriented companies in Germany. *Journal of Cleaner Production*, 226, 564–577. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.04.009>

Sutherland, K., & Iles, V. (2001). Organisational change: A Review for Health Care Managers, Professionals and Researchers. *Managing Change in the NHS*.

Uusi-Rauva, C., & Heikkurinen, P. (2013). Overcoming Barriers to Successful Environmental Advocacy Campaigns in the Organizational Context. *Environmental Communication*, 7(4), 475–492. <https://doi.org/10.1080/17524032.2013.810164>

Wijethilake, C., Upadhaya, B., & Lama, T. (2021). The role of organisational culture in organisational change towards sustainability: Evidence from the garment manufacturing industry. *Production Planning & Control*, 34(3), 275–294. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680>

Code de champ modifié

6. Appendices

Appendix A: Interview Guide in French

L'objectif de recherche:

L'objectif de cet entretien est de comprendre comment les employés perçoivent la durabilité, leur niveau d'engagement actuel dans les initiatives de durabilité de l'entreprise, et d'identifier des stratégies pour encourager une appropriation plus forte du concept de durabilité au sein de l'entreprise.

Cible :

Mon objectif est de dialoguer avec un éventail d'individus occupant différents rôles au sein de l'entreprise. Ces interactions me permettront de saisir une compréhension globale et diversifiée des perspectives sur la durabilité à travers l'organisation. Les employés de tous départements constituent des cibles clés pour mon guide d'interview. Leurs contributions quotidiennes dans les opérations de l'entreprise offrent des informations précieuses sur la manière dont les principes de durabilité peuvent être intégrés de manière pratique et significative dans leurs routines de travail. L'entretien a pour but d'examiner la manière dont chaque individu, à son propre niveau, appréhende et pourrait s'impliquer pour impacter les actions de durabilité au sein de l'entreprise.

Je voudrais également interroger des managers car leurs perspectives est également essentielle dans la compréhension de comment les initiatives en termes de durabilité sont communiquées dans la firme. Les initiatives sont-elles soutenues ou encore encouragées.

Le guide d'interview sera aussi ciblé pour les directeurs car leurs visions est utile à comprendre la vision globale et la position de la firme en termes d'initiatives durables. Leurs témoignages peuvent aider à comprendre comment la durabilité est intégrée dans les stratégies d'entreprise et l'impact que cela a à tous niveaux de la firme.

Je compte commencer par :

Bonjour, je mène une recherche sur l'appropriation du concept de durabilité par les employés dans le cadre de ma thèse de Master. Votre participation est précieuse et toutes les informations collectées resteront confidentielles. Cet entretien devrait durer environ 45 minutes à une heure.

Question :**Rôle et Responsabilités Quotidiennes :**

Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Introduction à la Durabilité :

Comment définiriez-vous la durabilité ?

Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise ? Laquelle ? Qu'en avez-vous pensé ? Si non, serait-ce utile ? Pourquoi....

Importance et Valeurs Personnelles :

Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise :

Pouvez-vous citer des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ? Pourquoi ?

Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Leadership et Influence :

Comment voyez-vous le rôle des leaders et des managers dans la promotion de la durabilité si vous êtes employés ?

Comment voyez-vous votre rôle dans la promotion de la durabilité si vous êtes manager ou directeur ?

Collaboration et Communication :

Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Comment préférez-vous être informées et engagées dans les discussions et les mises en œuvre des initiatives de durabilité au sein de leur organisation.

De quelle manière l'entreprise pourrait-elle améliorer sa communication sur les initiatives de durabilité et comment préfereriez-vous être informé et consulté sur ces sujets ? (fréquence , format , canaux...)

Challenges et Motivations :

Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ? Veuillez considérer les obstacles personnels, organisationnels, et ceux liés à vos collègues.

Quelles actions spécifiques l'entreprise pourrait-elle entreprendre pour surmonter ces obstacles ?

Participation et Engagement :

Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Quelles sont, selon vous, les principales barrières qui empêchent les employés de s'approprier les initiatives de durabilité de l'entreprise ? Comment pourrait-on les surmonter ?

De quelle manière pensez-vous que l'entreprise pourrait vous donner plus d'autonomie ou de moyens pour initier ou participer activement à des projets de durabilité ? Avez-vous des idées ou des projets spécifiques en tête que vous aimeriez pouvoir développer ou soutenir ?

Création d'une Culture de Durabilité :

Quels changements au sein de notre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables

Reconnaissance et Récompenses :

Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seront efficaces pour encourager l'engagement des employés ? Veuillez expliquer pourquoi ou pourquoi pas et donner des exemples de ce qui pourrait être ces systèmes.

Formation et Éducation :

En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durée spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Identification avec les Initiatives de Durabilité :

Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Suivi et Impact :

De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Rôle Personnel et Actions Concrètes :

Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêts à prendre pour contribuer à la durabilité de l'entreprise ?

Inspiration et Apprentissage :

Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Pourquoi ? Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir pour mieux intégrer ces pratiques dans votre quotidien ?

Conclusion :

Je conclus par dire que : Je vous remercie pour votre temps et vos précieuses informations. Vos réponses contribueront grandement à enrichir ma recherche. Avez-vous des questions ou des commentaires avant de conclure ?

Appendix B: Transcribed Interviews in french

a mis en forme : Police :12 pt, Anglais (E.U.)

a mis en forme : Anglais (E.U.)

Interview Yasmine :

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question: Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse: En tant qu'assistant social à Anderlecht, mon rôle est d'aider et de soutenir les individus et les familles dans le besoin au sein de la communauté. Cela implique d'écouter attentivement leurs préoccupations et leurs difficultés, de les conseiller sur les ressources disponibles et de les orienter vers les services appropriés, tels que l'aide sociale, le logement, les soins de santé et l'éducation. Je m'efforce également de créer un environnement sûr et respectueux où chacun se sent écouté et compris. Mes responsabilités comprennent également la coordination avec d'autres professionnels et organismes pour fournir un soutien holistique et efficace aux personnes que je sers. Mon objectif est d'améliorer le bien-être et la qualité de vie de ceux qui ont besoin d'aide dans la communauté d'Anderlecht.

Introduction à la Durabilité

Question: Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse: La durabilité n'est pas un concept très familier pour moi. Je l'associe vaguement à l'écologie, mais je n'ai pas une vision précise ou approfondie de ce terme.

Question: Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise ?

Réponse: Non, je n'ai jamais reçu de formation sur la durabilité au sein de l'entreprise. Cependant, je pense qu'une telle formation serait bénéfique. Apprendre à adopter des gestes quotidiens écoresponsables au travail pourrait sensibiliser tous les employés et potentiellement conduire à de meilleurs résultats environnementaux.

Importance et Valeurs Personnelles

Question: Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse: Le respect est une valeur fondamentale pour moi, incluant le respect de la planète et de notre environnement. Je trie mes déchets, j'évite de laisser couler l'eau inutilement, j'utilise des ampoules écologiques et je fais de mon mieux pour préserver l'énergie et réduire mon empreinte écologique.

Question: Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse: Mon impact peut sembler minime, mais je suis convaincue que chaque petit geste compte. Si tout le monde contribue, cela peut conduire à une société meilleure à long terme.
Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question: Pouvez-vous une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ?

Réponse: Récemment, l'entreprise a supprimé les poubelles individuelles dans les bureaux, où tout et n'importe quoi était jeté sans tri. À la place, des poubelles collectives ont été installées dans les couloirs pour encourager le tri des déchets. Au début, cela semblait contraignant de se lever pour jeter un déchet, mais cela a grandement amélioré le tri. De plus, des fontaines à eau ont été installées à chaque étage pour réduire l'utilisation de plastique, et des affiches ont été mises en place pour encourager la consommation responsable de l'eau.

Question: Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse: L'entreprise devrait limiter les impressions inutiles et favoriser les processus digitaux pour réduire notre impact environnemental. Il est nécessaire de changer la mentalité de base au sein de l'entreprise pour favoriser une dynamique quotidienne plus durable.

Leadership et Influence

Question: Comment voyez-vous le rôle des leaders et des managers dans la promotion de la durabilité si vous êtes employés ?

Réponse: Actuellement, il semble que les responsables ne s'engagent pas suffisamment pour motiver ou conseiller les employés sur la durabilité. Ils restent très concentrés sur le travail sans aborder cette question cruciale.

Collaboration et Communication

Question: Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse: Je préférerais une communication via une plateforme informatique sur l'intranet de l'entreprise ou par email. Le papier me semble obsolète. Une communication fréquente, par exemple mensuelle, via des vidéos courtes et engageantes serait plus efficace pour captiver l'attention des employés.

Challenges et Motivations

Question: Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse: Le principal obstacle est le manque de cohésion et de conscience du problème parmi les collègues. L'organisation place la durabilité en bas de ses priorités, préférant se concentrer sur les aspects financiers. Pour surmonter ces obstacles, il est crucial de mieux sensibiliser les employés et de rendre le sujet plus visible et urgent.

Participation et Engagement

Question: Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse: L'entreprise pourrait mettre en place des incitations pour encourager une meilleure participation des employés, comme permettre des jours de congé pour des activités liées à la durabilité ou récompenser les contributions significatives à ces initiatives.

Création d'une Culture de Durabilité

Question: Quels changements au sein de votre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse: Une amélioration significative serait d'intégrer les valeurs de durabilité dans la culture de l'entreprise à tous les niveaux. Cela pourrait inclure l'adoption de politiques officielles de réduction des déchets, la promotion du covoiturage, ou même la mise en place de programmes pour compenser les émissions de carbone. Une communication claire, précise et régulière sur les changements et les initiatives en cours est également cruciale pour renforcer l'engagement des employés.

Reconnaissance et Récompenses

Question: Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ?

Réponse: Absolument, les récompenses et la reconnaissance fournissent un retour positif qui renforce la motivation des employés. Par exemple, offrir une journée de récupération pour une formation suivie ou accorder une journée de congé payée pour participer à des projets de durabilité communautaires pourrait grandement encourager l'implication des employés.

Formation et Éducation

Question: En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse: Des formations spécifiques me permettraient de mieux comprendre les enjeux de la durabilité et de voir l'impact réel de mes actions. Elles donneraient du sens à mes efforts quotidiens en me montrant comment mes actions s'intègrent dans un cadre plus large de responsabilité environnementale et sociale. Cela rendrait mes pratiques quotidiennes plus significatives et motivantes.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question: Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse: Veiller à ce que les initiatives de durabilité soient bien visibles et intégrées dans tous les aspects de l'entreprise serait crucial. Cela comprend tout, des politiques internes aux actions quotidiennes encouragées par l'entreprise. Voir un engagement authentique à tous les niveaux renforcerait mon sentiment d'appartenance à ces efforts.

Suivi et Impact

Question: De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse: J'aimerais voir des indicateurs de performance clés (KPIs) mis en place pour chaque initiative, permettant de mesurer précisément les réductions d'émissions de carbone, les économies d'énergie, le volume de déchets recyclés et autres impacts environnementaux. Cela aiderait à quantifier l'impact de nos actions et à ajuster nos stratégies de manière éclairée.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question: Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prête à prendre ?

Réponse: Je suis prête à prendre un rôle de leader dans le groupe de durabilité de mon département. Je souhaiterais organiser des sessions de sensibilisation et promouvoir activement les initiatives de durabilité à travers l'entreprise pour partager mes valeurs et encourager mes collègues à adopter des pratiques plus durables.

Inspiration et Apprentissage

Question: Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir ?

Réponse: McDonald's, avec leur réduction de l'utilisation de plastique, en particulier pour les pailles, est un exemple que j'admire. Cela montre qu'il est possible d'effectuer des changements significatifs même dans de grandes corporations. Je serais intéressée par des sessions de formation pratiques sur comment intégrer de telles pratiques durables dans ma vie quotidienne et professionnelle.

Interview Diaraye :

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question : Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse: En tant que consultante en satisfaction client, mes principales responsabilités incluent assurer une expérience client exceptionnelle et conseiller les clients pour garantir un achat mémorable. Je suis également chargée de maintenir l'ordre et la propreté dans notre espace de vente et de gérer les transactions de manière efficace.

Introduction à la Durabilité

Question : Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse: La durabilité, pour moi, représente la capacité de répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. Malheureusement, je n'ai pas reçu de formation spécifique sur ce concept par mon entreprise, ce que je trouve regrettable. À mon avis, une telle formation serait extrêmement utile, surtout en voyant l'impact global de l'activité humaine sur la planète, comme la fonte des icebergs au Groenland et l'extinction des espèces animales.

Importance et Valeurs Personnelles

Question : Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse: La durabilité est profondément liée à mes valeurs islamiques, qui prônent la modération et le respect de la création de Dieu. En tant qu'être humain, il est de notre devoir de prendre soin de notre environnement. Personnellement, je m'efforce de recycler, d'utiliser des sources d'énergie renouvelable et de conserver les ressources naturelles comme l'eau. Je préfère aussi utiliser les transports en commun pour réduire mon empreinte carbone.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question : Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ?

Réponse: Une initiative qui m'a particulièrement marquée est la suppression des bouteilles en plastique au profit d'une fontaine d'eau. Les employés utilisent désormais des gobelets en carton, ce qui est bien mieux pour l'environnement.

Leadership et Influence

Question : Comment voyez-vous le rôle des leaders et des managers dans la promotion de la durabilité ?

Réponse : Les managers jouent un rôle clé dans la sensibilisation des employés et des clients aux pratiques durables, comme le recyclage et l'utilisation efficace des ressources. Ils devraient également remonter ces valeurs plus haut dans la hiérarchie, car c'est d'eux que tout part.

Collaboration et Communication

Question : Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je préfère les communications qui intègrent de l'humour, comme des affiches amusantes dans l'entreprise. Pour les communications numériques, l'animation de groupes comme WhatsApp et la réalisation de sondages réguliers pourraient améliorer l'engagement. J'aimerais qu'on me contacte le moins possible comme par exemple une fois par mois.

Challenges et Motivations

Question : Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse : Sur le plan personnel, je suis ouverte au changement, mais j'attends des directives claires de la part de l'organisation. D'un point de vue de l'organisation, il manque un système établi pour le tri des déchets. Concernant mes collègues, le manque de participation de certains peut être démoralisant.

Reconnaissance et Récompenses

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ?

Réponse: Absolument, des récompenses comme des team buildings ou des opportunités de développement personnel peuvent grandement motiver les employés à adopter des comportements durables.

Formation et Éducation

Question : En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse: Des sessions de formation sur la durabilité, si elles sont intégrées pendant les heures de travail, seraient très bénéfiques. Elles devraient être accessibles en ligne pour permettre une révision ultérieure. Une formation adéquate pourrait renforcer ma compréhension et mon engagement envers les initiatives durables, en m'aidant à intégrer ces pratiques dans mon quotidien professionnel.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question : Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse: Pour renforcer mon sentiment d'appartenance, j'aimerais avoir la possibilité de donner mon avis et de sentir que mes contributions sont valorisées. Être écouté et considéré dans la planification et la mise en œuvre des initiatives renforcerait mon engagement personnel et mon identification avec les efforts de durabilité de l'entreprise.

Suivi et Impact

Question : De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse: Un débriefing mensuel sur les efforts de durabilité de chaque employé pourrait être bénéfique. Cela devrait être un effort d'équipe ou si tout le monde contribue, tout le monde est récompensé. Les questionnaires anonymes pourraient également être utilisés pour évaluer l'engagement et les contributions individuelles, permettant ainsi de mesurer l'impact de nos actions de manière transparente et équitable.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question : Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre ?

Réponse: Je suis prête à adopter toutes les initiatives requises à mon niveau, bien que je reconnaisse que les impacts les plus significatifs viennent souvent de plus haut dans la hiérarchie, notamment dans les systèmes de production. Cependant, des actions comme le tri des déchets, l'utilisation efficace de l'eau et l'énergie sont des domaines où je peux contribuer activement.

Inspiration et Apprentissage

Question : Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir ?

Réponse: Je suis particulièrement inspirée par les entreprises qui encouragent les clients à apporter leurs propres contenants en offrant des réductions. Ces pratiques non seulement réduisent les déchets, mais aussi renforcent l'engagement des consommateurs envers la durabilité. Pour ma propre formation, je préférerais des modules en ligne interactifs qui intègrent des études de cas réels et offrent des conseils pratiques pour l'application quotidienne des pratiques durables.

Interview : Alvin

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question: Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise?

Réponse: Je travaille dans un centre de jour pour adultes présentant des déficiences. Mes responsabilités quotidiennes sont diversifiées, incluant l'accompagnement personnel des clients, la mise en place d'activités éducatives et de sorties. Je participe également à des réunions avec d'autres centres et des familles pour assurer une coordination efficace. En plus de l'aspect éducatif, je m'occupe de certains soins de base tels que les changes et les douches.

Introduction à la Durabilité

Question: Comment définiriez-vous la durabilité?

Réponse: La durabilité pour moi est un ensemble de pratiques et de pensées créées pour le bien de la planète, visant à préserver nos ressources naturelles pour les générations futures.

Question: Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise?

Réponse: Non, malgré le fait que notre directrice est très écolo, nous n'avons pas eu de formation spécifique au travail. J'ai eu une formation à l'extérieur, mais il serait très utile que le sujet soit également abordé dans notre environnement professionnel, compte tenu de son importance.

Importance et Valeurs Personnelles

Question: Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles?

Réponse: La durabilité est profondément enracinée dans mon désir de laisser un monde propre pour mes enfants. Je crois que même de petits gestes quotidiens, s'ils sont adoptés par suffisamment de personnes, peuvent réduire significativement notre empreinte écologique.

Question: Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable?

Réponse: Dans notre structure, le tri des déchets est obligatoire, et nous maintenons un potager qui bénéficie de nos composts. Nous faisons également attention à choisir des aliments peu ou non emballés pour réduire le plastique et promouvoir une alimentation saine.
Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question: Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué?

Réponse: L'entreprise a investi 5 millions d'euros pour rénover les bâtiments dans une perspective de durabilité. Ces rénovations comprennent l'optimisation de l'orientation par rapport au soleil pour le chauffage, l'amélioration de l'isolation, et l'installation de panneaux solaires.

Question: Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi?

Réponse: Il serait bénéfique d'offrir des formations et des séminaires sur la durabilité, ainsi que d'organiser des activités de team building axées sur la durabilité. Il existe de nombreux organismes spécialisés que l'entreprise pourrait consulter pour améliorer notre engagement.

Leadership et Influence

Question: Comment voyez-vous le rôle des leaders et des managers dans la promotion de la durabilité?

Réponse: La principale barrière que perçoivent nos leaders est financière. Bien que la direction soit motivée à promouvoir la durabilité, les coûts associés aux formations et au matériel durable sont élevés. Sans subventions adéquates, nos actions restent limitées.

Collaboration et Communication

Question : Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je trouve que les affiches placées stratégiquement dans la structure et les post sur Instagram sont des moyens efficaces. Il est essentiel que tous les employés suivent les comptes des entreprises sur les réseaux sociaux pour être informés des initiatives de durabilité.

Question: De quelle manière l'entreprise pourrait-elle améliorer sa communication sur les initiatives de durabilité et comment préféreriez-vous être informé et consulté sur ces sujets ?

Réponse : L'entreprise devrait rester à la pointe des nouveautés et s'abonner à des comptes spécialisés en durabilité. Participer à un réseau élargi donne le sentiment de ne pas être seul et de faire partie d'une communauté plus large. Les posts sur Instagram devraient être utilisés judicieusement pour éviter le sentiment de spam et engager les employés par des actions concrètes et non seulement des discussions. Cela devrait se faire une fois par mois.

Challenges et Motivations

Question : Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse : Personnellement : Les climatosceptiques posent un grand défi. Beaucoup de personnes pensent que la planète va bien, et il est difficile de changer cette perception, ce qui peut être démoralisant. Organisationnel : Le principal obstacle est financier. La durabilité a souvent un coût que toutes les structures ne peuvent pas supporter sans aide extérieure. Collègues : Certains collègues pensent qu'ils sont là pour travailler, pas pour être sensibilisés. La sensibilisation est un métier en soi et devrait être traitée comme tel.

Question: Quelles actions spécifiques l'entreprise pourrait-elle entreprendre pour surmonter ces obstacles ?

Réponse : L'entreprise devrait faire pression sur les politiques pour obtenir des subventions et du financement. Cela nécessite un effort politique car les sommes impliquées sont considérables.

Participation et Engagement

Question : Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : Organiser une journée dédiée où tous les employés réfléchissent à la durabilité, guidés par des intervenants extérieurs. Cela permettrait à chacun de se sentir plus engagé et de contribuer de manière significative.

Barrières et Autonomie

Question : Quelles sont, selon vous, les principales barrières qui empêchent les employés de s'approprier les initiatives de durabilité de l'entreprise ? Comment pourrait-on les surmonter ?

Réponse : La principale barrière est le manque de compréhension et de motivation. Beaucoup ne voient pas comment la durabilité se rapporte directement à leur travail. Des formations régulières et obligatoires pourraient aider à établir ce lien.

Question : De quelle manière pensez-vous que l'entreprise pourrait vous donner plus d'autonomie ou de moyens pour initier ou participer activement à des projets de durabilité ?

Réponse : L'entreprise devrait créer des partenariats avec des organismes d'État et permettre aux employés de participer à des événements externes. Cela renforcerait le sentiment d'appartenance et d'impact personnel.

Création d'une Culture de Durabilité

Question : Quels changements au sein de notre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse : Des formations obligatoires sur la durabilité, car c'est une thématique urgente. Impliquer tout le personnel et rendre ces sessions essentielles pourrait grandement améliorer l'engagement de chacun.

Reconnaissance et Récompenses

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ?

Réponse : Non, les récompenses matérielles ne sont pas efficaces à long terme car elles encouragent une motivation extrinsèque. La reconnaissance devrait être plus symbolique, comme des diplômes ou des cartes de remerciement pour renforcer l'engagement authentique et durable.

Formation et Éducation

Question : En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Les formations en présence, organisées au moins une fois par an, devraient être obligatoires. Cela permettrait à tous les employés d'être régulièrement informés et de réfléchir à leurs actions à court et long termes en matière de durabilité. Cette approche garantirait que chaque employé non seulement comprend les enjeux, mais se sent également impliqué personnellement dans les efforts de durabilité de l'entreprise.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question : Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Se sentir comme un acteur clé dans l'amélioration de la situation environnementale peut renforcer l'identification avec les initiatives de durabilité. Savoir que mes actions ont un impact réel et positif pourrait renforcer mon engagement et ma motivation à persévérer dans ces efforts.

Suivi et Impact

Question : De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : Il serait bénéfique que l'entreprise réalise des bilans trimestriels avec la direction pour évaluer les progrès de nos initiatives de durabilité. Ces réunions pourraient inclure des présentations des

différentes équipes sur leurs contributions et les résultats obtenus, renforçant ainsi le sentiment de responsabilité collective et individuelle.

Rôle Personnel et Actions Concrètes :

Question : Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre pour contribuer à la durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Je suis prêt à continuer à suivre les directives de l'entreprise en matière de durabilité, mais je pense aussi qu'il serait bénéfique d'explorer des rôles externes où je pourrais avoir un impact plus significatif. La structure actuelle de l'entreprise a ses limites, et pour vraiment évoluer dans mes contributions à la durabilité, une collaboration avec des organisations extérieures pourrait être envisagée.

Inspiration et Apprentissage

Question : Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Pourquoi ? Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir pour mieux intégrer ces pratiques dans votre quotidien ?

Réponse : Je suis très inspiré par une association à Bruxelles qui utilise des matériaux récupérés pour créer des œuvres d'art vendues au profit de projets humanitaires. C'est un modèle de durabilité innovant et autonome qui ne dépend pas de financements étatiques. J'aimerais que notre entreprise adopte une approche similaire, peut-être à travers des ateliers où nous pourrions appliquer ces pratiques créatives et durables. Des formations pratiques qui montrent comment les petites actions peuvent conduire à de grands changements seraient extrêmement utiles.

Interview Brian :

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question : Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse : Je suis contrôleur de projet dans une entreprise de prêts financiers. Mon rôle consiste principalement à gérer un portefeuille de documents et à assurer le suivi financier, en contrôlant les coûts, les revenus et ce qui a été facturé. Je dois également identifier les problèmes et leur origine, ainsi que préparer des rapports périodiques pour la direction.

Durabilité et Formation

Question : Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse : Pour moi, la durabilité implique de mener nos activités de manière à ne pas polluer et à préserver les ressources pour les générations futures.

Question: Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise ?

Réponse : Dans mon entreprise actuelle, il y a eu des workshops basés sur volontariat que je trouve peu utiles, donc je ne participe généralement pas. Par contre, dans une précédente entreprise, nous avions des formations plus structurées qui étaient plus engageantes.

Importance et Valeurs Personnelles

Question : Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse : Je suis engagé personnellement dans le recyclage, ce qui correspond à mes valeurs de préservation de l'environnement. Que ce soit à la maison, au travail ou dans la rue, je m'efforce de pratiquer le recyclage car cela commence par des gestes simples qui, collectivement, peuvent entraîner un grand changement.

Question: Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse : Je participe activement au recyclage dans mon entreprise, et nous avons des initiatives comme le compostage de déchets alimentaires et l'utilisation de produits moins emballés. Ces actions contribuent à un environnement de travail plus durable et instaurent une conscience écologique parmi les collègues.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question : Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ?

Réponse : Les workshops organisés pendant les heures de bureau sont impressionnants; ils montrent un engagement sérieux de l'entreprise envers la sensibilisation à la durabilité. De plus, la fréquence des communications par e-mail sur le sujet m'a surpris lors de mon arrivée dans l'entreprise.

Question: Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse : Rendre les workshops obligatoires pourrait augmenter l'engagement, car actuellement je tends à ignorer les e-mails qui ne sont pas obligatoires .

Leadership et Influence

Question : Comment voyez-vous le rôle des leaders et des managers dans la promotion de la durabilité ?

Réponse : Actuellement, je ressens un manque d'engagement de la part des managers sur les questions de durabilité. Ils n'en parlent presque jamais et ne transmettent pas d'informations pertinentes, ce qui pourrait certainement être amélioré.

Collaboration et Communication

Question : Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je préfère les e-mails pour les communications officielles car les messages WhatsApp peuvent être trop intrusifs. Cependant, ces e-mails devraient être accompagnés d'activités en présentiel pour mieux capter l'attention des employés.

Question: De quelle manière l'entreprise pourrait-elle améliorer sa communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : L'entreprise pourrait organiser des activités en présentiel pour discuter des initiatives de durabilité, peut-être sous forme de sessions ludiques et interactives, pour rendre l'information plus engageante et mémorable. Je pense à une fréquence de tous les deux mois.

Challenges et Motivations

Question : Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse : Personnellement, ma plus grande barrière est le manque d'intérêt et la paresse à s'engager dans ces initiatives, surtout quand elles semblent secondaires par rapport à mes responsabilités quotidiennes. D'un point de vue de l'organisation, il n'y a pas de véritable obstacle que je puisse identifier, excepté peut-être le manque de directives claires de la part de la direction. Concernant les obstacles liés à mes collègues cela serait le manque de motivation.

Question: Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : Un système de récompenses basé sur des actions concrètes de durabilité pourrait être motivant. Par exemple, offrir des incitations financières ou des avantages supplémentaires pour ceux qui participent activement pourrait encourager une plus grande implication.

Participation et Engagement

Question : Quelles sont, selon vous, les principales barrières qui empêchent les employés de s'approprier les initiatives de durabilité de l'entreprise ? Comment pourrait-on les surmonter ?

Réponse : Le manque de motivation et d'autonomie sont des barrières significatives. Beaucoup d'employés ne voient pas directement comment leurs actions quotidiennes peuvent impacter la durabilité globale de l'entreprise. Pour surmonter ces obstacles, l'entreprise pourrait donner plus d'autonomie aux employés dans le choix des initiatives de durabilité à implémenter. Cela pourrait inclure un budget dédié pour des projets pilotés par les employés, leur permettant de prendre des initiatives qui leur tiennent à cœur.

Question: De quelle manière pensez-vous que l'entreprise pourrait vous donner plus d'autonomie ou de moyens pour initier ou participer activement à des projets de durabilité ?

Réponse : Si l'entreprise offrait des ressources spécifiques, comme du temps durant les heures de travail pour développer des projets de durabilité, cela pourrait grandement améliorer l'engagement. De plus, des sessions de brainstorming régulières où les idées des employés pourraient être écoutées et potentiellement mises en œuvre renforceraient le sentiment d'appartenance et d'efficacité personnelle.

Création d'une Culture de Durabilité

Question : Quels changements au sein de notre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse : Des rencontres hebdomadaires dédiées à la durabilité pourraient être bénéfiques. Ces rencontres, intégrées aux heures de travail, permettraient de discuter des progrès, des défis et de nouvelles idées pour améliorer l'engagement de tous. Cela créerait un espace où chaque employé pourrait partager ses expériences et apprendre des autres, renforçant ainsi une culture d'entreprise axée sur la durabilité.

Reconnaissance et Récompenses

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ? Veuillez expliquer pourquoi ou pourquoi pas et donner des exemples de ce que pourraient être ces systèmes.

Réponse : Oui, des systèmes de reconnaissance pourraient être efficaces. Par exemple, des récompenses pour les employés qui utilisent les transports publics ou qui participent régulièrement à des activités de recyclage pourraient être motivantes. De plus, installer des bornes de recharge pour véhicules électriques pour les employés qui passent à l'électricité montrerait un engagement sérieux de l'entreprise envers les pratiques durables.

Formation et Éducation

Question : En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Des formations en ligne obligatoires sur la durabilité pourraient aider tous les employés à comprendre l'importance de leurs actions. Ces formations devraient être liées à des résultats concrets, tels que des améliorations dans les évaluations de performance ou même des impacts sur les salaires, pour montrer que l'entreprise prend ces questions au sérieux.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question : Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Voir que les initiatives viennent de mes collègues et moi-même, plutôt que d'être top-down, renforcerait mon identification avec ces efforts. Si l'entreprise permettait plus de participation dans la création et l'implémentation des projets de durabilité, cela augmenterait mon engagement et mon sentiment de responsabilité.

Suivi et Impact

Question : De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : Des mises à jour régulières, peut-être mensuelles, sur l'impact des initiatives de durabilité seraient idéales. Ces rapports devraient inclure des mesures quantitatives de succès, permettant de voir clairement comment les contributions individuelles et collectives affectent les objectifs de durabilité globaux de l'entreprise.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question : Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre pour contribuer à la durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Je suis prêt à prendre un rôle plus actif en devenant peut-être un "champion de la durabilité" au sein de mon département. Cela pourrait inclure l'organisation de campagnes de sensibilisation, la coordination d'initiatives de recyclage et l'encouragement à des pratiques plus écologiques au quotidien.

Inspiration et Apprentissage

Question : Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Pourquoi ? Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir pour mieux intégrer ces pratiques dans votre quotidien ?

Réponse : Je suis inspiré par les entreprises qui réussissent à intégrer la durabilité dans leur modèle d'affaires de manière innovante, comme les entreprises qui développent des produits à partir de matériaux recyclés ou qui utilisent des énergies renouvelables de manière créative. J'aimerais recevoir

une formation sur l'innovation en durabilité, peut-être à travers des études de cas de ces entreprises, pour explorer comment nous pourrions adapter ou améliorer ces pratiques dans notre propre contexte.

Interview : Mounia

Description du rôle et responsabilités quotidiennes

Rôle: En tant qu'assistante sociale au sein d'un hôpital, ma mission principale est de superviser le projet de retour à domicile. Je m'assure que tout se déroule sans accroc pendant le séjour des patients et je travaille à créer un lien de confiance avec eux et leurs familles. Cela implique une planification minutieuse, le suivi des soins et la coordination avec d'autres services pour garantir une transition douce du patient de l'hôpital à son domicile.

Définition de la durabilité

Question: Comment définiriez-vous la durabilité?

Réponse: Pour moi, la durabilité évoque la conservation de l'environnement. Malheureusement, l'impact humain sur la planète a souvent été destructeur. Idéalement, tout devrait être durable, mais cela semble être une réalité lointaine.

Formation sur la durabilité

Question: Avez-vous reçu une formation sur la durabilité?

Réponse: Non, mon entreprise n'a pas proposé de formation sur ce sujet. Ce n'est pas un domaine que nous abordons directement dans nos formations. Je pense pourtant que c'est essentiel, surtout dans le contexte actuel où l'impact environnemental est une préoccupation croissante.

Importance et valeurs personnelles

Question: Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles?

Réponse: Personnellement, je fais de mon mieux pour réduire mon impact environnemental. Je trie mes déchets, j'évite l'utilisation inutile de la voiture et je n'utilise pas de plastique lorsque cela est possible. Ces actions sont désormais encouragées non seulement par ma conscience mais aussi par les lois, comme l'achat de sacs réutilisables depuis qu'ils sont devenus payants.

Initiatives de durabilité au sein de l'entreprise

Question: Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité de votre entreprise?

Réponse: L'hôpital encourage l'utilisation du numérique pour réduire la consommation de papier. Nous avons aussi installé des détecteurs de mouvement pour les lumières dans les couloirs, ce qui aide à économiser de l'énergie. De plus, il y a des bacs de recyclage spécialement pour le papier.

Leadership et influence

Question: Comment voyez-vous le rôle des leaders dans la promotion de la durabilité?

Réponse: Actuellement, il n'y a pas de communication directe de la hiérarchie sur la durabilité. Si j'étais en position de leader, j'insisterais pour que ce sujet soit intégré dans nos formations et pratiques quotidiennes.

Collaboration et communication

Question: Quelle est votre préférence pour la communication sur les initiatives de durabilité?

Réponse: Je préfère les communications par e-mail pour des raisons professionnelles. Les messages WhatsApp sont trop informels et pourraient compromettre la séparation entre vie professionnelle et personnelle. Je voudrais qu'on me contacte le moins possible du coup je dirais une fois tous les six mois.

Challenges et motivations

Question: Quels sont les principaux obstacles à votre engagement en faveur de la durabilité?

Réponse: Personnellement, je fais ce que je peux avec les ressources disponibles. L'obstacle majeur est l'absence de formations et de sensibilisation suffisantes au sein de l'organisation. Mes collègues et moi-même sommes limités par le manque d'informations et de soutien organisationnel.

Participation et engagement

Question: Comment l'entreprise pourrait-elle améliorer l'engagement des employés en matière de durabilité?

Réponse: L'entreprise pourrait commencer par impliquer les employés dès le début de leur carrière en leur parlant de durabilité et en leur offrant des formations régulières sur ce sujet. Cela pourrait vraiment faire une différence dans la manière dont nous percevons et engageons nos actions en faveur de la durabilité au quotidien.

Reconnaissance et Récompenses

Question: Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés?

Réponse: Non, je ne pense pas que des récompenses financières soient la solution. Elles peuvent attirer l'attention sur la durabilité mais risquent de motiver les gens pour les mauvaises raisons. Les récompenses devraient être symboliques plutôt que matérielles, comme des reconnaissances ou des certificats qui valorisent l'engagement envers la durabilité.

Formation et Éducation

Question: En quoi des programmes de formation sur la durabilité pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable?

Réponse: Des formations régulières et obligatoires seraient bénéfiques. Elles devraient faire partie intégrante de notre développement professionnel et être alignées sur les objectifs de durabilité de l'entreprise. Cela nous permettrait de rester informés et engagés dans les pratiques durables.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question: Qu'est-ce qui pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance aux initiatives de durabilité de l'entreprise?

Réponse: La création d'un sentiment de communauté autour des pratiques durables serait essentielle. Savoir que chaque employé participe et que l'entreprise prend ces initiatives au sérieux encouragerait une plus grande implication personnelle.

Suivi et Impact

Question: De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité?

Réponse: Un suivi régulier et transparent serait idéal. Des rapports effectués pourraient montrer ce qui a été accompli et ce qui reste à faire. Cela aiderait à maintenir l'élan et à ajuster les stratégies si nécessaire.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question: Comment voyez-vous votre rôle évoluer pour contribuer à la durabilité de l'entreprise?

Réponse: J'aimerais devenir un point de référence pour la durabilité au sein de mon département. En partageant des informations et en montrant par l'exemple, je pourrais encourager mes collègues à adopter des pratiques plus durables.

Inspiration et Apprentissage

Question: Y a-t-il des entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité?

Réponse: Je suis particulièrement inspirée par les initiatives de certaines entreprises dans le secteur des technologies vertes. Elles intègrent la durabilité non seulement dans leurs opérations mais aussi dans leurs produits, ce qui démontre un engagement à long terme envers l'environnement.

Interview Trecy :

Rôle et Responsabilités Quotidiennes :

Question : Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse : Je travaille en tant que conseillère clientèle, où ma principale responsabilité est de gérer les commandes des clients. Cela inclut tout, depuis la prise de commande jusqu'à la logistique associée à son expédition et sa livraison. Mon rôle est essentiel pour assurer que les attentes des clients soient satisfaites efficacement tout en veillant à minimiser les erreurs durant le processus.

Introduction à la Durabilité :

Question : Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse : Pour moi, la durabilité signifie faire attention à tous les petits gestes de notre quotidien. Cela peut aller de ce que nous achetons, comme des vêtements, à nos comportements quotidiens qui impactent l'environnement. La durabilité est intégrée dans chaque choix que nous faisons, que ce soit consciemment ou non.

Question : Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise ?

Réponse : Oui, notre entreprise vise à être 100% neutre en carbone, donc il y a régulièrement des formations sur notre impact environnemental, notamment sur la consommation d'énergie et les matériaux utilisés pour nos produits, comme le coton. Ces sessions sont très utiles, elles justifient nos prix et montrent l'effort que nous mettons dans la durabilité.

Importance et Valeurs Personnelles :

Question : Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse : La durabilité résonne profondément avec mes valeurs personnelles. J'essaie de limiter l'impact de mes actions sur l'environnement, que ce soit en optimisant les retours des commandes pour réduire les voyages inutiles ou en utilisant moins la machine à laver. Respecter les espaces publics et adopter un comportement éco-responsable a été instillé en moi dès l'école, et je continue de le pratiquer au quotidien.

Question : Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse : Je suis consciente que mes actions, bien que petites, peuvent contribuer à un futur plus durable. Toutefois, je suis réaliste quant à l'impact global de mes efforts. Je fais de mon mieux sans sacrifier mon bien-être et mon confort de vie. C'est un équilibre entre faire ce qui est bien et se maintenir en bonne santé.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise :

Question : Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ?

Réponse : Une initiative particulièrement marquante est le passage de notre entreprise à l'utilisation de 100% de coton biologique pour nos t-shirts. Cela montre un engagement sérieux envers la durabilité, car le coton biologique a une empreinte écologique considérablement réduite par rapport au coton conventionnel.

Question : Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse : Honnêtement, l'entreprise fait déjà beaucoup en termes de formation et de sensibilisation. Je me sens pleinement intégrée dans ces efforts et je ne vois pas de domaine immédiat où des améliorations seraient nécessaires pour augmenter mon implication.

Leadership et Influence :

Question : Comment voyez-vous le rôle des leaders et des managers dans la promotion de la durabilité ?

Réponse : Les leaders de notre entreprise prennent activement part à la promotion de la durabilité. Chaque année, ils distribuent un formulaire pour recueillir des suggestions sur comment nous pourrions améliorer nos pratiques durables au bureau. Cela montre un engagement véritable à intégrer la durabilité dans notre culture d'entreprise.

Collaboration et Communication :

Question : Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je préfère recevoir des informations via des e-mails, car cela permet de conserver un enregistrement des communications et de consulter les informations à mon rythme. C'est une méthode efficace pour moi pour rester informée sans être submergée par trop d'informations en même temps.

Question : De quelle manière l'entreprise pourrait-elle améliorer sa communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Bien que je sois satisfaite du niveau actuel de communication, une newsletter biannuelle pourrait être bénéfique pour résumer les efforts de durabilité de l'entreprise et partager des histoires de succès et des études de cas sur la manière dont nos produits et pratiques contribuent à un monde plus durable.

Challenges et Motivations :

Question : Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse : Personnellement, je trouve difficile de maintenir une implication constante dans les initiatives de durabilité lorsque cela impacte mon confort personnel, comme limiter les voyages ou réduire l'usage de la voiture. Notre entreprise fait face à des défis lorsque nous devons répondre aux plaintes des clients tout en essayant de minimiser les retours, ce qui n'est pas toujours écologique. Quant à mes collègues, la discussion sur la durabilité est souvent éphémère et ne se traduit pas toujours par des actions concrètes.

Question : Quelles actions l'entreprise pourrait-elle entreprendre pour surmonter ces obstacles ?

Réponse : Pour surmonter ces obstacles, l'entreprise pourrait envisager de réduire la dépendance aux retours express qui utilisent des moyens de transport à haute émission comme les avions. Bien que cela puisse affecter la satisfaction immédiate du client, cela alignerait les pratiques de l'entreprise avec ses objectifs de durabilité à long terme.

Participation et Engagement :

Question : Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : L'entreprise pourrait améliorer l'implication des employés en intégrant des sessions de formation sur la durabilité durant les heures de travail, ce qui permettrait à tous de participer sans affecter leur charge de travail personnelle. De plus, entendre les besoins spécifiques des employés, comme la mise en place d'une crèche pour aider les parents à éviter des trajets en voiture, pourrait améliorer l'engagement.

Création d'une Culture de Durabilité :

Question : Quels changements au sein de l'entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué ?

Réponse : Une plus grande transparence sur l'impact environnemental réel des retours de produits et des encouragements à opter pour des alternatives plus durables pourraient grandement améliorer mon sentiment d'implication. En outre, des initiatives qui permettent aux employés de proposer et de mettre en œuvre leurs propres idées en matière de durabilité pourraient renforcer l'engagement de tous.

Reconnaissance et Récompenses :

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ?

Réponse : Oui, les récompenses peuvent jouer un rôle crucial dans l'encouragement des employés à adopter des pratiques durables. Par exemple, offrir des incitations pour ceux qui choisissent des modes de transport plus verts ou réduisent leur utilisation de ressources dans le cadre de leur travail pourrait

créer un puissant motivateur. Toutefois, il est essentiel que ces récompenses soient bien ciblées pour encourager des comportements réellement durables plutôt que des mesures superficielles

Formation et Éducation :

Question : Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Pour renforcer mon sentiment d'appartenance, il serait bénéfique que l'entreprise partage régulièrement les réussites et les histoires personnelles des employés qui ont adopté des pratiques durables. Cela pourrait inclure des témoignages dans la newsletter interne ou des présentations lors de réunions d'équipe, montrant comment les initiatives individuelles contribuent à des objectifs de durabilité plus larges.

Suivi et Impact

Question : De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : J'aimerais voir un suivi plus régulier et détaillé de l'impact de nos initiatives de durabilité. Par exemple, des rapports trimestriels ou semestriels qui montrent des mesures concrètes comme la réduction de la consommation d'énergie, la diminution des déchets et l'amélioration de l'efficacité des ressources. Cela pourrait inclure des indicateurs de performance clairs et des objectifs à court et à long terme pour chaque département.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question : Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre pour contribuer à la durabilité de l'entreprise ?

Réponse : À mesure que mon rôle évolue, je m'attends à prendre plus d'initiatives en matière de durabilité, notamment en influençant les décisions au niveau des achats et des opérations pour favoriser des choix plus durables. Concrètement, je pourrais proposer et aider à mettre en œuvre des politiques de réduction des déchets et d'amélioration de l'efficacité énergétique au sein de notre entreprise.

Inspiration et Apprentissage :

Question : Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ?

Réponse : Les entreprises de cosmétiques bio, comme Honest de Jessica Alba, sont très inspirantes. Elles montrent qu'il est possible d'allier business et respect de l'environnement.

Interview Loïc :

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question : Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse : Je travaille comme préparateur de commande, sans interaction directe avec la clientèle. Mon travail consiste principalement à préparer les commandes des clients, ce qui implique de rassembler les

produits, les emballer correctement et les expédier. Je m'assure que chaque commande est traitée efficacement pour répondre aux attentes de rapidité et de qualité de notre service.

Introduction à la Durabilité

Question : Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse : Pour moi, la durabilité c'est faire attention à ne pas polluer notre belle terre. Cela comprend de petits gestes quotidiens qui, accumulés, peuvent faire une grande différence pour l'environnement.

Question : Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise ?

Réponse : Non, je n'ai jamais eu de formation sur la durabilité au sein de l'entreprise. Je pense que cela ne serait pas très utile dans mon cas, car je ne vois pas directement comment cela changerait mon travail quotidien de préparation de commandes.
Importance et Valeurs Personnelles

Question : Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse : La durabilité fait écho à ce que j'ai appris pendant mon éducation – ne pas polluer est important. Cela se traduit dans ma vie quotidienne où je fais attention à ne pas jeter de déchets par terre et à recycler autant que possible.

Question : Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse : Je fais des efforts comme ne pas jeter mes déchets n'importe où, mais quand je vois des personnalités publiques qui ne semblent pas prendre ces questions au sérieux, cela me fait douter de l'impact de mes actions. Je continue malgré tout à faire ma part.
Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question : Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ?

Réponse : L'entreprise trie seulement les cartons. Les bouteilles et autres déchets sont tous jetés dans la même poubelle, ce qui me frustre car cela donne l'impression de faire les choses à moitié.

Question : Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse : L'entreprise pourrait envoyer des vidéos de sensibilisation via notre groupe WhatsApp pour mieux faire comprendre l'importance de la durabilité à tous les employés.

Leadership et Influence

Question : Comment voyez-vous le rôle des leaders et des managers dans la promotion de la durabilité si vous êtes employés ?

Réponse : Les leaders et les managers ne semblent pas prendre la durabilité au sérieux. Ils se concentrent plus sur l'accomplissement du travail que sur la manière dont il est réalisé d'un point de vue écologique.

Collaboration et Communication

Question : Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je préfère les communications via WhatsApp, notamment sous forme de vidéos qui sont plus engageantes et directes.

Question : De quelle manière l'entreprise pourrait-elle améliorer sa communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Des vidéos occasionnelles et des rappels lorsqu'une erreur est observée pourraient aider à maintenir la durabilité au cœur des préoccupations quotidiennes des employés.

Challenges et Motivations

Question : Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse : Personnellement, je trouve que le comportement des riches et des célébrités, qui semblent ignorer les règles de durabilité, est démoralisant. Organisatoirement, il y a un manque de culture de durabilité enracinée dans l'entreprise.

Question : Quelles actions spécifiques l'entreprise pourrait-elle entreprendre pour surmonter ces obstacles ?

Réponse : Premièrement, sensibiliser par des campagnes internes. Deuxièmement, faire intervenir des professionnels de la gestion environnementale pour éduquer le personnel. Enfin, sanctionner les comportements non durables pourraient être des mesures efficaces.

Participation et Engagement

Question : Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : Une meilleure implication pourrait être réalisée en offrant des incitations financières. Les employés sont généralement plus motivés lorsque leur participation aux initiatives de durabilité est reconnue par une rémunération ou des bonus.

Question : Quelles sont, selon vous, les principales barrières qui empêchent les employés de s'approprier les initiatives de durabilité de l'entreprise ? Comment pourrait-on les surmonter ?

Réponse : Le principal obstacle est le rythme rapide du travail qui met l'accent sur les objectifs financiers plutôt que sur les pratiques durables. Pour surmonter cela, l'entreprise pourrait envisager d'ajuster les objectifs de travail pour intégrer des mesures de durabilité sans compromettre la performance économique.

Création d'une Culture de Durabilité

Question : Quels changements au sein de notre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse : Agrandir les espaces de travail et intégrer des installations plus écologiques comme des fontaines à eau pourrait aider. Cela encouragerait un comportement plus responsable et respectueux de l'environnement parmi les employés.

Reconnaissance et Récompenses

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à

la durabilité seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ? Veuillez expliquer pourquoi ou pourquoi pas et donner des exemples de ce que pourraient être ces systèmes.

Réponse : Oui, les systèmes de reconnaissance sont cruciaux. Les récompenses financières, comme des primes pour les employés qui adoptent des pratiques durables, peuvent significativement augmenter l'engagement. Par exemple, offrir une prime à ceux qui utilisent moins leur voiture ou participent activement au recyclage au bureau.

Formation et Éducation

Question : En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Des sessions de formation régulières, peut-être tous les mercredis, pourraient couvrir différents aspects de la durabilité. Cela aiderait à maintenir le sujet à l'ordre du jour et à renforcer la connaissance et l'engagement de tous les employés.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question : Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Créer une dynamique de groupe plus familiale pourrait renforcer ce sentiment. Organiser des activités de groupe où les employés peuvent participer ensemble à des projets de durabilité aiderait à créer ce lien.

Suivi et Impact

Question : De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : Des réunions mensuelles pendant les heures de travail pourraient être utiles pour discuter des progrès et des impacts des initiatives de durabilité. Cela permettrait de garder tout le monde informé et engagé.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question : Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre pour contribuer à la durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Mon rôle ne changera probablement pas sans une initiative significative de la direction. Cependant, je suis prêt à participer à plus d'actions de durabilité si elles sont mises en place.
Inspiration et Apprentissage

Question : Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Pourquoi ? Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir pour mieux intégrer ces pratiques dans votre quotidien ?

Réponse : J'admire les efforts de certaines entreprises de l'industrie des boissons, comme la modification des pailles par Capri-Sun, même si cela peut être déroutant, c'est fait pour le bien de l'environnement. J'aimerais recevoir une formation qui me permettrait de comprendre comment de petites modifications peuvent avoir un grand impact environnemental.

Interview : Lina

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question : Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse : Je suis employée dans un établissement accès sur l'environnement, mon rôle est de participer à la planification et à la mise en œuvre de projets visant à améliorer la durabilité environnementale, que ce soit dans le domaine de l'énergie, de la gestion des déchets, de la biodiversité ou d'autres domaines.

Introduction à la Durabilité

Question : Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse : Pour moi, la durabilité signifie adopter des pratiques qui préservent les ressources pour les générations futures tout en maintenant notre compétitivité économique. Cela implique une gestion prudente de nos ressources et une minimisation de notre impact environnemental.

Question : Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise ?

Réponse : Oui, dès mon arrivée, j'ai participé à un séminaire sur les pratiques durables dans la logistique. C'était extrêmement utile pour comprendre comment nos décisions quotidiennes peuvent influencer positivement notre empreinte écologique.

Importance et Valeurs Personnelles

Question : Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse : Personnellement, je suis très engagé dans la préservation de l'environnement. J'essaie de refléter cela dans ma vie personnelle et professionnelle en favorisant les pratiques durables.

Question : Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse : Chaque décision que nous prenons peut avoir un impact considérable en réduisant notre empreinte carbone. Par exemple, choisir des fournisseurs locaux ou optimiser les routes de livraison pour réduire la consommation de carburant.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question : Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ?

Réponse : Récemment, nous avons lancé un programme de retour des emballages pour réutilisation. Cela a non seulement réduit nos déchets, mais aussi engagé nos clients dans notre démarche durable.

Question : Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse : Augmenter les initiatives de co-voiturage et de transport collectif pour les employés serait une excellente manière de réduire encore plus notre impact environnemental.

Leadership et Influence

Question : Comment voyez-vous le rôle des leaders et des managers dans la promotion de la durabilité ?

Réponse : En tant que leader, je crois qu'il est essentiel qu'ils essaient de montrer l'exemple. Promouvoir activement les initiatives durables et encourager les équipes à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement est essentiel. Dans l'organisation, les leaders essayent d'en parler et d'être actif concernant ce sujet.

Collaboration et Communication

Question : Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Les communications internes régulières via notre intranet, où nous pouvons partager des succès et des études de cas, sont très efficaces.

Question : De quelle manière l'entreprise pourrait-elle améliorer sa communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Des mises à jour trimestrielles et des ateliers interactifs aideraient à maintenir l'engagement et à informer tout le monde des progrès réalisés.

Challenges et Motivations

Question : Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse : Le principal obstacle est souvent financier. Les investissements initiaux pour des technologies plus vertes peuvent être élevés, bien que rentables à long terme.

Participation et Engagement

Question : Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : Nous pourrions impliquer davantage les employés en les intégrant dans les phases de planification et de décision des projets durables. Cela pourrait se faire par le biais de groupes de travail spéciaux ou de sessions de brainstorming ouvertes à tous.

Question : Quelles sont, selon vous, les principales barrières qui empêchent les employés de s'approprier les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Souvent, les employés ne se sentent pas suffisamment compétents ou autorisés à prendre des initiatives. Le manque de temps et de ressources dédiées peut également être un frein majeur.

Question : De quelle manière pensez-vous que l'entreprise pourrait vous donner plus d'autonomie ou de moyens pour initier ou participer activement à des projets de durabilité ?

Réponse : Accorder des budgets spécifiques pour des projets pilotés par les employés et offrir des horaires flexibles pour travailler sur ces projets pourrait grandement améliorer l'engagement.

Création d'une Culture de Durabilité

Question : Quels changements au sein de notre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse : Créer un fonds de durabilité accessible à tous les employés pour financer des projets personnels ou communautaires liés à la durabilité pourrait renforcer l'engagement de chacun.

Reconnaissance et Récompenses

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance pour les contributions à la durabilité seraient efficaces ?

Réponse : Absolument. Des systèmes de bonus pour les équipes qui atteignent leurs objectifs de durabilité pourraient grandement motiver tout le monde.

Formation et Éducation

Question : En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Des formations régulières, non seulement sur les impacts environnementaux mais aussi sur les innovations durables spécifiques à notre secteur, pourraient renforcer mon expertise et ma capacité à contribuer de manière significative à nos objectifs de durabilité.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question : Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : L'intégration des objectifs de durabilité dans l'identité de marque de l'entreprise et dans ses communications externes renforcerait mon sentiment d'appartenance. Savoir que l'entreprise est reconnue pour ses efforts de durabilité augmenterait ma fierté d'y travailler.

Suivi et Impact

Question : De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : J'aimerais voir un tableau de bord accessible à tous les employés avec des indicateurs clairs et des mises à jour régulières sur notre performance en matière de durabilité. Cela inclurait des données sur la réduction des déchets, la consommation d'énergie, et d'autres indicateurs environnementaux pertinents.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question : Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre pour contribuer à la durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Je vois mon rôle évoluer vers un leadership plus actif dans la promotion de pratiques durables au sein de l'entreprise. Je suis prêt à initier des projets de réduction des déchets dans nos bureaux et à participer activement à l'élaboration de politiques de durabilité pour l'entreprise.

Inspiration et Apprentissage

Question : Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Pourquoi ? Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir pour mieux intégrer ces pratiques dans votre quotidien ?

Réponse : Un exemple serait Beyond Meat, une entreprise qui révolutionne l'industrie alimentaire avec ses alternatives végétales à la viande. Leur mission est de réduire l'empreinte carbone de l'industrie de la viande en offrant des produits à base de plantes qui ont un impact moindre sur l'environnement tout en offrant une alternative savoureuse et nutritive pour les consommateurs. Une formation sur le terrain devrait être mise en place pour comprendre comment ils font tous au long de leurs logistique.

Interview sana:

Rôle et Responsabilités Quotidiennes :

Question : Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse : En tant qu'employé à l'hôpital Reine Fabiola, mes responsabilités quotidiennes sont centrées sur la prestation de soins de santé de haute qualité aux patients. Cela peut inclure des tâches telles que l'administration de médicaments, la surveillance des signes vitaux, l'assistance aux médecins et infirmières, ainsi que la fourniture de soutien émotionnel et physique aux patients et à leurs familles.

Introduction à la Durabilité :

Question : Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse : La durabilité peut être définie comme la capacité à répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins. Mais je vois pas d'autre définition à proprement dites.

Question : Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise ? Laquelle ? Qu'en avez-vous pensé ? Si non, serait-ce utile ? Pourquoi....

Réponse : Je n'ai pas encore reçu de formation spécifique sur la durabilité de la part de l'hôpital, mais je pense que ce serait utile car cela me permettrait de mieux comprendre comment notre organisation peut contribuer à un avenir plus durable.

Importance et Valeurs Personnelles :

Question : Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse : La durabilité s'aligne parfaitement avec mes valeurs personnelles car je crois fermement en la préservation de notre environnement et en la responsabilité sociale.

Question : Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse : Je crois que chaque action, même petite, peut contribuer à un avenir plus durable, et je suis déterminé à faire ma part pour y parvenir.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise :

Question : Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ? Pourquoi ?

Réponse : L'hôpital Reine Fabiola met en œuvre plusieurs initiatives de durabilité qui m'ont marqué, notamment la réduction des déchets médicaux, la mise en place de pratiques écoénergétiques et l'adoption de méthodes de travail respectueuses de l'environnement. Je pense que ces actions contribuent positivement à notre impact sur l'environnement.

Question : Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse : L'organisation pourrait envisager d'organiser des sessions de sensibilisation sur la durabilité, de fournir des ressources pour des actions concrètes, et d'encourager la participation active des employés aux initiatives de durabilité.

Leadership et Influence :

Question : Comment voyez-vous le rôle des leaders et des managers dans la promotion de la durabilité si vous êtes employé ?

Réponse : Les leaders et les managers ont un rôle crucial à jouer dans la promotion de la durabilité au sein de l'hôpital. Ils peuvent inspirer et motiver les employés en démontrant leur propre engagement envers la durabilité et en encourageant la participation active aux initiatives de l'entreprise. A l'hôpital ils n'en parlent pratiquement jamais.

Collaboration et Communication :

Question : Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je préfère être informé et engagé dans les discussions sur les initiatives de durabilité par le biais de réunions régulières, de communications écrites et de possibilités de formation.

Question : De quelle manière l'entreprise pourrait-elle améliorer sa communication sur les initiatives de durabilité et comment préféreriez-vous être informé et consulté sur ces sujets ?

Réponse : L'entreprise pourrait améliorer sa communication sur les initiatives de durabilité en les intégrant dans les canaux de communication existants et en fournissant des mises à jour régulières sur les progrès réalisés.

Challenges et Motivations :

Question : Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse : Les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité peuvent inclure le manque de temps, de ressources et de sensibilisation.

Question : Quelles actions spécifiques l'entreprise pourrait-elle entreprendre pour surmonter ces obstacles ?

Réponse : Pour surmonter ces obstacles, l'hôpital pourrait envisager d'offrir des formations supplémentaires, de fournir un soutien logistique et de sensibiliser davantage les employés aux enjeux de durabilité.

Participation et Engagement :

Question : Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : L'hôpital pourrait mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité en organisant des groupes de travail dédiés, en encourageant les idées et les suggestions des employés, et en reconnaissant et en récompensant les contributions à la durabilité.

Question : Quelles sont, selon vous, les principales barrières qui empêchent les employés de s'approprier les initiatives de durabilité de l'entreprise ? Comment pourrait-on les surmonter ?

Réponse : Les principales barrières peuvent inclure le manque de sensibilisation, de compréhension des avantages, la résistance au changement, et le manque de soutien et de ressources. Pour surmonter ces obstacles, l'entreprise pourrait envisager d'offrir des formations, de communiquer de manière transparente et de reconnaître et de récompenser les contributions des employés.

Question : De quelle manière pensez-vous que l'entreprise pourrait vous donner plus d'autonomie ou de moyens pour initier ou participer activement à des projets de durabilité ? Avez-vous des idées ou des projets spécifiques en tête que vous aimeriez pouvoir développer ou soutenir ?

Réponse : Pour me donner plus d'autonomie ou de moyens pour participer activement à des projets de durabilité, l'entreprise pourrait encourager l'innovation et la prise d'initiative, fournir des ressources et des formations supplémentaires, et reconnaître et récompenser les contributions des employés à la durabilité. J'aimerais pouvoir développer des projets tels que la réduction des déchets médicaux, la promotion de pratiques écoénergétiques, et la sensibilisation aux enjeux de durabilité au sein de l'hôpital.

Création d'une Culture de Durabilité :

Question : Quels changements au sein de notre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse : Des changements tels que l'intégration de la durabilité dans les valeurs et les pratiques de l'organisation, la sensibilisation continue et la reconnaissance des réalisations en matière de durabilité pourraient aider à créer une culture de durabilité au sein de l'hôpital.

Reconnaissance et Récompenses :

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ?

Réponse : Je pense que des systèmes de reconnaissance et de récompense pour les contributions à la durabilité pourraient être efficaces pour encourager l'engagement des employés, car cela reconnaîtrait et valoriserait les efforts des individus en faveur de la durabilité.

Formation et Éducation :

Question : En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à mon rôle pourraient m'aider à me sentir plus impliqué et responsable en me fournissant les connaissances et les compétences nécessaires pour contribuer efficacement aux initiatives de durabilité de l'hôpital.

Identification avec les Initiatives de Durabilité :

Question : Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Le renforcement de ma compréhension des initiatives de durabilité et de leur impact positif sur l'environnement et la société pourrait renforcer mon sentiment d'appartenance et d'identification avec ces initiatives.

Suivi et Impact :

Question : De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : Je préférerais voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité être effectués de manière transparente, régulière et basée sur des données précises, afin que nous puissions comprendre clairement les progrès réalisés et identifier les domaines où des améliorations sont nécessaires.

Rôle Personnel et Actions Concrètes :

Question : Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre pour contribuer à la durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Je vois mon rôle évoluer au sein de l'hôpital en contribuant activement aux initiatives de durabilité, en proposant des idées novatrices et en intégrant des pratiques durables dans mes responsabilités quotidiennes. Je suis prêt à prendre des actions concrètes telles que la réduction de la consommation d'énergie, la gestion responsable des déchets et la promotion de pratiques de travail respectueuses de l'environnement.

Inspiration et Apprentissage :

Question : Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Pourquoi ?

Réponse : Je trouve inspirantes les entreprises qui intègrent la durabilité dans leur ADN et qui montrent un engagement fort envers la responsabilité sociale et environnementale.

Question : Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir pour mieux intégrer ces pratiques dans votre quotidien ?

Réponse : J'aimerais recevoir une formation ou une éducation sur la durabilité qui me permettrait de mieux intégrer ces pratiques dans ma vie quotidienne et de devenir un agent de changement pour un avenir plus durable.

Interview Yassin :

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question : Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse : : mon rôle tant qu'un consultant Taleo implique généralement la mise en œuvre et la configuration du logiciel Taleo, qui est un système de gestion des talents utilisé pour le recrutement, la formation et la gestion des performances. Les responsabilités peuvent inclure l'analyse des besoins des clients, la personnalisation du logiciel pour répondre à ces besoins, la formation des utilisateurs finaux,

et le soutien continu après la mise en œuvre. je suis également chargé de conseiller les clients sur les meilleures pratiques en matière de recrutement et de gestion des talents.

Introduction à la Durabilité

Question : Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse : La durabilité est l'intégration de pratiques environnementales, sociales et économiques équilibrées qui répondent aux besoins actuels sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

Question : Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise ?

Réponse : Oui, notre entreprise offre des formations régulières sur la durabilité. Ces sessions sont cruciales pour comprendre les enjeux mondiaux et comment nous pouvons y répondre efficacement.

Importance et Valeurs Personnelles

Question : Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse : La durabilité est au cœur de mes valeurs personnelles. Je m'efforce de vivre de manière éthique et durable, que ce soit en réduisant ma consommation d'énergie ou en soutenant les produits locaux et éthiques.

Question : Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse : Je crois fermement que chaque petit geste compte. En faisant des choix durables au quotidien et en influençant les politiques de notre entreprise, je contribue à un avenir plus vert.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question : Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ?

Réponse : Nous avons mis en place un système de gestion des déchets qui a réduit nos déchets de 40% en deux ans. Cela a non seulement réduit notre impact environnemental mais aussi diminué nos coûts.

Question : Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse : Introduire des défis d'innovation ouverts à tous les employés pour trouver de nouvelles solutions durables pourrait être très stimulant et valorisant.

Reconnaissance et Récompenses

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces ?

Réponse : Oui, reconnaître et récompenser les efforts en matière de durabilité non seulement motive les employés mais renforce également notre culture d'entreprise axée sur le développement durable. Des primes, des jours de congé supplémentaires ou des reconnaissances publiques seraient des moyens efficaces de valoriser ces contributions.

Leadership et Influence

Question : Comment voyez-vous le rôle des leaders et des managers dans la promotion de la durabilité si vous êtes employés ?

Réponse : Les leaders ont un rôle à jouer. Ils doivent incarner les principes de durabilité et intégrer ces valeurs dans la culture d'entreprise. Ils doivent également soutenir les initiatives en fournissant les ressources nécessaires et en établissant des objectifs clairs.

Collaboration et Communication

Question : Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je préfère une communication transparente et régulière qui met en lumière les succès et les défis. Les bulletins internes, les webinaires, et les réunions d'équipe sont mes canaux préférés.

Question : De quelle manière l'entreprise pourrait-elle améliorer sa communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : En intégrant la durabilité dans toutes nos communications. Par exemple, mettre en avant des cas de réussite dans chaque newsletter ou créer une section dédiée sur notre intranet une fois par mois. Une communication fréquente et diversifiée peut engager davantage les employés.

Challenges et Motivations

Question : Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse : La principale barrière est souvent le manque de compréhension ou d'intérêt personnel. Beaucoup ne voient pas immédiatement comment leurs actions impactent les objectifs de durabilité de l'entreprise.

Question : Quelles actions spécifiques l'entreprise pourrait-elle entreprendre pour surmonter ces obstacles ?

Réponse : Offrir des formations plus ciblées et montrer concrètement les bénéfices de la durabilité non seulement pour l'environnement mais aussi pour notre efficacité et réputation d'entreprise.

Participation et Engagement

Question : Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : En formant des comités de durabilité à travers différents départements et en permettant à chaque employé de contribuer, que ce soit par des idées ou par des actions concrètes.

Question : Quelles sont, selon vous, les principales barrières qui empêchent les employés de s'approprier les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Le manque de temps et de ressources. Beaucoup se sentent déjà surchargés par leurs tâches quotidiennes et pensent ne pas pouvoir gérer de responsabilités supplémentaires.

Question : De quelle manière pensez-vous que l'entreprise pourrait vous donner plus d'autonomie ou de moyens pour initier ou participer activement à des projets de durabilité ?

Réponse : En allouant du temps de travail spécifique pour des projets durables et en fournissant des incitations pour ceux qui prennent l'initiative.

Création d'une Culture de Durabilité

Question : Quels changements au sein de notre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse : Plus de transparence sur l'impact de nos actions et des feedbacks réguliers sur l'avancement des projets de durabilité. Cela aiderait chacun à voir l'impact de ses contributions.

Reconnaissance et Récompenses

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces ?

Réponse : Oui, absolument. Des récompenses tangibles, comme des bonus ou des reconnaissances lors des réunions d'entreprise, motivent les employés. Cela montre que l'entreprise prend au sérieux leur contribution.

Formation et Éducation

Question : En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Des formations spécifiques aideraient à comprendre les nuances de la durabilité dans mon secteur et à identifier des opportunités d'amélioration que je pourrais ne pas voir autrement. Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question : Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Des projets collaboratifs et des groupes de travail multidisciplinaires renforceraient le sentiment d'appartenance et d'impact collectif.

Suivi et Impact

Question : De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : Des rapports d'impact réguliers et des réunions de suivi où on peut discuter des résultats et ajuster nos stratégies en conséquence.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question : Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ?

Réponse : J'espère prendre de plus en plus de responsabilités dans le développement de nos politiques de durabilité et peut-être mener des initiatives à plus grande échelle.

Inspiration et Apprentissage

Question : Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ?

Réponse : Je suis inspirée par les entreprises qui intègrent la durabilité non seulement dans leurs produits mais aussi dans leurs processus de production et leur chaîne d'approvisionnement. Des entreprises comme IKEA sont des modèles à suivre en raison de leur engagement profond et transparent envers la durabilité.

Question : Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir pour mieux intégrer ces pratiques dans votre quotidien ?

Réponse : Des ateliers pratiques sur la réduction de l'empreinte carbone et des sessions sur les innovations en matière de durabilité applicable à mon domaine spécifique seraient très utiles.

Interview valentin :

Rôle et Responsabilités Quotidiennes :

Question : Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse: Je travaille en tant que consultant en éclairage, opérant à la fois dans le secteur privé et public. Ma tâche principale est de conseiller les clients sur les meilleures solutions d'éclairage qui non seulement répondent à leurs besoins spécifiques mais sont également économiques et respectueuses de l'environnement. Cela implique une évaluation détaillée de leurs installations actuelles, la recommandation de produits efficaces comme les LED, et la planification de l'implémentation de ces systèmes pour maximiser l'efficacité énergétique.

Introduction à la Durabilité :

Question: Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse: Pour moi, la durabilité c'est être respectueux envers l'environnement, privilégier les transports en commun, et économiser l'eau, essayer de faire quelque chose à notre échelle pour améliorer l'impact environnemental.

Question: Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise ?

Réponse: Non, je n'ai jamais reçu de formation spécifique sur la durabilité au sein de mon entreprise. Cependant, je suis conscient que les produits comme les LED sont plus économiques en termes de consommation d'énergie, ce qui est souvent mis en avant par les clients plutôt que par l'organisation elle-même. Je ne pense pas qu'une formation supplémentaire serait utile pour moi dans mon domaine, car je suis déjà bien informé sur les avantages des solutions économes en énergie.

Importance et Valeurs Personnelles :

Question: Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse: Je fais de mon mieux pour intégrer des pratiques durables dans ma vie quotidienne, comme le tri et la réduction de la consommation inutile. Cela vient en partie de mon éducation à la campagne où le respect de l'environnement était important. Bien que je sache que mes actions individuelles ne vont pas changer le monde, je crois fermement que si tout le monde adoptait de telles pratiques, l'impact collectif serait significatif.

Question: Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse: Je suis conscient que mes actions à elles seules ne changeront pas le monde, mais elles contribuent à une prise de conscience collective. Si chaque personne fait sa part, ensemble, nous pouvons faire une différence significative. C'est important de continuer à adopter et à promouvoir des comportements responsables, même si on pense que c'est juste une goutte dans l'océan.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise :

Question: Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ? Pourquoi ?

Réponse: Pendant les périodes de hausses de factures d'électricité, notre entreprise a adopté une mesure de réduction de consommation en éteignant trois quarts des lumières du showroom durant la nuit. Cette initiative m'a marqué car elle montre une prise de conscience directe des coûts et de l'impact environnemental, bien que ce soit une réponse principalement économique.

Question: Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse: Personnellement, je me sens déjà sensibilisé aux enjeux de la durabilité. Cependant, je pense que l'entreprise pourrait bénéficier d'une stratégie plus proactive et éducative, impliquant tous les employés dans des pratiques durables quotidiennes, plutôt que des réactions sporadiques aux fluctuations économiques.

Leadership et Influence :

Question: Comment voyez-vous votre rôle dans la promotion de la durabilité si vous êtes manager ou directeur ?

Réponse: En tant que directeur, je m'efforce d'inciter les clients à choisir des solutions d'éclairage à faible consommation d'énergie. J'essaie également de promouvoir des pratiques responsables au sein de notre chaîne d'approvisionnement, bien que cela soit difficile compte tenu de la dépendance du marché aux produits importés de Chine. Si les consommateurs étaient prêts à payer plus pour des produits écoresponsables, cela pourrait changer la donne.

Collaboration et Communication :

Question: Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse: Je préférerais une communication numérique efficace, principalement par e-mail et par messages instantanés pour partager des photos ou des updates rapides, ce qui permet de conserver une trace de toutes les communications. Les communications devraient se faire une fois par mois.

Question: De quelle manière l'entreprise pourrait-elle améliorer sa communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse: Les communications devraient être concises pour éviter de devenir envahissantes. Un format écrit, agrémenté de visuels pertinents et diffusé à travers des newsletters mensuelles, serait idéal pour maintenir l'engagement sans saturer les employés.

Challenges et Motivations :

Question: Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse: Personnellement, la culture d'entreprise non engagée et les habitudes ancrées représentent des défis majeurs. Le manque de volonté politique et financier pour investir dans des initiatives durables sans garantie de retour économique rapide est également un frein.

Question: Quelles actions spécifiques l'entreprise pourrait-elle entreprendre pour surmonter ces obstacles ?

Réponse: L'entreprise pourrait imposer des formations et des pratiques durables comme partie intégrante des routines de travail pour tous les employés, ce qui pourrait aider à transformer les attitudes et les pratiques à long terme.

Participation et Engagement

Question: Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse: Pour mieux impliquer les employés, la société pourrait organiser des séances de formation durant les heures de bureau et encourager la participation collective à travers des sessions d'e-learning. Cela permettrait une meilleure compréhension des enjeux et encouragerait une approche plus proactive.

Barrières et Solutions

Question: Quelles sont, selon vous, les principales barrières qui empêchent les employés de s'approprier les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse: Les principales barrières incluent la pression constante pour atteindre des objectifs financiers, ce qui laisse peu de place à des initiatives supplémentaires. Pour surmonter ces obstacles, l'entreprise doit intégrer la durabilité dans ses objectifs business de manière à ce que les employés voient la durabilité non seulement comme un plus mais comme une partie intégrante de leurs activités quotidiennes.

Autonomie et Soutien

Question: De quelle manière pensez-vous que l'entreprise pourrait vous donner plus d'autonomie ou de moyens pour initier ou participer activement à des projets de durabilité ?

Réponse: En offrant des ressources et en autorisant les employés à prendre des initiatives personnelles, comme organiser des transports en commun pour l'équipe ou fournir des incitations pour l'utilisation des transports publics, cela peut stimuler une participation plus active.

Création d'une Culture de Durabilité

Question: Quels changements au sein de notre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse: Une communication régulière et engageante ainsi que la création de groupes de discussion où les employés peuvent partager des idées et des feedbacks augmenteraient la sensibilisation et l'implication. Des rencontres mensuelles pourraient être une bonne pratique pour maintenir l'engagement.

Reconnaissance et Récompenses

Question: Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ?

Réponse: Les récompenses financières peuvent être un bon stimulant, mais il est crucial qu'elles soient complétées par des reconnaissances qui valorisent l'engagement personnel des employés, comme des certificats ou des annonces publiques des contributions.

Formation et Éducation

Question: En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse: Des formations en présentiel rendraient le sujet plus tangible et significatif. Des séances annuelles pourraient aider à maintenir l'intérêt et à mettre à jour les connaissances des employés sur les meilleures pratiques en matière de durabilité.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question: Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse: Une plus grande visibilité des actions des collègues et de la direction en matière de durabilité renforcerait le sentiment d'appartenance. Voir que les actions sont prises au sérieux à tous les niveaux de l'entreprise encouragerait une participation plus active.

Suivi et Impact

Question: De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse: Des rapports réguliers et des feedbacks constructifs aideraient à mesurer l'impact des initiatives et à motiver les employés en montrant des résultats tangibles de leurs efforts.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question: Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ?

Réponse: À mesure que l'importance de la durabilité continue de croître, mon rôle pourrait inclure la sensibilisation et l'éducation des nouveaux employés, ainsi que la supervision de l'adoption de pratiques durables au quotidien.

Inspiration et Apprentissage

Question: Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ?

Réponse: Les entreprises qui réussissent à intégrer la durabilité dans leur modèle d'affaires, comme ceux qui encouragent les produits locaux et réduisent les déchets, sont particulièrement admirables. Ce modèle pourrait être une inspiration pour notre propre stratégie de durabilité.

Interview Adeline :

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question : Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse : En tant que manager de vente, mon rôle englobe la supervision complète du magasin, ce qui inclut le coaching de l'équipe, le feedback, et la gestion technique et logistique. Je suis aussi en charge de la gestion visuelle des marchandises, du stock, et du recrutement. Un autre aspect crucial de mes responsabilités est la gestion des chiffres du magasin, notamment le suivi des objectifs de vente.

Introduction à la Durabilité

Question : Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse : Je perçois la durabilité comme l'adoption de pratiques qui préservent les ressources naturelles et minimisent l'impact environnemental, tout en s'impliquant activement pour un avenir plus vert.

Question : Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise ?

Réponse : Bien que je n'aie jamais reçu de formation formelle, l'entreprise a mis en place des e-learning qui abordent brièvement le sujet de la durabilité. Je trouve que comprendre et intégrer la durabilité dans nos pratiques est essentiel pour la protection de notre planète.

Importance et Valeurs Personnelles

Question : Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse : La durabilité est cruciale pour moi; je m'efforce de contribuer à la protection de l'environnement à travers des actions quotidiennes telles que le recyclage et la conservation des ressources comme l'eau et la nourriture.

Question : Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse : Bien que mes actions individuelles soient un pas dans la bonne direction, je suis consciente que le véritable impact nécessite l'engagement d'un plus grand nombre de personnes, surtout compte tenu de la consommation excessive des plus aisés.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question : Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ?

Réponse : L'entreprise a lancé des produits utilisant des matériaux recyclés, comme des chaussures faites à partir de bouteilles recyclées et des accessoires en cuir recyclé. Ces initiatives sont intéressantes, mais je pense que nous pourrions faire plus pour marquer les esprits et réellement intégrer la durabilité dans chaque aspect de notre fonctionnement.

Question : Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse : Il ne suffit pas de promouvoir la durabilité par des affichages. Il est nécessaire d'implanter des pratiques durables dans toutes les facettes de notre activité, avec un suivi rigoureux à chaque étape.

Leadership et Influence

Question : En tant que manager, comment voyez-vous votre rôle dans la promotion de la durabilité ?

Réponse : J'encourage mon équipe à adopter des pratiques durables, surtout numériques, pour réduire notre empreinte écologique. Cependant, lors de périodes intenses comme les pics de vente, il est difficile de maintenir ces bonnes pratiques, surtout pour les nouveaux employés qui ne sont pas encore familiarisés avec nos méthodes.

Collaboration et Communication

Question : Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je préfère une communication directe et personnelle, car cela permet un échange immédiat et la possibilité de donner du feedback en temps réel, ce qui est essentiel pour l'engagement et l'apprentissage. En complément, l'utilisation de WhatsApp pour les communications de groupe peut être efficace. La communication devrait être faite lorsque des annonces importantes nécessitent de la communication.

Challenges et Motivations

Question : Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse : En tant que manager, je me heurte à des limites de compétence, comme l'impossibilité de modifier les infrastructures, telles que l'installation de poubelles de tri spécifiques. Les attitudes des collègues peuvent aussi être un frein, notamment la paresse ou le manque d'intérêt pour des pratiques durables.

Question : Quelles actions spécifiques l'entreprise pourrait-elle entreprendre pour surmonter ces obstacles ?

Réponse : Des formations approfondies et régulières sur la durabilité, accompagnées de motivations et de reconnaissances, pourraient grandement aider à surmonter ces défis.

Participation et Engagement

Question : Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : Pour une meilleure implication des employés, il serait judicieux de leur offrir des formations spécifiques qui démystifient la durabilité et enseignent des pratiques concrètes. Cela pourrait aider à briser les habitudes ancrées et encourager des comportements plus responsables. De plus, la reconnaissance de leurs efforts, même si elle n'est pas directement liée à des récompenses financières, peut motiver et renforcer leur engagement.

Question : Quelles sont, selon vous, les principales barrières qui empêchent les employés de s'approprier les initiatives de durabilité de l'entreprise ? Comment pourrait-on les surmonter ?

Réponse : La culture individuelle et les valeurs personnelles peuvent parfois être en décalage avec les objectifs de durabilité de l'entreprise. Pour surmonter cela, il faudrait intégrer la durabilité de manière plus visible et continue dans la culture d'entreprise, en faisant de la responsabilité environnementale une valeur partagée et en valorisant les comportements durables à tous les niveaux de l'organisation.

Création d'une Culture de Durabilité

Question : Quels changements au sein de votre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse : Des changements tangibles comme la distribution de gourdes et de couverts réutilisables à tous les employés pourraient réduire notre dépendance aux produits jetables. De plus, sensibiliser tous les employés à éteindre les lumières et à optimiser l'utilisation de l'énergie serait un pas vers un comportement plus durable au quotidien.

Reconnaissance et Récompenses

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ?

Réponse : Oui, la reconnaissance est importante. Bien que je ne puisse pas offrir des récompenses directement liées aux performances financières, reconnaître les efforts des employés en matière de durabilité peut renforcer leur motivation et leur implication. Cela pourrait se traduire par des éloges lors de réunions, des certificats de reconnaissance, ou des profils en vedette dans les communications internes.

Formation et Éducation

Question : En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Des programmes de formation bien structurés et régulièrement mis à jour pourraient grandement améliorer notre compréhension et notre engagement envers la durabilité. Une approche plus interactive et fréquente, comme des formations en présentiel tous les six mois, pourrait également aider à maintenir l'intérêt et la participation active.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question : Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Voir que mes actions ont un impact réel et être reconnu comme un acteur clé dans ces initiatives renforcerait mon sentiment d'appartenance. Un feedback régulier sur les résultats de nos efforts collectifs en matière de durabilité serait également motivant.

Suivi et Impact

Question : De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : Il serait utile d'avoir des indicateurs clairs qui montrent l'impact de nos actions, comme la réduction des coûts énergétiques ou la diminution des déchets. Ces données pourraient être partagées lors de réunions mensuelles pour montrer concrètement comment nos efforts contribuent à un environnement plus durable.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question : Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre pour contribuer à la durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Je vois mon rôle évoluer vers un leadership plus actif en matière de durabilité, en renforçant les bonnes pratiques au sein de mon équipe. Je suis prêt à être plus présent et à offrir un suivi régulier pour garantir l'adoption de ces pratiques.

Inspiration et Apprentissage

Question : Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir pour mieux intégrer ces pratiques dans votre quotidien ?

Réponse : L'initiative de collecte de vêtements de H&M, qui offre des bons d'achat en échange de vêtements usagés, est un excellent exemple de pratique durable que j'admire. Des formations sur la mise en place de telles initiatives pourraient être très bénéfiques pour notre entreprise.

Interview Quentin

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question : Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse : Mon rôle principal est de superviser et gérer les projets de construction. Cela inclut la planification des travaux, la gestion des équipes sur le terrain, et l'assurance de la conformité des constructions aux normes en vigueur. Chaque jour, je suis responsable de veiller à ce que tous les aspects des projets progressent selon le calendrier prévu et de résoudre les problèmes techniques ou logistiques qui surviennent.

Introduction à la Durabilité

Question : Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse : Pour moi, la durabilité signifie agir de manière responsable envers l'environnement. Cela implique de prendre des décisions qui ne se limitent pas à répondre aux besoins immédiats mais qui prennent également en compte les impacts à long terme sur la planète.

Question : Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise ? Qu'en avez-vous pensé ?

Réponse : Non, je n'ai jamais reçu de formation spécifique sur la durabilité au sein de mon entreprise. Personnellement, je ne pense pas que ce soit utile ; j'ai plutôt l'impression que cela représenterait une perte de temps.

Importance et Valeurs Personnelles

Question : Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse : Je ne vois pas directement le lien entre durabilité et mes valeurs, bien que je me considère comme une personne bien éduquée avec des principes solides. Je préserve les ressources et évite la consommation excessive, ce qui pourrait être considéré comme un aspect de la durabilité.

Question : Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse : Au niveau de mon entreprise, adopter une approche durable pourrait transformer notre façon de concevoir et de fournir des matériaux de construction. Actuellement, ma contribution se limite au tri des déchets dans ma vie personnelle.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question : Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ?

Réponse : Étant le propriétaire et le gérant, je n'ai pas mis en place d'initiatives de durabilité, car je n'en vois pas l'intérêt actuellement.

Question : Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse : Si je voyais un avantage clair, comme des aides financières de l'État pour mes actions durables, cela pourrait me motiver à implémenter de telles pratiques.

Leadership et Influence

Question : En tant que leader, comment voyez-vous votre rôle dans la promotion de la durabilité au sein de votre entreprise ?

Réponse : Je ne participe pas à la promotion de la durabilité dans mon entreprise. En tant que dirigeant, je reconnais que le changement doit venir de moi, mais pour l'instant, je n'ai pas pris d'initiatives en ce sens.

Collaboration et Communication

Question : Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je privilégie les communications par e-mails et WhatsApp. Pour améliorer la sensibilisation, afficher des informations sur mon site internet pourrait être une approche efficace. Je communique uniquement quand cela est nécessaire.

Challenges et Motivations

Question : Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse : Le principal obstacle est le manque de motivation directe ou d'avantages personnels. Comme je suis le décideur principal, je dois initier le changement moi-même.

Participation et Engagement

Question : Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : Pour mieux impliquer les employés, je devrais organiser des formations, qu'elles soient en ligne ou en personne, pour leur expliquer les bénéfices et les méthodes de la durabilité. Cela pourrait inclure des ateliers sur les pratiques durables spécifiques à notre secteur.

Question : Quelles sont, selon vous, les principales barrières qui empêchent les employés de s'approprier les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Le manque de récompenses et d'incitations est une barrière majeure. Les employés pourraient ne pas être motivés à s'engager sans reconnaissance ou bénéfices tangibles. Pour surmonter cela, il serait bénéfique d'intégrer des systèmes de reconnaissance qui valorisent les contributions individuelles à la durabilité.

Création d'une Culture de Durabilité

Question : Quels changements au sein de notre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse : Intégrer les valeurs de durabilité dans la culture d'entreprise serait crucial. Cela pourrait inclure l'adoption de politiques qui encouragent le recyclage, la réduction de la consommation d'énergie, et l'utilisation de modes de transport écologiques. En tant que dirigeant, je peux jouer un rôle actif en promouvant ces comportements et en mettant en place des incitations correspondantes.

Reconnaissance et Récompenses

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ?

Réponse : Oui, je pense que des systèmes de récompense seraient bénéfiques. Toutefois, il est important de les concevoir de manière à encourager des motivations sincères plutôt que des actions motivées uniquement par des récompenses. Les systèmes devraient stimuler la créativité et récompenser les initiatives véritablement innovantes et efficaces en matière de durabilité.

Formation et Éducation

Question : En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Des programmes de formation augmenteraient ma conscience des enjeux de durabilité et stimuleraient mon engagement personnel. Des sessions éducatives pourraient me fournir les outils nécessaires pour implémenter des pratiques durables dans ma gestion quotidienne et encourager mes employés à faire de même.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question : Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Voir des bénéfices économiques clairs et un impact positif sur les performances de l'entreprise renforcerait mon engagement. Si les initiatives de durabilité peuvent être prouvées comme étant non seulement écologiques mais aussi économiquement viables, cela encouragerait une adoption plus large.

Suivi et Impact

Question : De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : Une approche systématique serait idéale, comme l'analyse du cycle de vie des produits pour évaluer l'impact global des initiatives. Cela aiderait à comprendre si les efforts entrepris sont effectivement bénéfiques ou s'ils déplacent simplement les problèmes vers d'autres domaines.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question : Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre ?

Réponse : Je compte m'informer davantage sur la durabilité et évaluer où notre entreprise peut réduire son empreinte écologique. Cela inclurait l'optimisation des processus pour minimiser la consommation de ressources et l'amélioration de l'efficacité énergétique.

Inspiration et Apprentissage

Question : Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir ?

Réponse : Tesla est un modèle inspirant de durabilité, en particulier leur mission de transition vers des énergies propres. Je serais intéressé par des formations qui abordent des innovations technologiques et des pratiques commerciales durables similaires à celles de Tesla.

Interview Thierry :

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question : Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse : En tant que manager au sein d'une banque belge, mon rôle est centré sur la supervision des opérations bancaires quotidiennes, la gestion de l'équipe, et la mise en œuvre de stratégies qui alignent nos services financiers avec les objectifs à long terme de la banque. Mes responsabilités incluent également la prise de décisions stratégiques, le développement de relations client, et la garantie de la conformité réglementaire et légale de toutes les opérations.

Introduction à la Durabilité

Question : Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse : La durabilité est l'aptitude à opérer de manière responsable, en balançant croissance économique, responsabilité sociale, et gestion environnementale, afin de ne pas compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs besoins.

Question : Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de durabilité par votre entreprise ? Laquelle ? Qu'en avez-vous pensé ?

Réponse : Oui, l'entreprise a organisé des ateliers sur le développement durable et les pratiques éthiques en affaires. Ces sessions ont été très informatives et ont renforcé notre engagement envers des opérations plus vertes et éthiques.

Importance et Valeurs Personnelles

Question : Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse : La durabilité résonne profondément avec mes valeurs personnelles qui incluent le respect pour l'environnement, l'équité sociale et l'engagement envers la communauté. Je crois fermement que nous devons agir maintenant pour assurer un avenir viable pour les générations futures.

Question : Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse : En tant que manager, je peux influencer positivement par mes décisions de leadership, en favorisant des pratiques commerciales durables et en impliquant mon équipe dans ces initiatives.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question : Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ?

Réponse : L'une des initiatives marquantes a été la transition vers une banque sans papier, réduisant notre empreinte carbone et augmentant notre efficacité opérationnelle. Cela a non seulement aidé à préserver les ressources naturelles, mais également à sensibiliser tout le personnel à l'importance de la durabilité.

Question : Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse : L'organisation pourrait encourager davantage de projets dirigés par les employés qui permettent une plus grande autonomie dans la création et la mise en œuvre de nouvelles initiatives durables.

Leadership et Influence

Question : Comment voyez-vous le rôle des leaders et des managers dans la promotion de la durabilité ?

Réponse : En tant que manager, je vois mon rôle comme crucial dans la promotion de la durabilité. Il est essentiel de donner l'exemple, d'intégrer des pratiques durables dans nos processus quotidiens et de motiver mon équipe à adopter ces pratiques. Je trouve ceci dit que je pourrai beaucoup plus inciter les employés à avoir des pratiques durables.

Collaboration et Communication

Question : Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je préfère une communication ouverte et régulière via des réunions, des bulletins d'information internes, et des plateformes en ligne qui permettent à tous les employés de rester informés et engagés au moment venu.

Challenges et Motivations

Question : Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse : Les obstacles incluent souvent la résistance au changement. Les employés ne sont pas toujours disposés au changement. Pour les surmonter, il est important d'intégrer des formations et de démontrer les bienfaits des initiatives durables.

Participation et Engagement

Question : Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : L'entreprise pourrait bénéficier en impliquant davantage les employés dès le début des projets de durabilité et en leur offrant des opportunités de leadership dans ces initiatives. Nous pourrions faire des sous-groupes dans les secteurs afin de pouvoir parler et exprimer les idées sur la durabilité.

Création d'une Culture de Durabilité

Question : Quels changements au sein de notre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse : Il faudrait encourager l'innovation et la responsabilité partagée à travers. Il faudrait imposer au leader de sensibiliser constamment les employés.

Reconnaissance et Récompenses

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ?

Réponse : Absolument. Un système de reconnaissance bien conçu peut significativement augmenter la motivation des employés à participer activement aux initiatives de durabilité. Des récompenses telles que des bonus, des promotions, ou même des reconnaissances publiques peuvent avoir un impact positif considérable mais il faut qu'elles soient rares d'un point de vue financier.

Question : Pourriez-vous donner des exemples de ce que pourraient être ces systèmes ?

Réponse : Par exemple, nous pourrions mettre en place un "l'employé vert du mois " qui récompenserait les employés ayant démontré un engagement exceptionnel envers la durabilité, ou un bonus annuel basé sur les économies réalisées grâce aux initiatives vertes mises en œuvre par les équipes.

Formation et Éducation

Question : En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Des formations ciblées pourraient me permettre de mieux comprendre les impacts environnementaux et sociaux de nos activités bancaires et de découvrir des stratégies pratiques pour minimiser ces impacts. Elles pourraient également équiper toute l'équipe avec les compétences nécessaires pour innover de manière durable.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question : Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Impliquer les employés dans le processus de décision et dans la mise en œuvre des initiatives pourrait renforcer ce sentiment d'appartenance. De plus, voir l'impact positif de ces initiatives, non seulement sur l'environnement mais aussi sur la performance de l'entreprise, augmenterait l'identification à ces efforts. Il faudrait également avoir une communication claire.

Suivi et Impact

Question : De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : il faudrait donner des sorte de réunions tous les mois afin de parler de l'évolution et des changement fait durant le mois.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question : Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre pour contribuer à la durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Je vois mon rôle évoluer vers un leader plus engagé dans la promotion de pratiques durables à tous les niveaux de l'entreprise. Personnellement, je suis prêt à initier des projets de réduction des déchets, à encourager le télétravail pour réduire notre empreinte carbone, et à implémenter des formations régulières sur la durabilité pour tout le personnel.

Inspiration et Apprentissage

Question : Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ?

Réponse : Je suis particulièrement inspiré par des entreprises comme Patagonia et Ben & Jerry's, qui intègrent la durabilité dans chaque aspect de leur activité, depuis la chaîne d'approvisionnement jusqu'à la responsabilité sociale de l'entreprise.

Question : Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir pour mieux intégrer ces pratiques dans votre quotidien ?

Réponse : Des ateliers pratiques sur la gestion durable des ressources et des séminaires sur l'innovation verte seraient particulièrement bénéfiques pour renforcer notre engagement quotidien envers la durabilité.

Interview Rachida :

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question: Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse : En tant que manager du département de cardiologie à l'Hôpital des Enfants Reine Fabiola, mon rôle principal consiste à assurer la coordination et la qualité des soins cardiaques pédiatriques. Cela comprend la gestion des équipes médicales et paramédicales, la planification des interventions, le suivi des patients, ainsi que la gestion administrative liée aux soins. Je suis également responsable de l'innovation et de l'amélioration continue des protocoles de traitement pour optimiser les résultats des soins.

Introduction à la Durabilité

Question: Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse : Dans notre contexte hospitalier, la durabilité se définit par la capacité à fournir des soins de santé de qualité de manière efficace et éthique, tout en minimisant notre impact environnemental et en promouvant le bien-être social et économique de la communauté.

Question: Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de durabilité par votre entreprise ?

Réponse : Oui, l'hôpital a organisé des formations sur la gestion des déchets, l'économie d'énergie et la réduction de l'empreinte carbone dans un contexte de soins de santé. Ces sessions ont été enrichissantes et m'ont permis de mieux comprendre comment intégrer des pratiques durables dans nos opérations quotidiennes.

Importance et Valeurs Personnelles

Question: Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse : La durabilité est profondément alignée avec mes valeurs de soin et de responsabilité envers les autres et l'environnement. Croire en un avenir durable est essentiel pour moi, surtout dans un environnement où nous soignons la future génération.

Question: Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse : En tant que manager, j'ai la capacité de mettre en œuvre des pratiques durables au sein de mon département, influençant ainsi non seulement notre impact environnemental mais aussi la culture du soin durable parmi le personnel.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question: Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ?

Réponse : L'installation de systèmes de récupération d'énergie et de gestion des déchets médicaux pour réduire notre impact écologique m'a particulièrement marqué. Ces initiatives montrent l'engagement de l'hôpital envers une opération plus verte.

Question: Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse : Encourager et soutenir les projets de recherche et les innovations développées par le personnel médical pour optimiser les ressources et réduire les déchets dans le traitement médical serait très motivant.

Leadership et Influence

Question: Comment voyez-vous votre rôle dans la promotion de la durabilité ?

Réponse : En tant que manager, je vois mon rôle comme celui d'un facilitateur et d'un innovateur, promouvant et intégrant des pratiques durables à tous les niveaux des opérations. Il s'agit d'inculquer une conscience écologique dans chaque aspect des soins que nous fournissons. J'essaye mais je n'y pense pas toujours.

Collaboration et Communication

Question: Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je préfère une communication claire et régulière à travers des meeting d'équipe, c'est essentiel pour partager les points de vues et des potentiels feedbacks sur les pratiques durables quand des changement doivent être opéré dans l'hôpital.

Challenges et Motivations

Question: Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je trouve que mon manque de temps durant ma journée m'empêche de penser durabilité. Les obstacles de l'organisation incluent souvent le manque de ressources financières et humaines dédiées à la durabilité et la difficulté de changer les habitudes établies dans un environnement médical complexe. Les collègues ne sont pas conscient du problème et du concept de durabilité et cela empêche l'exécution de celui-ci.

Question: Quelles actions spécifiques l'entreprise pourrait-elle entreprendre pour surmonter ces obstacles ?

Réponse : L'allocation de budgets spécifiques pour des projets de durabilité et la formation continue du personnel sur l'importance et les méthodes de durabilité dans les soins de santé aideraient grandement. Ce serait des sorte de subsides.

Participation et Engagement

Question: Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : En créant des groupes de travail offrant ainsi à chacun une voix dans la manière dont nous pouvons progresser vers des opérations plus durables.

Création d'une Culture de Durabilité

Question: Quels changements au sein de notre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse : Des initiatives telles que le développement de politiques claires sur la durabilité. Des formations régulières sur le sujet de la durabilité et la mise en avant des succès dans ces domaines augmenteraient également l'engagement du personnel.

Reconnaissance et Récompenses

Question: Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ?

Réponse : Oui, absolument. Des systèmes de reconnaissance ou des récompenses pour les employés qui prennent des initiatives significatives en matière de durabilité pourraient grandement motiver et encourager une participation plus large. Il faudrait mettre en place des sortes de primes.

Formation et Éducation

Question: En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Des programmes de formation adaptés pourraient non seulement améliorer notre compréhension des impacts environnementaux de nos pratiques mais aussi nous outiller pour intégrer des solutions durables dans nos routines de travail. Des sessions régulières mettant en lumière les nouvelles technologies et les meilleures pratiques en matière de durabilité pourraient stimuler l'innovation continue au sein de notre département.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question: Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Une communication ouverte sur la manière dont ces initiatives sont planifiées et mises en œuvre, ainsi qu'une participation active dans ces processus, renforcerait ce sentiment d'appartenance. Voir des résultats tangibles et des impacts positifs de ces initiatives sur notre communauté et notre environnement renforcerait également cette identification.

Suivi et Impact

Question: De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : Il serait utile d'avoir des rapports périodiques qui mesurent l'efficacité des politiques de durabilité mises en place. Ces rapports pourraient inclure des indicateurs de performance clés tels que la réduction de la consommation d'énergie, la diminution des déchets, et l'amélioration des résultats de santé grâce à des pratiques plus durables.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question: Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre pour contribuer à la durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Je vois mon rôle évoluer vers plus de leadership dans l'adoption de pratiques durables. Je suis prêt à collaborer avec d'autres départements pour partager et implémenter les meilleures pratiques, à proposer des innovations en matière de gestion des ressources, et à encourager une culture de durabilité à travers des initiatives éducatives et communautaires.

Inspiration et Apprentissage

Question: Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Pourquoi ?

Réponse : Je suis inspiré par des institutions telles que la Mayo Clinic et la Cleveland Clinic, qui intègrent la durabilité dans leurs opérations sans compromettre la qualité des soins. Leur engagement envers des bâtiments écologiques, la réduction des déchets, et l'éducation à la durabilité sont des modèles à suivre.

Question: Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir pour mieux intégrer ces pratiques dans votre quotidien ?

Réponse : Des ateliers sur les technologies vertes spécifiques à la santé, les méthodes de réduction des déchets biomédicaux, et les pratiques énergétiques efficaces seraient extrêmement bénéfiques. Ces formations pourraient nous aider à devenir des pionniers en matière de durabilité dans le secteur de la santé.

Interview Loth :

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question: Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse : Mon entreprise s'occupe des carrelages dans toutes la Belgique. En tant que directeur, mon rôle englobe la gestion globale de l'entreprise, ce qui inclut le développement stratégique, la supervision des opérations, et la gestion des ressources humaines. Je m'occupe également de l'innovation produit et de l'optimisation des processus pour assurer la qualité et la compétitivité de nos offres. Je veille à la satisfaction client.

Introduction à la Durabilité

Question: Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse : La durabilité, pour moi, est la capacité de conduire nos activités de manière à assurer la pérennité économique, tout en ayant un impact environnemental minimal et en contribuant positivement à la société.

Question: Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de durabilité par votre entreprise ?

Réponse : Nous n'avons pas eu de formation formelle, mais nous intégrons des pratiques durables à travers des initiatives internes. Je pense qu'une formation formelle serait très utile pour approfondir notre compréhension et renforcer notre engagement envers des pratiques plus durables. Cela pourrait être une plus-value pour nos clients.

Importance et Valeurs Personnelles

Question: Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse : La durabilité résonne fortement avec mes valeurs personnelles de responsabilité et de respect pour notre environnement et nos communautés. Je crois fermement que nous devons laisser une empreinte positive sur le monde. J'habite à la campagne et du coup j'ai une qualité de assez vie pure.

Question: Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse : En tant que directeur, j'ai une influence significative sur les pratiques de notre entreprise. Chaque décision prise vers une production plus éco-responsable ou une réduction des déchets contribue à un avenir plus durable. Je pense que je pourrais faire plus car pour l'instant je n'enseigne pas tellement.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question: Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ?

Réponse : Nous avons mis en place un système de recyclage des eaux utilisées lors de la coupe du carrelage, ce qui nous permet de réduire notre consommation d'eau. Cette initiative est particulièrement marquante car elle montre comment des changements opérationnels peuvent avoir un impact environnemental direct.

Question: Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse : Je serais encore plus investi si nous pouvions explorer des partenariats avec des fournisseurs de matériaux écologiques et si nous pouvions développer une gamme de produits entièrement durable.

Leadership et Influence

Question: Comment voyez-vous le rôle des leaders et des managers dans la promotion de la durabilité ?

Réponse : j'ai un rôle de leaders et mon rôle est d'inspirer et motiver mon équipe à adopter ces pratiques. Je pourrais clairement faire plus.

Collaboration et Communication

Question: Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je préfère une communication en directe dans la vraie vie. Les réunions régulières et les bulletins d'information sont mes canaux préférés pour tenir tout le monde informé quant aux pratiques durables. Lorsque j'ai besoin de parler, je donne directement le message en réel.

Challenges et Motivations

Question: Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ? Les principaux obstacles sont souvent liés aux coûts initiaux des changements nécessaires et à la résistance au changement de la part de certains employés.

Réponse : Pour surmonter ces obstacles, des séances de formation sont essentielles, je pense. Il faudrait prévenir les employés que c'est important.

Participation et Engagement

Question: Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : En donnant aux employés une voix active dans le développement et la mise en œuvre de ces initiatives à travers des groupes de travail dédiés et des enquêtes régulières.

Création d'une Culture de Durabilité

Question: Quels changements au sein de notre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse : Renforcer une mentalité durable dans la firme. Il faut l'enraciner de manière constante et non juste périodique.

Reconnaissance et Récompenses

Question: Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ?

Réponse : Oui, des systèmes de reconnaissance pourraient grandement motiver les employés. Par exemple. D'un point de vue financier je préférerais offrir des trophées ou des choses symboliques.

Formation et Éducation

Question: En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Des formations sur les dernières innovations en matière de durabilité dans notre industrie pourraient non seulement m'informer des meilleures pratiques mais aussi me motiver à les mettre en œuvre de manière plus efficace.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question: Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Des initiatives qui montrent des résultats tangibles et qui sont clairement alignées avec les valeurs de notre entreprise renforceraient mon identification avec ces efforts.

Suivi et Impact

Question: De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : Des rapports périodiques et des études de cas détaillant l'impact de nos initiatives seraient essentiels pour évaluer leur efficacité et pour planifier des ajustements si nécessaire. Le retour de nos clients également pour servir d'indicateur.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question: Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre pour contribuer à la durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Mon rôle doit évoluer vers un engagement encore plus actif dans le développement durable. Je suis prêt à investir davantage dans des technologies écologiques et à collaborer avec des organisations environnementales pour renforcer notre engagement environnementale.

Inspiration et Apprentissage

Question: Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Pourquoi ?

Réponse : Je suis inspiré par des entreprises comme Interface, qui a radicalement transformé son processus de production pour réduire son impact environnemental. J'aimerais voir notre entreprise adopter une approche similaire.

Question: Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir pour mieux intégrer ces pratiques dans votre quotidien ?

Réponse : Des formations sur le cycle de vie des matériaux de construction et des ateliers sur les meilleures pratiques de l'industrie pourraient nous aider à intégrer plus efficacement la durabilité dans nos opérations quotidiennes.

Interview Josée :

Rôle et Responsabilités Quotidiennes :

Question: Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse : Mon rôle en tant que cheffe des infirmières au sein du home pour personnes âgées implique la gestion du personnel infirmier, l'organisation des soins quotidiens, et la coordination avec d'autres professionnels de la santé pour assurer un suivi adapté à chaque résident. Je suis également responsable de l'élaboration des plans de soins, de la supervision de l'administration des médicaments et de la mise en œuvre des protocoles de santé et de sécurité. Au quotidien, je dois garantir que chaque résident reçoit des soins de qualité tout en veillant à la formation continue du personnel.

Introduction à la Durabilité :

Question: Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse : La durabilité, dans notre contexte, signifie fournir des soins continus et de haute qualité aux personnes âgées tout en gérant efficacement les ressources et en minimisant notre impact environnemental. Cela comprend aussi le bien-être social et économique de notre personnel et des résidents.

Question: Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de durabilité par votre entreprise ?

Réponse : Oui, nous avons eu des séminaires sur la gestion durable des ressources, notamment la réduction des déchets et l'économie d'énergie. Ces formations sont essentielles car elles nous aident à comprendre comment intégrer des pratiques durables dans notre quotidien. Je trouve ces sessions très bénéfiques et elles renforcent notre engagement envers des pratiques responsables.

Importance et Valeurs Personnelles :

Question: Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse : Elle s'aligne parfaitement. Je valorise le respect de notre environnement et le bien-être de notre communauté, ce qui inclut à la fois nos résidents et notre personnel. Adopter une approche durable renforce ces valeurs en promouvant des soins respectueux et une gestion responsable des ressources.

Question: Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse : Chaque petite action compte. En adoptant des pratiques éco-responsables et en sensibilisant mon équipe à l'importance de la durabilité, je contribue à créer un environnement plus sain pour les résidents et à préparer un futur plus durable pour les générations futures.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise :

Question: Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ?

Réponse : Nous avons mis en place un programme de recyclage complet et amélioré nos méthodes de gestion des déchets. Ces initiatives sont remarquables car elles ont permis de réduire significativement notre empreinte écologique. De plus, l'installation de panneaux solaires pour réduire notre dépendance aux énergies non renouvelables a été une étape majeure vers la durabilité.

Question: Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse : L'organisation pourrait encourager et soutenir davantage l'innovation en matière de durabilité en offrant des subventions pour des projets de recherche menés par le personnel sur comment améliorer encore davantage nos pratiques durables.

Leadership et Influence :

Question: Comment voyez-vous le rôle des leaders et des managers dans la promotion de la durabilité si vous êtes employés ?

Réponse : En tant que leader, mon rôle est de servir d'exemple et de promouvoir activement les initiatives de durabilité au sein de notre établissement. Il est crucial d'intégrer la durabilité dans notre culture organisationnelle et de montrer comment ces efforts se traduisent par une amélioration de la qualité des soins.

Collaboration et Communication :

Question: Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je préfère un moyen de communication plutôt régulier à travers des réunions d'équipe, des bulletins, et des affichages dans des zones communes. Je dirais une fois par mois. Il est important que tout le monde soit informé et ait la possibilité de participer aux discussions sur nos initiatives.

Challenges et Motivations :

Question: Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse : Les principaux obstacles sont souvent le manque de temps, les ressources financières limitées et la résistance au changement. Pour les surmonter, l'entreprise pourrait offrir plus de formations spécifiques et augmenter les incitations pour les employés qui adoptent et promeuvent des pratiques durables.

Participation et Engagement :

Question: Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : En impliquant les employés dès les premières étapes de la planification et en leur donnant un rôle actif dans la mise en œuvre des projets. Offrir des forums pour que les employés puissent exprimer leurs idées et leurs préoccupations peut également augmenter leur engagement.

Reconnaissance et Récompenses :

Question: Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ?

Réponse : Oui, je pense que la reconnaissance et les récompenses sont très efficaces. Par exemple, des bonus ou des journées de congé supplémentaires pour ceux qui mènent des initiatives vertes pourraient grandement motiver le personnel.

Formation et Éducation :

Question: En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Des programmes de formation aideraient à comprendre les impacts de nos actions sur l'environnement et comment nous pouvons améliorer nos pratiques. Ces sessions renforceraient également notre responsabilité en tant que soignants de contribuer à un environnement plus sain pour nos résidents.

Identification avec les Initiatives de Durabilité :

Question: Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : donner au employés la possibilité de donner leurs avis et surtout interagir. Il faudrait aussi les impliquer de manière directe à travers des projet ou encore des journées verte ou l'on pourrait uniquement penser durabilité.

Suivi et Impact

Question: De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : Il faudrait calculer l'empreinte carbone des activités de soins de santé, y compris les déplacements des patients et du personnel, les achats de fournitures médicales et les opérations des installations. Mettre également en place des mesures pour réduire cette empreinte, telles que la promotion des transports en commun pour le personnel, l'achat de fournitures médicales provenant de sources durables et la mise en œuvre de pratiques de travail à distance lorsque possible.

Rôle Personnel et Actions Concrètes :

Question: Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre pour contribuer à la durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Je suis prête à prendre un rôle plus proactif dans la planification et la réalisation de stratégies de durabilité à long terme. Je suis disposée à collaborer avec la direction pour intégrer des pratiques durables dans tous les aspects de nos soins et de nos opérations.

Inspiration et Apprentissage :

Question: Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Pourquoi ?

Réponse : Je suis particulièrement impressionnée par les hôpitaux et les maisons de soins qui ont réussi à intégrer la durabilité dans leurs activités quotidiennes. Par exemple, certains établissements utilisent l'énergie solaire pour une partie de leur approvisionnement énergétique et ont mis en place des systèmes de gestion des eaux de pluie pour réduire leur impact sur les infrastructures urbaines. Ces cas illustrent la possibilité de maintenir un niveau élevé de soins tout en adoptant une approche respectueuse de l'environnement.

Question : Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir pour mieux intégrer ces pratiques dans votre quotidien ?

Réponse : Je serais intéressée par des formations sur le développement durable spécifiquement adaptées au secteur des soins aux personnes âgées. Cela inclurait des sujets tels que la gestion efficace des ressources, les meilleures pratiques pour la réduction des déchets médicaux, et des stratégies pour minimiser l'impact environnemental des soins de santé. Une meilleure compréhension de ces domaines me permettrait d'adopter et de promouvoir des pratiques plus durables dans notre home pour personnes âgées.

Interview : Ariston :

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question: Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise?

Réponse: En tant que CEO, ma journée est principalement consacrée à la gestion de l'équipe et à la stratégie commerciale. Cela inclut une supervision étroite des opérations quotidiennes, l'élaboration de stratégies pour optimiser nos performances, et la gestion de la paperasse nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. Mon objectif est de veiller à ce que l'entreprise reste sur la voie du succès tout en explorant des opportunités de croissance durable et responsable.

Durabilité

Question: Comment définiriez-vous la durabilité?

Réponse: Pour moi, la durabilité est la capacité de générer des bénéfices tout en intégrant des pratiques écologiques dans nos opérations. Cela signifie trouver un équilibre entre croissance économique et responsabilité environnementale pour assurer la pérennité de l'entreprise sans compromettre les ressources naturelles.

Question: Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise?

Réponse: Je n'ai jamais vraiment participé à des formations formelles sur la durabilité au sein de l'entreprise actuelle ou antérieure. Personnellement, je ne trouve pas cela particulièrement utile, car je perçois ces initiatives souvent comme une formalité plutôt qu'une action concrète.

Importance et Valeurs Personnelles

Question: Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles?

Réponse: Bien que je trie par obligation réglementaire, je dois admettre que si je n'étais pas obligé, je ne le ferais probablement pas. Néanmoins, je reconnais l'importance de faire sa part pour contribuer à un avenir durable, même si cela semble parfois insignifiant à l'échelle individuelle.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question: Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué?

Réponse: Actuellement, il n'y a pas d'initiatives spécifiques de durabilité qui se démarquent au sein de l'entreprise. La plupart des actions viennent de directives externes plutôt que d'initiatives internes.

Question: Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi?

Réponse: Des actions comme l'installation de lumières éco-énergétiques ou la mise en place de systèmes de tri plus efficaces pourraient être bénéfiques. De plus, offrir des gourdes ou des tote bags pour réduire l'utilisation de produits jetables pourrait également renforcer notre engagement envers la durabilité.

Leadership et Influence :

Question: Comment voyez-vous votre rôle dans la promotion de la durabilité en tant que manager ou directeur?

Réponse: En tant que dirigeant, je ressens la responsabilité de mener par l'exemple. Cela signifie intégrer des pratiques durables dans notre modèle d'affaires et encourager une culture de la durabilité au sein de l'entreprise. Je souhaite que notre entreprise non seulement respecte les réglementations environnementales mais aussi qu'elle devienne un modèle de durabilité dans notre secteur.

Collaboration et Communication :

Question: Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité?

Réponse: Je préfère les communications qui sont directes et succinctes. Un groupe WhatsApp pourrait être utile pour des rappels rapides, mais il est essentiel que ces messages restent pertinents et non envahissants. Je dirait que je communiquerais à un intervalle de une fois tous les 6 mois.

Question complémentaire: De quelle manière l'entreprise pourrait-elle améliorer sa communication sur les initiatives de durabilité?

Réponse: Améliorer notre communication nécessiterait une alimentation plus régulière et engagée de nos canaux de communication internes, peut-être avec des messages automatiques ou des mises à jour hebdomadaires sur nos progrès en matière de durabilité pour maintenir le sujet à l'ordre du jour.

Défis et Motivations

Question: Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité?

Réponse: Personnellement, le plus grand obstacle est ma propre mentalité et le manque de priorité donnée à ces sujets. D'un point de vue organisationnel, changer les habitudes ancrées et adopter une nouvelle culture peut être difficile, surtout sans une réorganisation claire et soutenue des processus existants.

Question: Quelles actions spécifiques l'entreprise pourrait-elle entreprendre pour surmonter ces obstacles?

Réponse: Mettre en place des formations e-learning obligatoires et des activités de team building autour de la durabilité pourrait aider à sensibiliser et engager davantage les employés. De plus, intégrer des jeux et des réunions régulières sur la durabilité pourrait également contribuer à une meilleure adoption de ces pratiques.

Participation et Engagement

Question : Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : Pour une meilleure implication, il serait efficace d'intégrer un système de récompenses liées directement aux actions de durabilité. Par exemple, des bonus ou des avantages supplémentaires pourraient être offerts aux employés qui proposent ou mènent à bien des projets de durabilité innovants. Cette approche permettrait non seulement de valoriser l'engagement personnel, mais aussi de stimuler une compétition positive au sein de l'entreprise.

Question: Quelles sont, selon vous, les principales barrières qui empêchent les employés de s'approprier les initiatives de durabilité de l'entreprise ? Comment pourrait-on les surmonter ?

Réponse : Le principal obstacle est l'état d'esprit. Beaucoup d'employés ne voient pas l'importance ou l'impact de leurs actions sur la durabilité de l'entreprise. Pour surmonter cela, nous pourrions organiser des sessions de formation interactives et pratiques qui démontrent clairement l'impact positif de petits changements. En outre, la reconnaissance publique des efforts individuels pourrait également encourager d'autres à s'engager.

Création d'une Culture de Durabilité

Question : Quels changements au sein de notre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné et impliqué dans nos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse : Une communication constante et visible sur les efforts de durabilité de l'entreprise serait cruciale. Par exemple, des mises à jour régulières sur les résultats des initiatives en cours, ainsi que des histoires de réussite d'autres employés, pourraient inspirer et motiver l'ensemble du personnel. En outre, permettre aux employés de proposer et de voter sur les initiatives de durabilité pourrait renforcer leur sentiment d'implication et de propriété.

Reconnaissance et Récompenses

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces pour encourager l'engagement des employés ? Veuillez expliquer pourquoi ou pourquoi pas et donner des exemples de ce que pourraient être ces systèmes.

Réponse : Absolument, les récompenses peuvent jouer un rôle crucial dans la motivation des employés. Un système qui lie directement les contributions individuelles aux bénéfices collectifs, comme des réductions de coûts d'énergie partagées sous forme de primes, pourrait être très efficace. De plus, des concours internes avec des prix pour les meilleures idées ou initiatives de durabilité pourraient stimuler la créativité et l'engagement.

Formation et Éducation

Question : En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Des programmes de formation bien conçus et adaptés aux rôles spécifiques au sein de l'entreprise pourraient aider à comprendre comment chaque position peut contribuer à des objectifs de durabilité plus larges. Par exemple, des formations pour le personnel administratif sur les pratiques de bureau écologiques ou pour les équipes de vente sur les avantages des produits durables seraient bénéfiques.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question : Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : Le sentiment d'appartenance peut être renforcé par une participation active dans la planification et la mise en œuvre des initiatives. Donner aux employés la capacité de soumettre leurs idées et de participer à des décisions pourrait transformer la perception de la durabilité de quelque chose que l'entreprise fait à quelque chose que nous faisons ensemble.

Suivi et Impact

Question : De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : Un tableau de bord accessible à tous, mis à jour régulièrement avec des indicateurs clés de performance, pourrait permettre à chacun de voir l'impact réel des initiatives. Ce tableau de bord pourrait inclure des économies réalisées, des réductions de déchets, ou même des améliorations de l'engagement des employés en matière de durabilité.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question : Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre pour contribuer à la durabilité de l'entreprise ?

Réponse : En tant que CEO, je peux jouer un rôle de catalyseur en promouvant et en investissant dans des projets de durabilité. Je suis prêt à revoir nos processus et à allouer un budget spécifique pour des initiatives de durabilité qui peuvent améliorer notre efficacité énergétique et réduire notre empreinte carbone.

Inspiration et Apprentissage

Question : Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Pourquoi ? Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir pour mieux intégrer ces pratiques dans votre quotidien ?

Réponse : Je suis particulièrement impressionné par les entreprises qui ont réussi à intégrer la durabilité non seulement dans leurs processus opérationnels mais aussi dans leur modèle économique global. Par exemple, des entreprises qui ont adopté le modèle d'économie circulaire pour minimiser les déchets et maximiser l'utilisation des ressources. Pour ma propre formation, j'aimerais participer à des ateliers ou des séminaires qui explorent des cas pratiques de transformation durable dans des industries similaires à la nôtre. Cela me permettrait de comprendre comment appliquer ces pratiques à notre entreprise et d'inspirer notre équipe à adopter des approches innovantes en matière de durabilité.

Interview : Dylan

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question : Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse : En tant que manager d'artistes, mon rôle est essentiellement de façonner et de promouvoir l'identité de l'artiste aux yeux du public. Cela implique une planification stratégique et méticuleuse de leur carrière, des démarches actives auprès des médias, comme les radios, et la gestion de leur image publique. Je considère mon rôle comme celui d'un mentor et d'un guide, similaire à la gestion d'un enfant, où chaque action est cruciale pour leur développement global.

Définition et Formation sur la Durabilité

Question : Comment définiriez-vous la durabilité ? Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise ?

Réponse : La durabilité, pour moi, est encore un concept assez neuf que je n'ai pas complètement défini. Bien que je n'aie pas reçu de formation formelle par mon entreprise, l'idée d'intégrer des pratiques durables dans notre dynamique me semble de plus en plus cruciale, surtout après avoir pris conscience de son importance lors de cet entretien.

Importance et Valeurs Personnelles

Question : Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ? Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse : Personnellement, je suis rigoureux avec mes propres habitudes, notamment en évitant le gaspillage et en menant une vie saine. Bien que je ne fasse pas de grands gestes, je m'assure de ne pas jeter de déchets dans la rue et d'utiliser des poubelles. Ces petits gestes collectifs peuvent, selon moi, contribuer significativement à un avenir durable.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question : Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise ? Quelles actions supplémentaires pourrait-elle entreprendre ?

Réponse : Actuellement, il n'y a pas d'initiatives formelles de durabilité au sein de notre groupe. Cependant, nous adoptons des pratiques informelles telles que le covoiturage pour réduire notre empreinte carbone lors des déplacements. Pour renforcer cet engagement, je propose l'idée de fournir des vélos ou un service de bus pour faciliter les déplacements en groupe sans dépendre de plusieurs véhicules.

Leadership, Collaboration et Communication

Question : Comment voyez-vous le rôle des leaders dans la promotion de la durabilité ? Quelle est votre préférence en matière de communication sur ces initiatives ?

Réponse : En tant que leader, je reconnais que je n'ai pas suffisamment réfléchi à l'intégration de la durabilité dans nos pratiques. Cependant, je suis ouvert à apprendre et à partager les valeurs de durabilité une fois que je serai plus informé. Pour la communication, je préfère utiliser des plateformes comme Snapchat pour les rappels informels et WhatsApp pour les informations cruciales, car cela maintient l'engagement de manière conviviale.

Défis, Participation et Engagement

Question : Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité et comment l'entreprise pourrait-elle améliorer l'engagement des employés ?

Réponse : Les principaux obstacles sont le manque d'information et une certaine inertie culturelle au sein de l'entreprise. Pour améliorer cela, nous pourrions organiser des formations obligatoires et des séminaires sur la durabilité, animés par des experts, pour éduquer et inspirer notre équipe. Offrir des récompenses pour les comportements durables pourrait également motiver davantage les employés à adopter ces pratiques.

Reconnaissance et Récompenses

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense seraient efficaces ?

Réponse : Oui, je pense que reconnaître et récompenser les efforts en matière de durabilité pourrait être très motivant. Des systèmes tels que des bonus pour des pratiques durables ou des reconnaissances publiques lors de réunions pourraient renforcer l'engagement envers ces initiatives.

Formation et Éducation

Question : En quoi des programmes de formation ou des séances d'éducation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Des programmes de formation adaptés à mon rôle de manager d'artistes pourraient inclure des stratégies pour promouvoir la durabilité à travers les activités artistiques. Par exemple, des ateliers sur l'utilisation de matériaux durables dans les productions ou des séminaires sur l'impact environnemental des tournées et comment les minimiser seraient extrêmement bénéfiques. Ces formations me permettraient non seulement de comprendre mieux la durabilité mais aussi de l'intégrer de manière créative et efficace dans nos projets.

Identification avec les Initiatives de Durabilité

Question : Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait renforcer votre sentiment d'appartenance et d'identification avec les initiatives de durabilité de l'entreprise ?

Réponse : L'identification avec les initiatives de durabilité pourrait être renforcée par une plus grande transparence et communication sur les impacts positifs de ces initiatives. Si l'entreprise pouvait montrer des études de cas ou des exemples concrets de succès en matière de durabilité, cela pourrait inspirer et motiver tous les employés à s'impliquer davantage. De plus, permettre aux employés de proposer et de piloter leurs propres projets de durabilité pourrait également renforcer l'appartenance.

Suivi et Impact

Question : De quelle manière aimeriez-vous voir le suivi et l'évaluation de l'impact des initiatives de durabilité ?

Réponse : Je voudrais voir un suivi régulier des initiatives à travers des rapports de performance qui mesurent l'impact environnemental de nos activités. Des réunions mensuelles où ces résultats seraient discutés pourraient non seulement augmenter la transparence mais aussi encourager un dialogue continu sur l'amélioration des pratiques. Cela pourrait inclure des données sur la réduction de l'empreinte carbone, l'efficacité des ressources et la réponse des employées aux initiatives durables.

Rôle Personnel et Actions Concrètes

Question : Comment voyez-vous votre rôle évoluer au sein de l'entreprise pour contribuer à la durabilité ? Quelles actions concrètes êtes-vous prêt à prendre pour contribuer à la durabilité de l'entreprise ?

Réponse : En tant que manager, je vois mon rôle évoluer vers un leadership plus conscient de l'environnement. Je suis prêt à intégrer des pratiques durables dans notre stratégie de marketing et de management, comme choisir des lieux de concert écologiques ou promouvoir des produits de merchandising respectueux de l'environnement. De plus, je m'engage à sensibiliser nos artistes et leur public à l'importance de la durabilité à travers nos plateformes de communication.

Inspiration et Apprentissage

Question : Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ? Pourquoi ? Quel type de formation ou d'éducation sur la durabilité aimeriez-vous recevoir pour mieux intégrer ces pratiques dans votre quotidien ?

Réponse : Je suis inspiré par des entreprises comme Patagonia, qui non seulement adopte des pratiques de durabilité dans ses produits mais qui est aussi à la pointe du militantisme environnemental. J'aimerais recevoir des formations sur la manière dont nous pouvons appliquer des principes similaires dans l'industrie de la musique, en particulier sur la manière de minimiser l'impact environnemental des tournées et des événements musicaux.

Interview Henock :

Rôle et Responsabilités Quotidiennes

Question : Pouvez-vous me décrire votre rôle et vos responsabilités quotidiennes au sein de l'entreprise ?

Réponse : Je travaille dans une startup qui accompagne les athlètes dans la gestion de leurs finances. En tant que chef de produit, je m'occupe du développement de notre entreprise et de nos produits. Mon rôle implique une implication directe dans le développement stratégique ainsi que dans l'amélioration continue de nos services pour répondre efficacement aux besoins spécifiques de nos clients.

Introduction à la Durabilité

Question : Comment définiriez-vous la durabilité ?

Réponse : Pour moi, la durabilité évoque l'idée d'une économie circulaire, où nous cherchons à maximiser l'utilisation efficace des ressources et à minimiser notre impact environnemental.

Question : Avez-vous eu une formation ou une introduction au concept de la durabilité par votre entreprise ?

Réponse : Non, je n'ai jamais participé à une formation sur la durabilité au sein de notre startup. Étant une petite équipe de trois personnes, nous n'avons pas encore intégré ce type de formation. Personnellement, je ne trouve pas cela immédiatement utile, bien que la sensibilisation à la durabilité pourrait potentiellement bénéficier à nos opérations à long terme.

Importance et Valeurs Personnelles

Question : Comment la durabilité s'aligne-t-elle avec vos valeurs personnelles ?

Réponse : Ma perception de la consommation a évolué; je réfléchis désormais à deux fois avant de faire des achats, privilégiant des options plus durables lorsque c'est possible.

Question : Dans quelle mesure pensez-vous que vos actions peuvent contribuer à un avenir durable ?

Réponse : Personnellement, je ne pense pas avoir un impact significatif au quotidien, car mes actions se limitent souvent à des gestes simples comme le recyclage.

Initiatives de Durabilité au sein de l'Entreprise

Question : Pouvez-vous citer une ou des initiatives de durabilité mises en place par l'entreprise qui vous ont marqué ?

Réponse : Nous avons installé des fontaines à eau pour réduire l'utilisation de bouteilles en plastique. Cela aide à minimiser notre impact environnemental de manière pratique et visible au sein du bureau.

Question : Quelles actions supplémentaires l'organisation pourrait-elle entreprendre pour vous faire sentir davantage impliqué et investi ?

Réponse : Je pense que des incitations, qu'elles soient économiques ou sous forme de reconnaissance, motiveraient davantage les employés à adopter et à promouvoir des pratiques durables au sein de l'entreprise.

Leadership et Influence

Question : En tant que leader, comment voyez-vous votre rôle dans la promotion de la durabilité ?

Réponse : Je m'efforce d'intégrer des pratiques durables dans mes projets et de réduire l'utilisation du papier au bureau. Je considère qu'il est essentiel de montrer l'exemple et de guider mon équipe vers des pratiques plus respectueuses de l'environnement.

Collaboration et Communication

Question : Quelle est votre préférence en matière de communication sur les initiatives de durabilité ?

Réponse : Je préfère les communications par email, qui permettent de transmettre les informations de manière concise et directe. Je serais intéressé par recevoir des newsletters hebdomadaires pour rester informé des dernières initiatives de durabilité de l'entreprise.

Challenges et Motivations

Question : Quels sont les principaux obstacles à une plus grande implication dans les initiatives de durabilité ?

Réponse : Sur le plan personnel, le coût est un frein majeur. Organisationnellement, le fait de louer nos locaux limite notre capacité à apporter des modifications structurelles en faveur de la durabilité. Concernant mes collègues, il y a un manque général de sensibilisation et d'intérêt pour les questions de durabilité, ce qui rend difficile l'adoption collective de pratiques durables.

Question : Quelles actions spécifiques l'entreprise pourrait-elle entreprendre pour surmonter ces obstacles ?

Réponse : Il serait bénéfique d'organiser des réunions pour discuter des obstacles à la durabilité et de développer ensemble des solutions. Des formations régulières sur la durabilité pourraient également aider à sensibiliser et engager davantage les employés.

Participation et Engagement

Question : Comment l'entreprise pourrait-elle mieux impliquer les employés dans la planification et la mise en œuvre des initiatives de durabilité ?

Réponse : Proposer des formations et des cours en ligne obligatoires sur la durabilité serait un excellent moyen d'impliquer davantage les employés et de les rendre acteurs de ces initiatives.

Création d'une Culture de Durabilité

Question : Quels changements au sein de votre entreprise vous aideraient à vous sentir plus concerné

et impliqué dans vos efforts pour être plus respectueux de l'environnement et socialement responsables ?

Réponse : Une communication plus transparente sur les objectifs et les progrès de l'entreprise en matière de durabilité serait essentielle. Cela me permettrait de mieux comprendre et de m'impliquer davantage dans la réalisation de ces objectifs.

Reconnaissance et Récompenses

Question : Pensez-vous que des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour les contributions à la durabilité seraient efficaces ?

Réponse : Oui, je pense que des récompenses, en particulier des produits que notre entreprise commercialise, seraient un excellent moyen de motiver les employés à adopter des pratiques durables.

Formation et Éducation

Question : En quoi des programmes de formation sur la durabilité spécifiques à votre rôle pourraient-ils vous aider à vous sentir plus impliqué et responsable ?

Réponse : Des séances de formation et des réunions hebdomadaires pourraient être très utiles pour comprendre et appliquer les principes de durabilité dans notre activité quotidienne.

Inspiration et Apprentissage

Question : Y a-t-il des exemples d'autres entreprises que vous admirez pour leurs pratiques de durabilité ?

Réponse : Je suis inspiré par Claritie IA, une intelligence artificielle qui améliore la durabilité. Cette technologie offre de nouvelles perspectives et optimise les pratiques durables, ce que je trouve extrêmement bénéfique et applicable dans de nombreux secteurs, y compris le nôtre.

Appendix C : Confirmatory Part: Quantitative Part

Table A1: KMO ET Bartlett analysis

Kaiser-Meyer-Olkin factor adequacy

Call: KMO(r = matrice_ownership_)

Overall MSA = 0.88

MSA for each item =

Identité_Pro_Durabilité	Contribution_Durabilité_Identité
0.89	0.90
Durabilité_Central_Rôle	Durabilité_Aspérations_Pro
0.92	0.85
Durabilité_Forge_Identité	Durabilité_Réalisation_Identité
0.83	0.92
Connexion_Initiatives	Investissement_Personnel
0.83	0.83
Sentiment_Appropriation	
0.90	

```
> print(bartlett_result)
```

\$chisq

[1] 472.9425

\$p.value

[1] 1.371652e-77

\$df

[1] 36

Table A2: Scree Plot Analysis: Determining the Optimal Number of Factors for Factorial Analysis

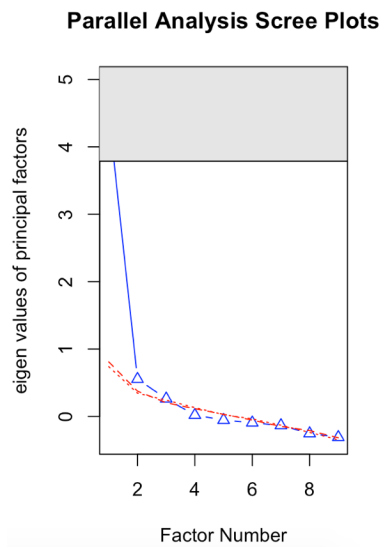


Table A3: la variance totale des deux principaux factors

	MR1	MR2
SS loadings	2.7111716	2.5488189
Proportion Var	0.3012413	0.2832021
Cumulative Var	0.3012413	0.5844434
Proportion Explained	0.5154328	0.4845672
Cumulative Proportion	0.5154328	1.0000000

Table A4: Factor Analysis Loadings

Loadings:

	Factor1	Factor2
Identité_Pro_Durabilité	0.661	0.403
Contribution_Durabilité_Identité	0.765	0.345
Durabilité_Central_Rôle	0.683	0.451
Durabilité_Aspérations_Pro	0.602	0.217
Durabilité_Forge_Identité	0.596	0.236
Durabilité_Réalisation_Identité	0.708	0.206
Connexion_Initiatives	0.276	0.731
Investissement_Personnel	0.286	0.840
Sentiment_Appropriation	0.361	0.605

Table A5: Cronbach's alpha and Cronbach's Alpha for Each Item

Variable	Number of items	Number of factors	Cronbach's alpha	Name of new factor
Ownership	9	2	0.90	Y

	raw_alpha :
Identité_Pro_Durabilité	0.88
Contribution_Durabilité_Identité	0.88
Durabilité_Central_Rôle	0.88
Durabilité_Aspérations_Pro	0.89
Durabilité_Forge_Identité	0.89
Durabilité_Réalisation_Identité	0.89
Connexion_Initiatives	0.89
Investissement_Personnel	0.88
Sentiment_Appropriation	0.89

Table A6 Summary of all Y

```
[1] 1.111111 2.222222 3.000000 1.666667 3.666667 2.333333 2.777778 2.000000 1.666667 1.333333
[11] 3.000000 2.666667 2.000000 2.111111 1.222222 2.000000 2.888889 3.222222 2.222222 3.111111
[21] 3.555556 3.777778 2.888889 2.888889 2.333333 1.111111 2.555556 2.555556 3.000000 3.555556
[31] 3.222222 2.555556 2.000000 2.111111 2.333333 2.555556 3.444444 2.666667 3.111111 3.666667
[41] 3.666667 4.111111 2.666667 2.888889 3.222222 3.000000 4.111111 2.555556 2.777778 2.777778
[51] 3.444444 1.777778 3.000000 2.888889 2.444444 1.666667 4.111111 3.000000 3.333333 2.777778
[61] 3.777778 1.888889 3.333333 3.888889 1.555556 3.555556 3.000000 3.555556 2.444444 3.555556
[71] 1.777778 3.333333 1.777778 1.888889 3.333333 2.888889 3.555556 2.000000 3.000000 1.000000
[81] 4.111111 3.000000 2.111111 2.444444 3.111111 3.000000 3.888889 1.777778 4.888889 2.000000
[91] 3.111111 2.777778 2.444444 1.444444 2.222222 2.000000 3.000000 3.111111 1.666667 1.444444
```

a mis en forme

a mis en forme

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN
Louvain School of Management
Place des Doyens, 1bte L2.01.01, 1348 Louvain-la-Neuve
Boulevard Emile Devreux 6, 6000 Charleroi, Belgique
Chaussée de Binche 151, 7000 Mons, Belgique

www.uclouvain.be/lsm