

ASSOCIER LES OCCUPANTS DANS LES DÉMARCHES D'ÉCONOMIE D'ÉNERGIE



CHALLENGE CLIMAT USAGE BÂTIMENTS
D'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

Pilotes du challenge :



Partenaires du challenge :



Challenge sous le haut patronage de :



RAPPEL



D'où vient CUBE.S ?



Concours Usages Bâtiment Efficace dans les **bâtiments tertiaires**
Mené par l'IFPEB **depuis 2014**



2017 : Inscriptions d'établissements scolaires à CUBE.2020 et réflexion pour adapter le concours au milieu scolaire



Arrêté du 21 décembre 2018
Validation du programme CEE CUBE.S



Février 2019 : Lancement officiel de CUBE.S
En présence du Ministre de la Transition Ecologique et Solidaire et du Ministre de l'Education Nationale.



RAPPEL



TOUTES LES ACTION.S SONT PERMISES
POUR ÉCONOMISER L'ÉNERGIE !



Exploitation



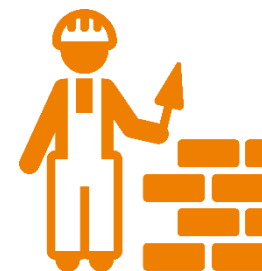
Éducation



Usages
Changements de
Comportement

La 1^{ère} année

Et pour aller plus loin ajout de... Travaux



Les 4 années suivantes



Des prix décernés par catégories :

- Collèges
- Lycées
- Meilleurs établissements par grande « région »
- Meilleure diminution des gaz à effets de serre
- Meilleure grappe
- Meilleur programme éducatif
- Meilleure animation
- Meilleur évènement

La 1^{ère} année

Bâtiment « en transition » (jusqu'à obtention de la première étoile)	★	★ ★	★ ★ ★	★ ★ ★ ★	★ ★ ★ ★ ★	Héros environnemental
Energie ou GES	> 10%	> 20%	> 30%	> 40%	> 50%	> 60%

Les 4 années suivantes



ANNÉE SCOLAIRE

LANCEMENT

BILAN & PÉRENNISATION

Equipe
Relais 

Diagnostic
Participatif 

Equipe
Projet

Evènement
de Lancement

Activités
Pédagogiques 

Préparer les
Années suivantes

Communication
interne

Actions sur le
Bâtiment et ses
Réglages 

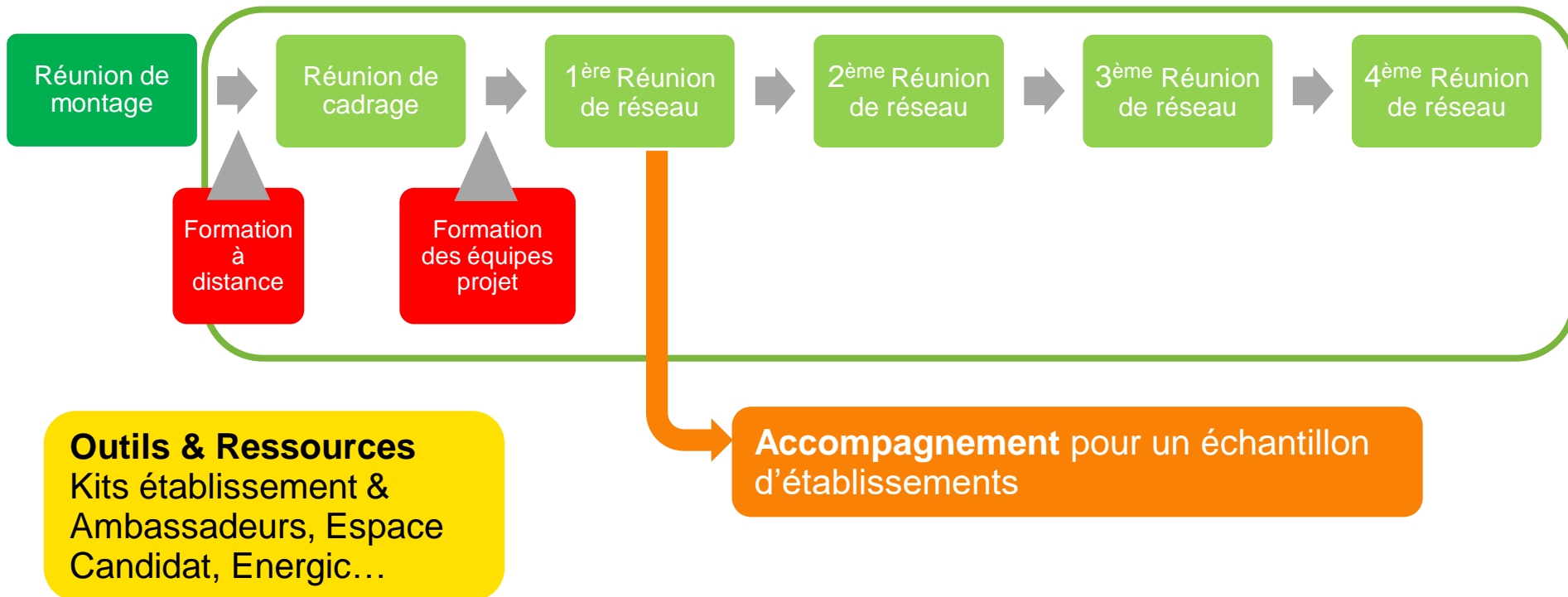
Communication
externe

La 1^{ère} année

Prestations proposées dans le cadre des CEE

Avec la
collectivité

Pour l'ensemble des établissements





- Inscriptions
- Suivi des consommations et calcul des économies d'énergie réalisées
- Classement du concours
- Envoi des kits ambassadeurs
- Communication autour du challenge CUBE.S



Accompagnement des collectivités & établissements inscrits à CUBE.S dans le cadre des CEE :

- Cadrage
- Formations
- Animation de réseau
- Accompagnement des établissements échantillons

AU PROGRAMME



MATIN

Le changement

1. Comprendre l'occupant face au changement
2. Le changement dans un groupe
3. L'environnement de travail : confort et ergonomie
4. Les freins et les leviers du changement

PAUSE DEJEUNER

APRES-MIDI

Mise en œuvre
de CUBE.S

5. Comment lancer la démarche ?
6. Ateliers / mise en pratique

Pourquoi parler de changement ?



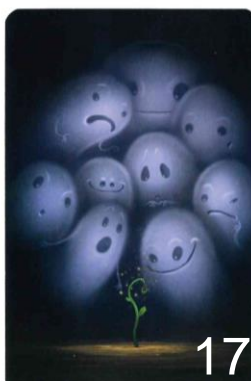
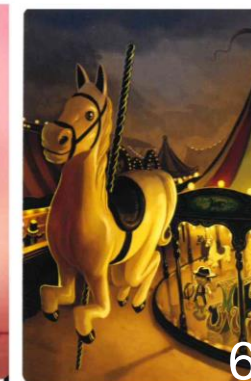
Transition énergétique (cf : Formation à distance module 2)

- Engagement de la France à atteindre la neutralité carbone en 2050
- Or, le bâtiment est le 1^{er} consommateur d'énergie en France
- Nécessité de changer !

Selon vous, quelle carte représente le mieux le changement ?



Source : Jeu Dixit



Source :
Jeu Dixit



4 niveaux d'intégration du changement



En tant qu'individu

**4 niveaux
d'intégration
du changement**



Dans un groupe,
une organisation
(amis, famille...)

**4 niveaux
d'intégration
du changement**



4 niveaux d'intégration du changement

Dans la société





4 niveaux d'intégration du changement

Dans son environnement
de travail





En tant qu'individu



Dans un groupe,
une organisation
(amis, famille...)

4 niveaux d'intégration du changement

Dans son environnement
de travail



Dans la société





MATIN

Le changement

1. Comprendre l'occupant face au changement
2. Le changement dans un groupe
3. L'environnement de travail : confort et ergonomie
4. Les freins et les leviers du changement



1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT

1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT



Qu'est-ce qui définit nos actions (nos comportements) au quotidien ?



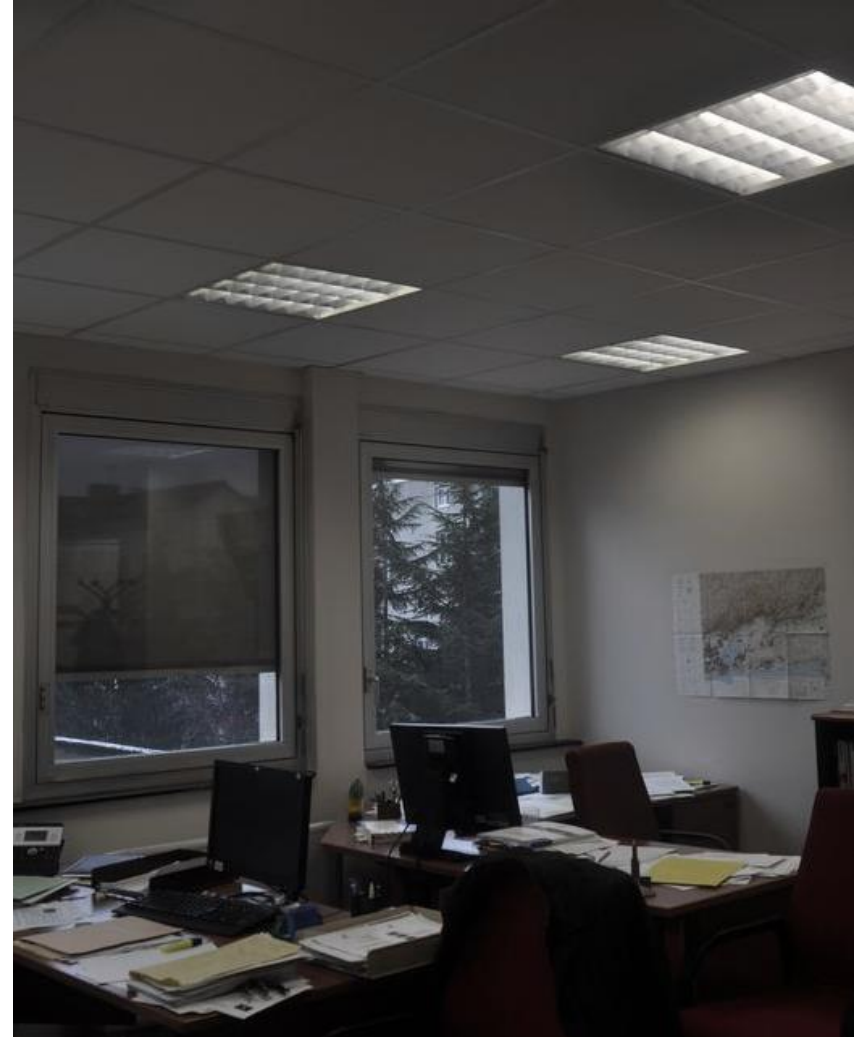
Idée numéro **1** :
nous agissons pour répondre
à nos besoins

1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT



Il n'y a pas de soleil dehors
et pourtant...
Les stores sont fermés
et la lumière allumée.

POURQUOI



1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT



Qu'est-ce qui définit nos actions (nos comportements) au quotidien ?

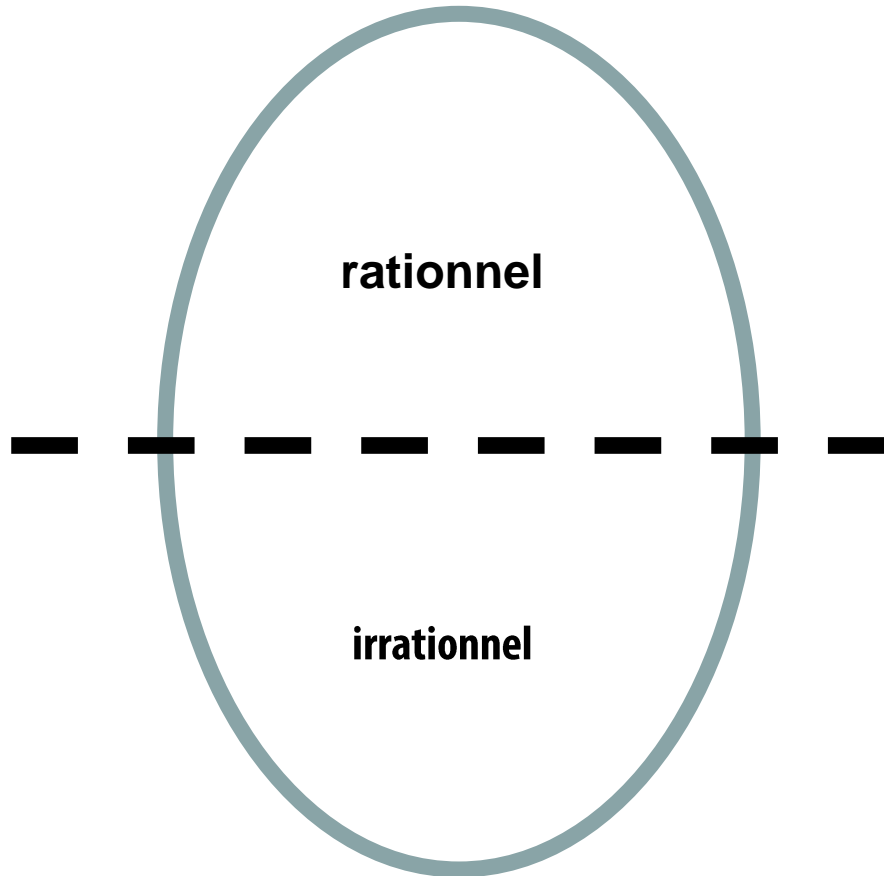


Idée numéro 2 :
nous ne sommes pas des êtres
complètement rationnels

1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT



**nous ne sommes
pas des êtres
complètement
rationnels**

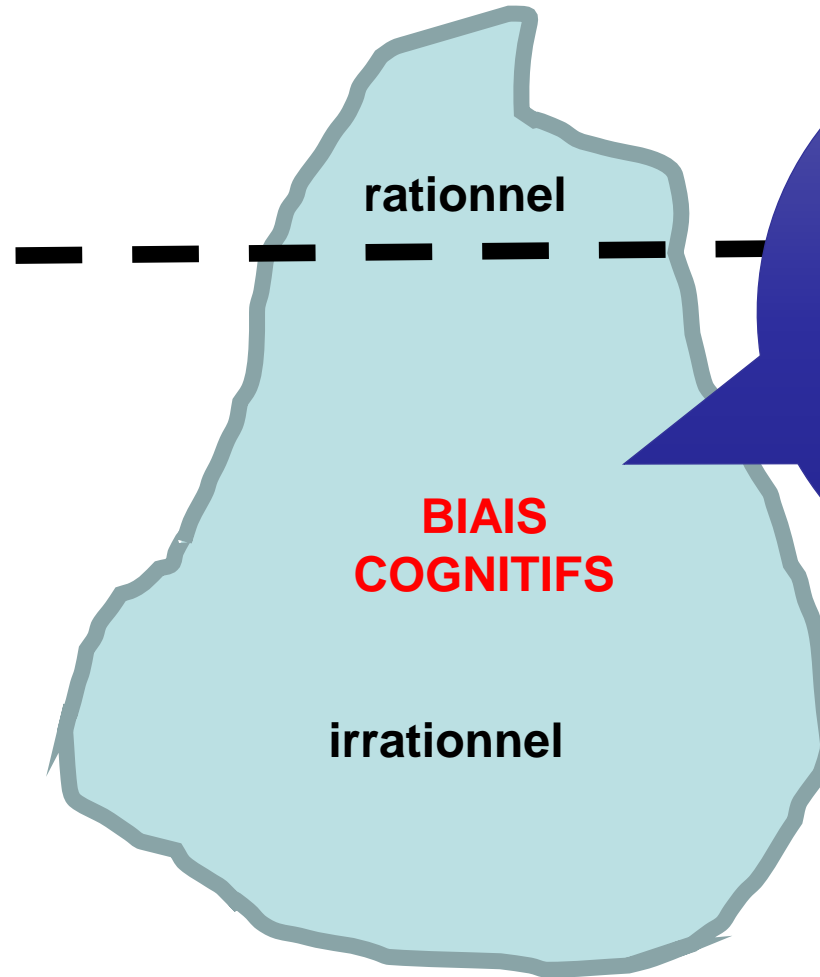


Dans nos actions et décisions...

1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT



nous ne sommes pas des êtres complètement rationnels

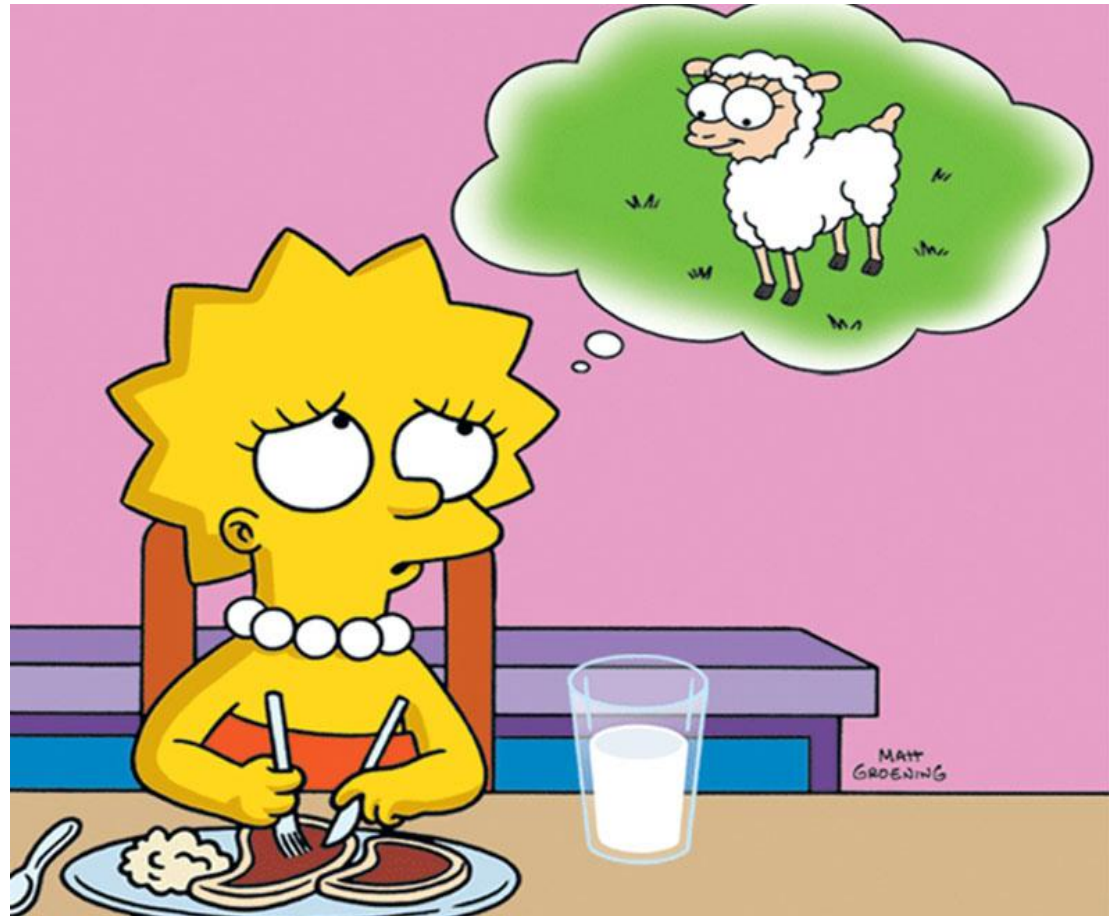


Ex : Nous sommes attirés par les détails qui confirment nos croyances existantes

1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT



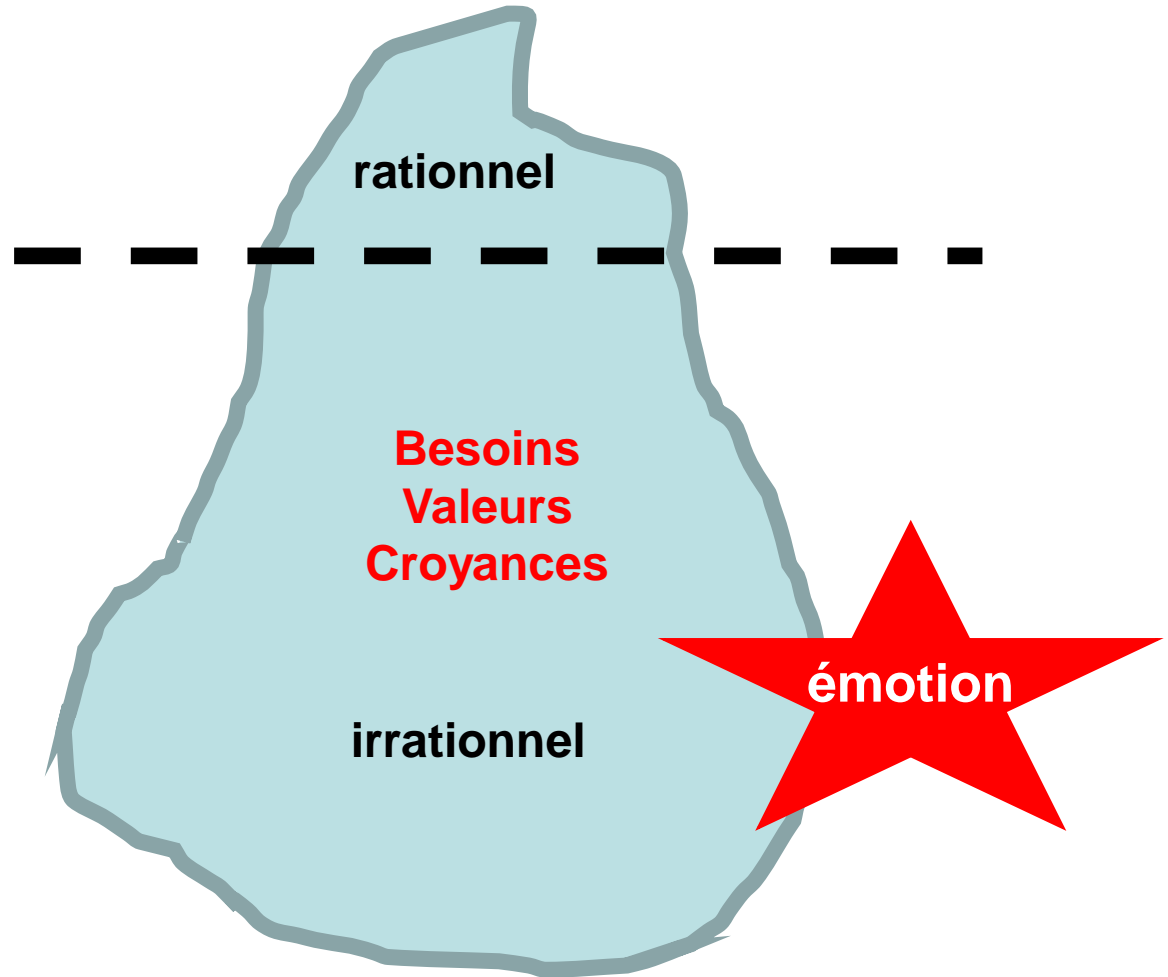
EXEMPLE DE
BIAIS COGNITIF :
LA DISSONANCE
COGNITIVE



1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT



nous ne sommes
pas des êtres
complètement
rationnels



1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT



Comment passer de l'INTENTION (de changer) à l'ACTION ?



La motivation !

Mais d'où vient-elle ?

1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT



Motivation externe...



Image by skeeze from Pixabay

Ou motivation interne ?



- Récompense à la fin de l'année
- Valorisation dans les bulletins scolaires



Issue de 3 besoins essentiels :

1. Autonomie : c'est moi qui l'ai décidé !
2. compétence : surmonter des défis
3. besoin d'appartenance sociale

1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT



Comment passer de l'INTENTION (de changer) à l'ACTION ?



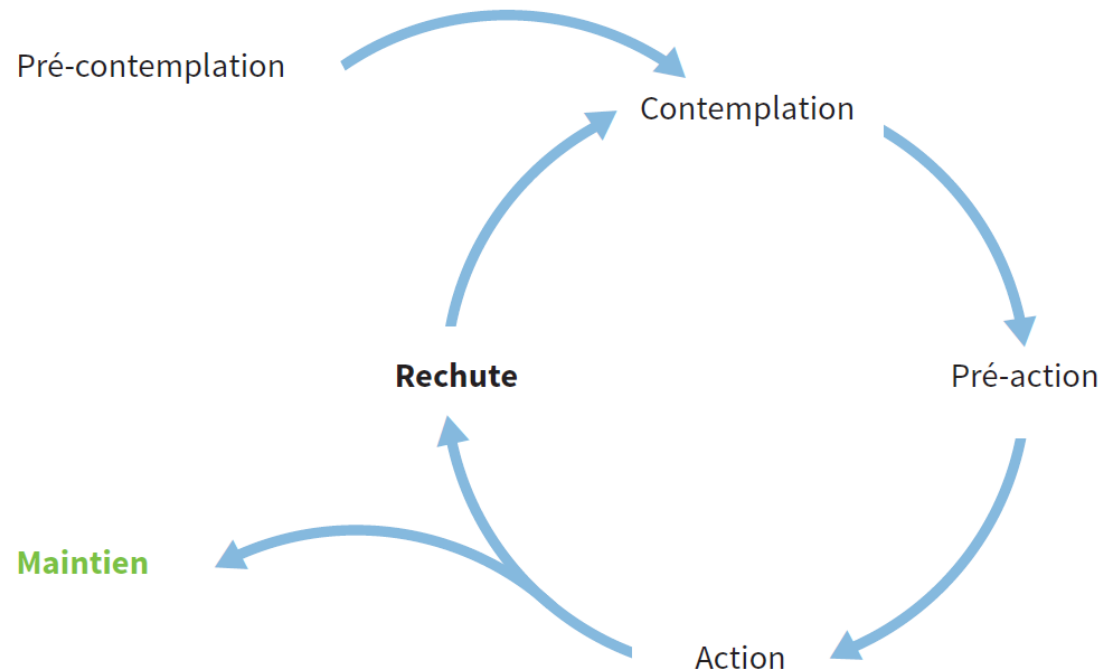
Le changement
se fait par étape

1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT



Le processus de changement

**LE MODÈLE
TRANSTHÉORIQUE
DU CHANGEMENT**
(Prochaska & DiClemente,
1983)



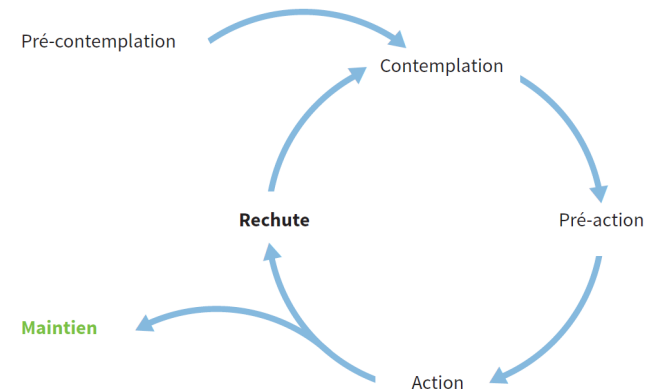
Source : Gremeaux, Thévenon, Daviet, Bouillet, Édouard & Hupin, 2015

1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT



Une application pratique...

L'expérience du Canton
de Genève
Les semaines Energie



Éteignez-vous votre écran pendant vos pauses?

Non car ça consomme plus d'énergie au rallumage, non? →C

Oui, du bout du doigt, ça ne prend qu'une demi-seconde! →M

Non car les économies sont ridicules. Il faudrait surtout mettre en place d'autres types de production d'énergie. →PC

Je veux bien éteindre mon écran mais à partir d'une pause de combien de temps est-ce rentable? →PA

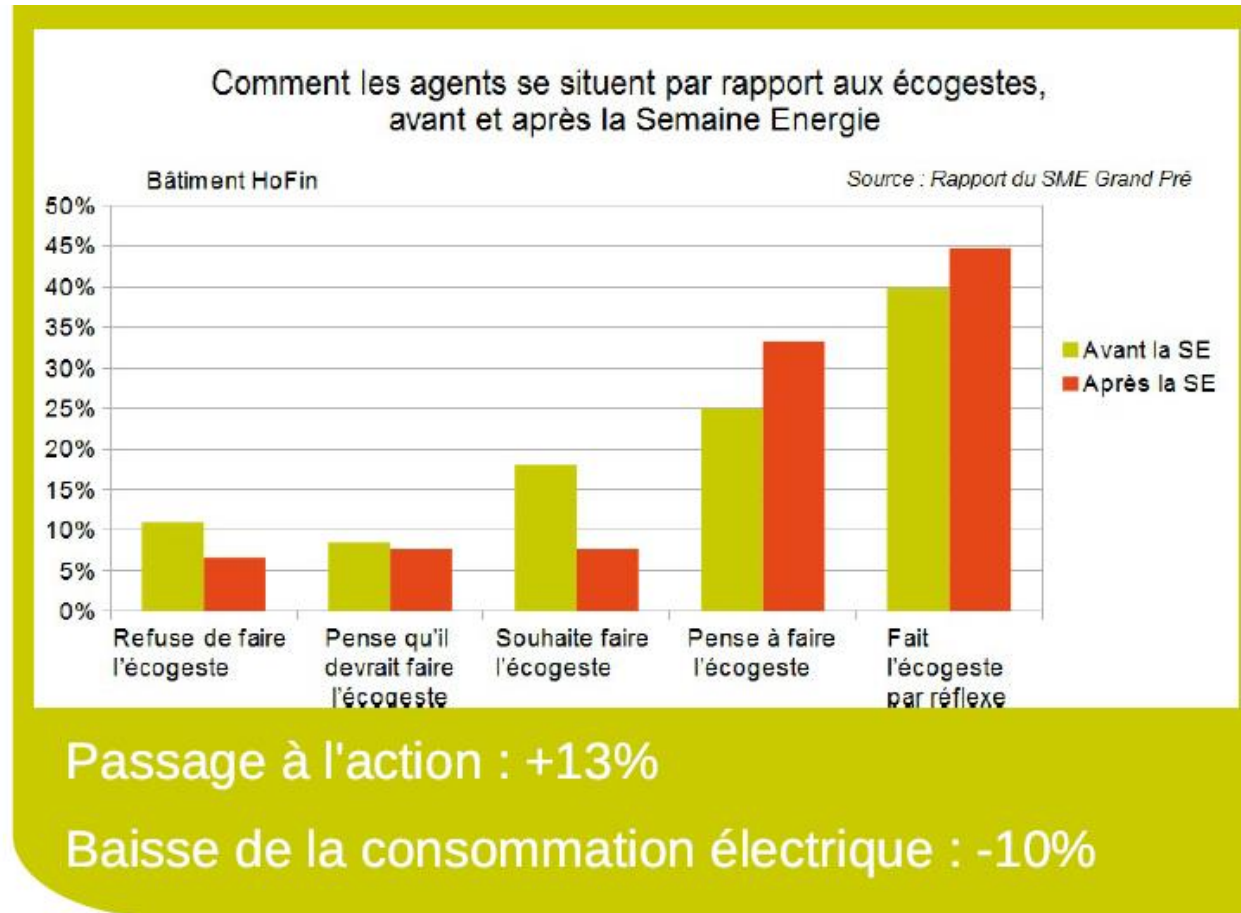
Oui, pendant les pauses et le soir. Il faut juste y penser à chaque fois... →A

1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT



Une application pratique...

L'expérience
du Canton de
Genève
Les semaines
Energie



1 COMPRENDRE L'OCCUPANT FACE AU CHANGEMENT



A retenir...



- Prendre en compte les besoins des gens
- savoir prendre en compte les biais cognitifs autant que la rationalité de l'individu
- Développer la motivation interne (autonomie, défi et appartenance sociale)
- Accompagner un changement qui se fait par étape



MATIN

Le changement

1. Comprendre l'occupant face au changement
- 2. Le changement dans un groupe**
3. L'environnement de travail : confort et ergonomie
4. Les freins et les leviers du changement



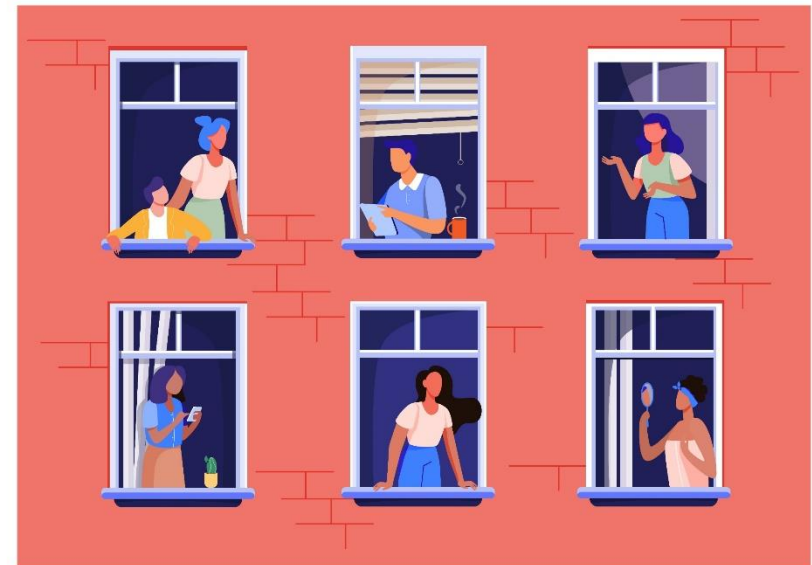
2 LE CHANGEMENT DANS UN GROUPE

2 LE CHANGEMENT DANS UN GROUPE

Les autres comme leviers d'évolution des comportements

- Les petits groupes génèrent un fort **mimétisme** et **conformisme social**

Exemple : L'expérience de Hopper et Nielsen (1991) sur le tri sélectif



Designed by pch.vector / Freepik

2 LE CHANGEMENT DANS UN GROUPE

Les autres comme leviers d'évolution des comportements

- La dynamique de groupe est essentielle pour **défaire les normes préexistantes et les habitudes**

Exemple :
Famille à
énergie
positive

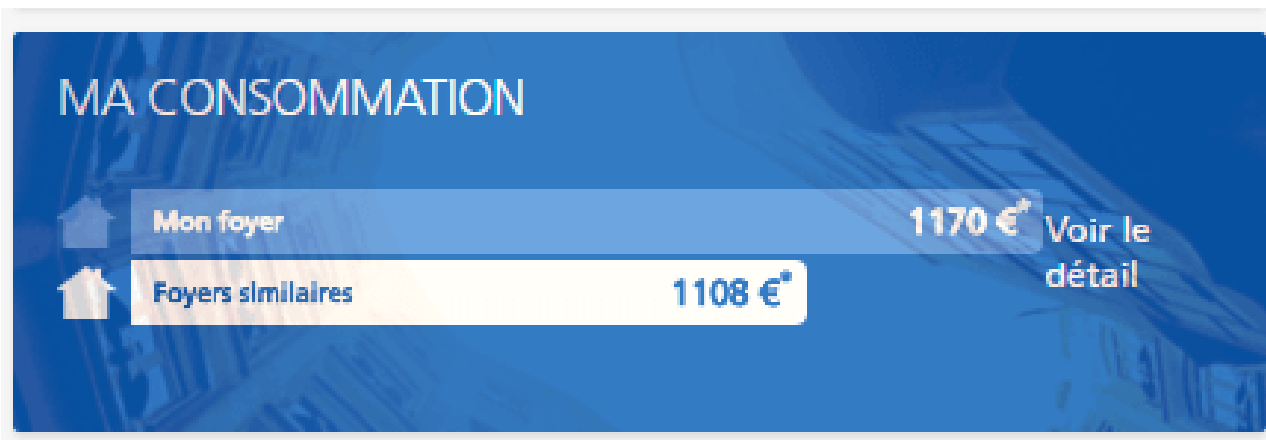


DISCUSSION INTERACTIVE
IMPLICATION
CONTRE-ARGUMENTS,
LEVÉE DES DOUTES
SENTIMENT
D'APPARTENANCE
CONVIVIALITÉ ÉMULATION

2 LE CHANGEMENT DANS UN GROUPE

Les autres comme leviers d'évolution des comportements

UTILISER LES NORMES SOCIALES DANS LES DOCUMENTS ÉCRITS : LA COMPARAISON SOCIALE



Source: EDF e.quilibre



2 LE CHANGEMENT DANS UN GROUPE

Les autres comme leviers d'évolution des comportements

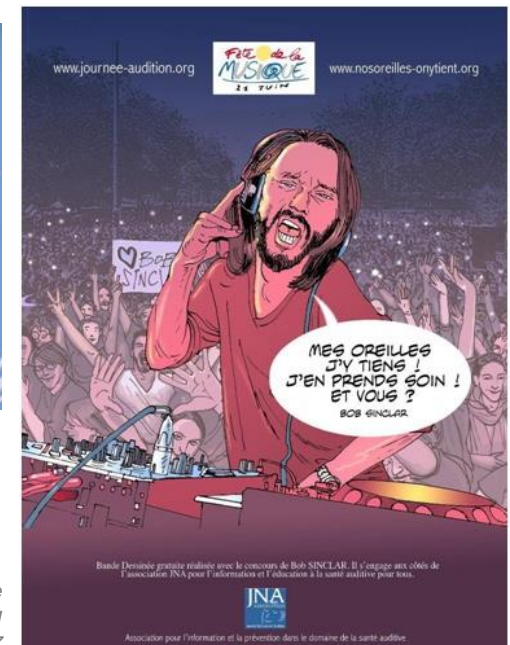
CERTAINS INDIVIDUS ONT UN POUVOIR D'ENTRAÎNEMENT PLUS FORT :
LES LEADERS D'OPINION, PRESCRIPTEURS, AUJOURD'HUI INFLUENCEURS



Greta Thunberg

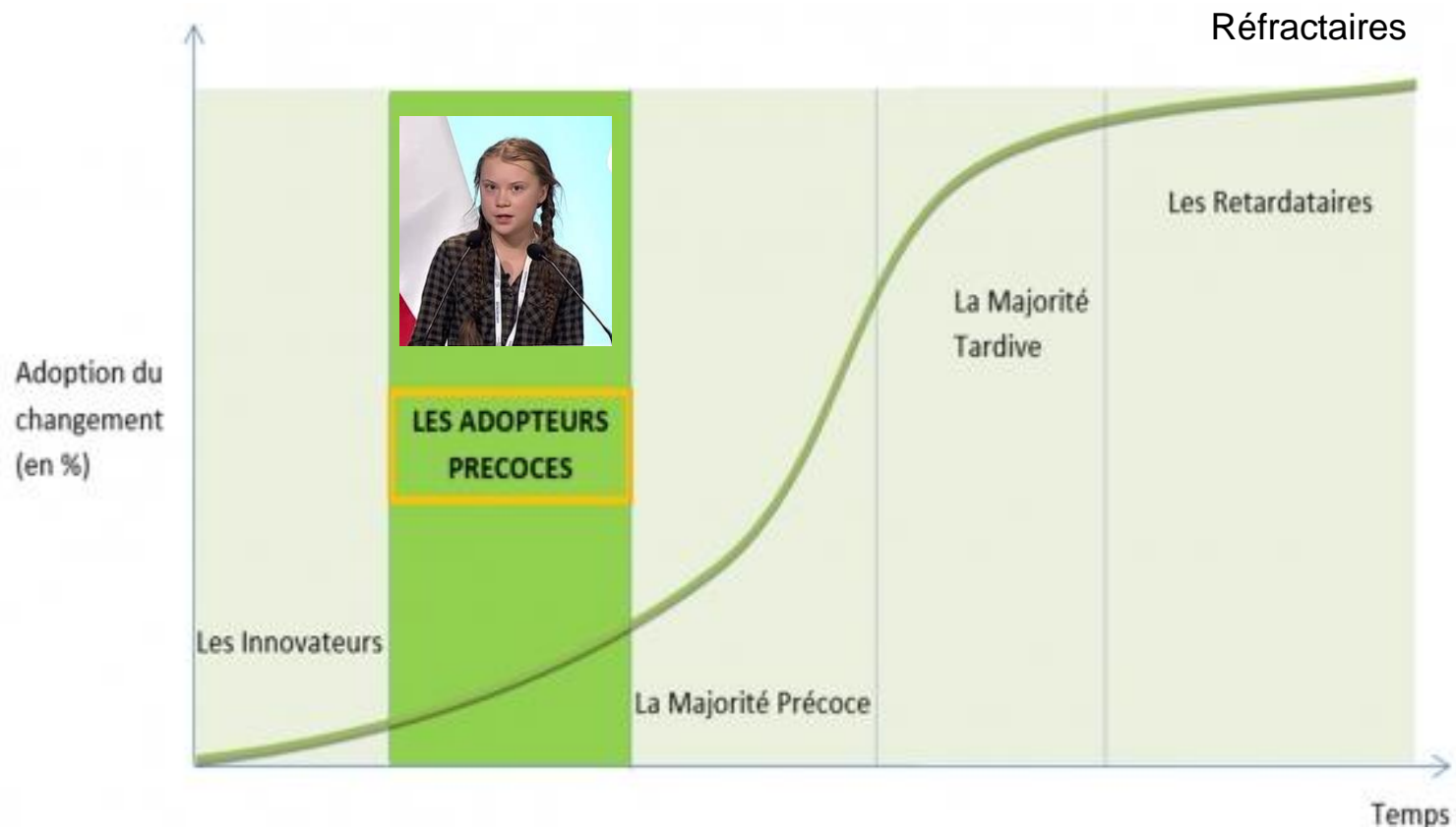
Source :
campagne de
sécurité routière
de la Région de
Bruxelles-Capitale

Source: campagne de
prévention auditive avec le DJ
Bob Sinclar, 2017



2 LE CHANGEMENT DANS UN GROUPE

La diffusion du changement





MATIN

Le changement

1. Comprendre l'occupant face au changement
2. Le changement dans un groupe
- 3. L'environnement de travail : confort et ergonomie**
4. Les freins et les leviers du changement



Pause



3 L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONFORT DE L'OCCUPANT

3 L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONFORT DE L'OCCUPANT



Qu'est ce que le confort ?

Définition : État de bien-être vis-à-vis de l'environnement alentour

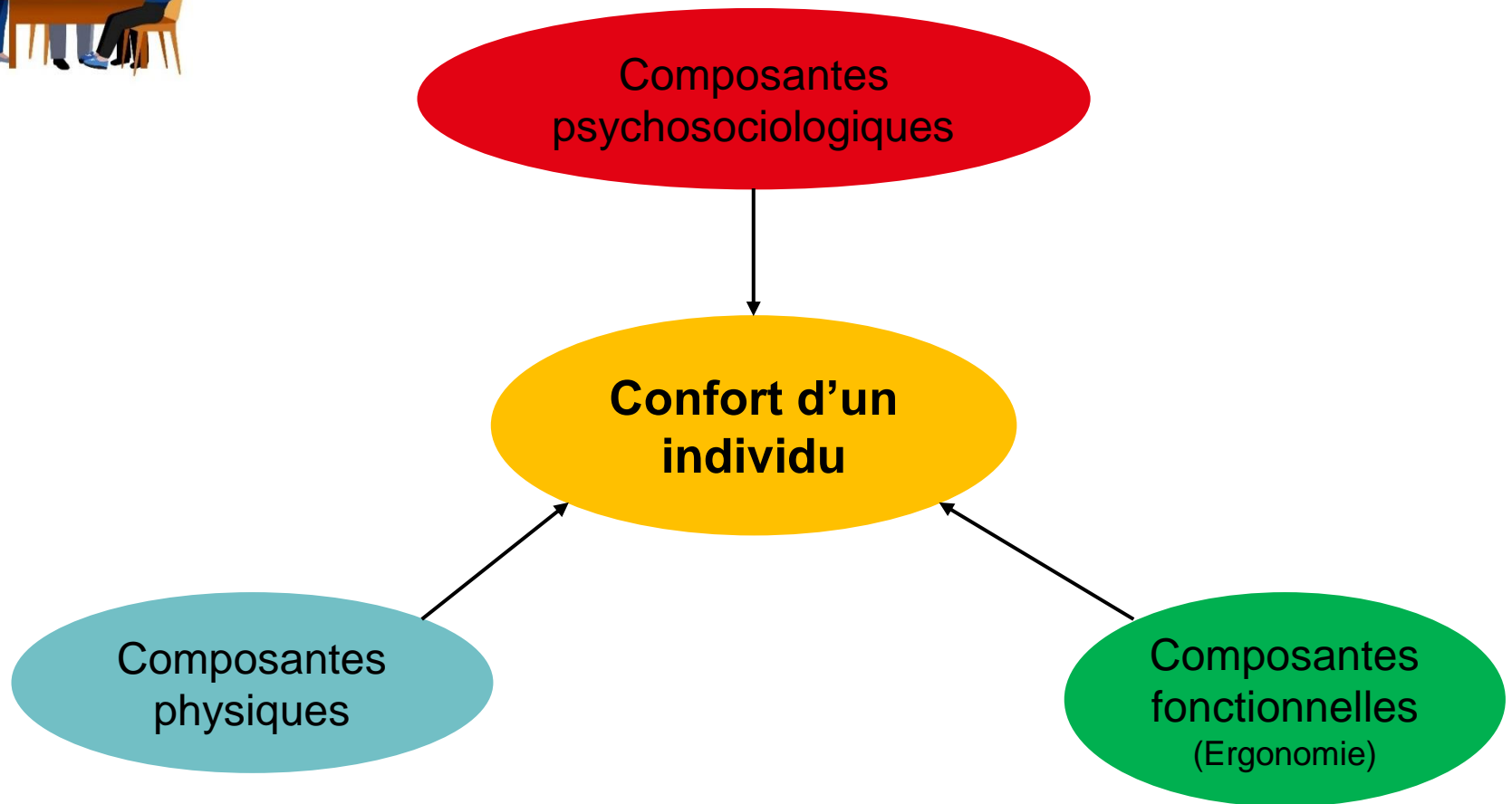
Pour vous, qu'est-ce qu'une salle de classe confortable ?



3 L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONFORT DE L'OCCUPANT



Qu'est-ce que le confort ?



3 L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONFORT DE L'OCCUPANT



Composantes du confort pouvant être mesurées par des **grandeurs physiques** :

Confort physique

- **Thermique** → Température de l'air ambiant, Température des parois ...(T°)
- **Respiratoire (qualité de l'air...)** → Taux de CO₂ (ppm)
- **Visuelle** → Eclairage (Lux)
- **Acoustique** → Niveau de bruit (dB)



3 L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONFORT DE L'OCCUPANT



Pour vous, quelle composante physique du confort entraine le plus de consommation d'énergie ?

Confort
physique

Thermique

Respiratoire

Visuelle

Acoustique

3 L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONFORT DE L'OCCUPANT



Les 6 paramètres mesurables du confort thermique :

Confort physique

Paramètre 1 :
La température ambiante de l'air

Paramètre 2 :
La température moyenne des parois


Paramètre 3 :
L'humidité relative de l'air

Paramètre 4 :
La vitesse de l'air

Paramètre 5 :
Le métabolisme

Paramètre 6 :
L'habillement

➔ Chaque paramètre constitue un objectif et une marge de manœuvre pour atteindre un confort acceptable

Et pour chaque paramètre, existe-t-il un levier  ?

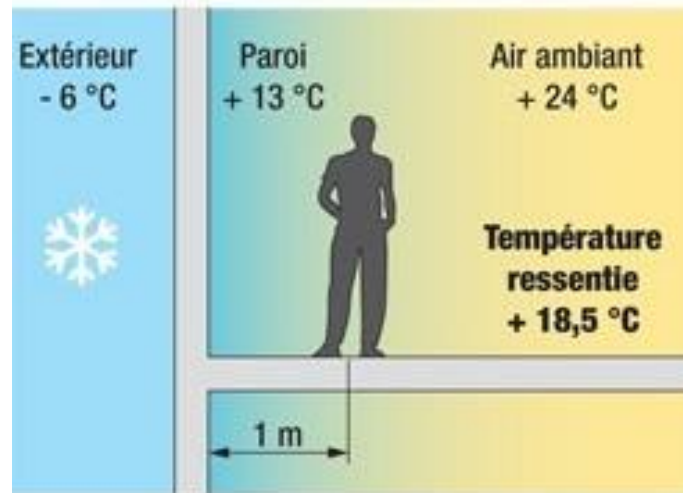
3 L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONFORT DE L'OCCUPANT



Zoom sur : La température des parois

Confort
physique

T° ressentie \neq T° ambiante



Agencement des pièces pour éviter la sensation de paroi froide (tables...)



Amélioration du confort thermique

3 L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONFORT DE L'OCCUPANT



Zoom sur : l'importance de l'aération
et de la ventilation

Confort
physique

Aération/
Ventilation

30% < Humidité
Relative < 75%

Confort thermique
(paramètre 3)

tCO₂ < 1000ppm

Qualité de
l'Air Intérieur



Ouverture des fenêtres le plus
régulièrement possible (à
chaque intercour)

Productivité, santé, gain
énergétique...

3 L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONFORT DE L'OCCUPANT



Confort
physique

Les leviers du confort thermique

T° AMBIANTE DE L'AIR

Système de chauffage, isolation
Ventilation
Occupation des salles

T° MOY. DES PAROIS (MURS, VITRES)

Agencement des pièces

HUMIDITÉ DE L'AIR

Ventilation et aération

VITESSE DE L'AIR

Gestion des courants d'air (+été/-hiver) :
vérification des menuiseries, de la VMC

MÉTABOLISME, HABILLEMENT ET ACTIVITÉ

Adapter la tenue au niveau d'activité, au
métabolisme et au lieu
(ex : multicouche en hiver)

QUALITÉ DE L'AIR INTÉRIEUR (QAI)

Ventilation et aération, choix des matériaux et
produits utilisés (peinture, produits
d'entretien...)



3 L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONFORT DE L'OCCUPANT



L'aspect psychosociologique
du confort :

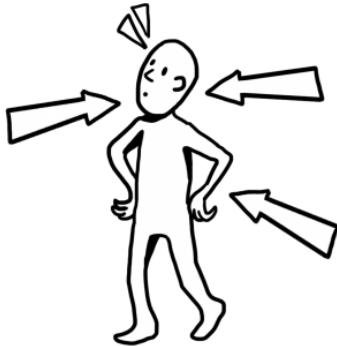
Confort
psychosociologique

Paramètres **non mesurables** mais participent aussi
fortement au confort d'un individu :

Paramètre 1 :
L'individu

Paramètre 2 :
La société

Paramètre 3 :
L'organisation



La possibilité de **pouvoir agir sur son environnement de travail** contribue au sentiment de confort.

3 L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONFORT DE L'OCCUPANT



Qu'est-ce que le confort fonctionnel
ou l'ergonomie ?

Confort
fonctionnel



Domaine du confort qui vise, pour un occupant,
à faciliter l'usage de son environnement



Celle qui aide l'occupant



Celle qui n'aide pas l'occupant



3 L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONFORT DE L'OCCUPANT



Améliorer l'ergonomie : un levier
d'économies d'énergie

Confort
fonctionnel



Faciliter la compréhension des installations.

3 L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONFORT DE L'OCCUPANT



Synthèse : Confort et Cube.S



Composantes physiques

Composantes
psychosociologiques

Composantes
fonctionnelles

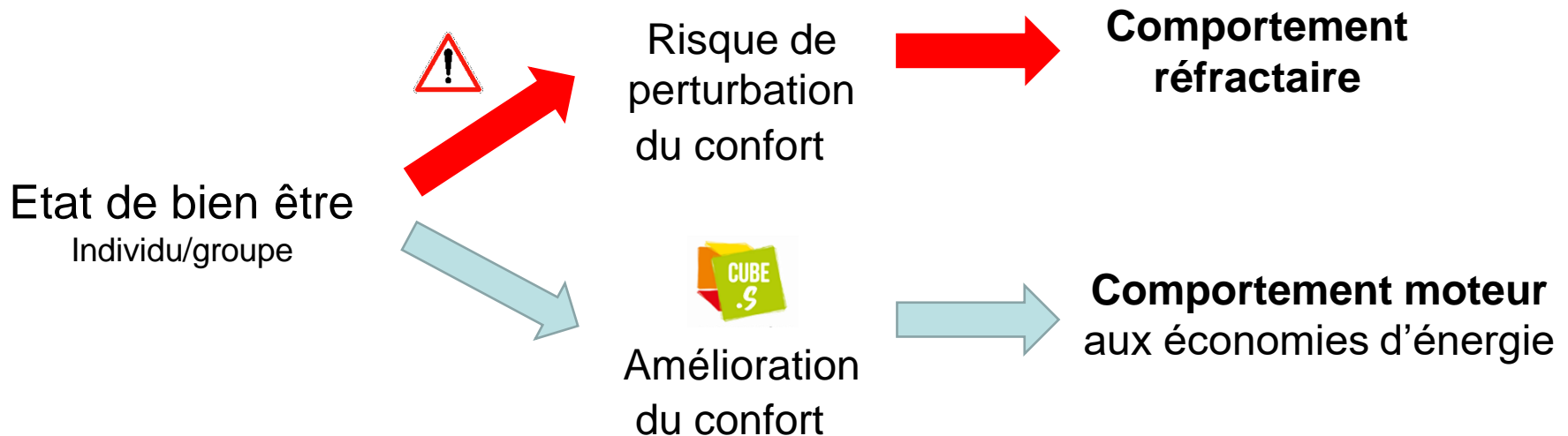
3 L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONFORT DE L'OCCUPANT



A retenir...



Le **confort** est avant tout un **besoin** pour l'occupant





MATIN

Le changement

1. Comprendre l'occupant face au changement
2. Le changement dans un groupe
3. L'environnement de travail : confort et ergonomie
4. **Les freins et les leviers du changement**

J'ai rien contre le changement,
mais faut pas que ça perturbe la routine.



4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT

4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT

À votre avis ...



4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT

LEVIERS MAJEURS IDENTIFIÉS



CRÉER UN CONTEXTE FAVORABLE AU
CHANGEMENT



RENDRE LES OCCUPANTS ACTEURS
DU CHANGEMENT



BIEN COMMUNIQUER

4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



CRÉER UN CONTEXTE FAVORABLE AU CHANGEMENT

Créer une émulation

le concours comme élément déclencheur

Stimuler la motivation externe : récompenses, concours national, défi global

- Pose d'échéances : 1 an pour agir !

Et la motivation interne :

- Dynamique de groupe : mise en réseau, newsletter
- Créer une ambiance ludique et conviviale

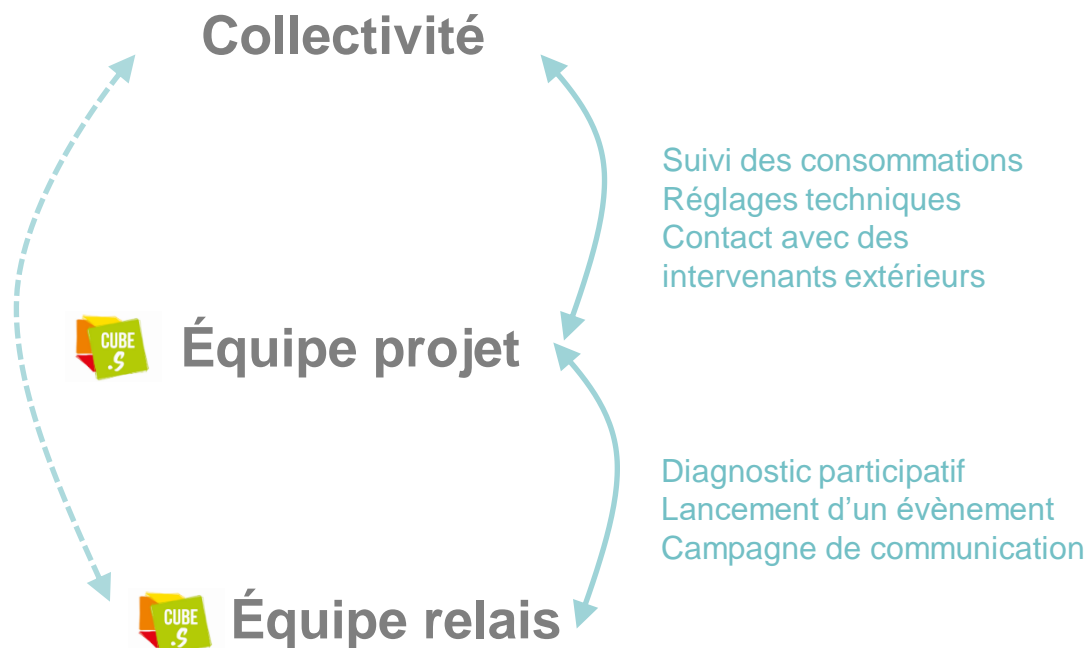


4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



CRÉER UN CONTEXTE FAVORABLE AU CHANGEMENT

Affirmer la cohérence du projet :
organisation et exemplarité de la hiérarchie



Le 1^{er} ministre japonais Junichiro Koizumi lors du lancement de « cool biz » en 2005

4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



CRÉER UN CONTEXTE FAVORABLE AU CHANGEMENT

Organiser la sensibilisation par les pairs

- **Principe** : s'appuyer sur le besoin d'identification du public pour communiquer une idée
- Communiquer auprès du plus grand nombre
- Le rôle de l'équipe relais CUBE.S

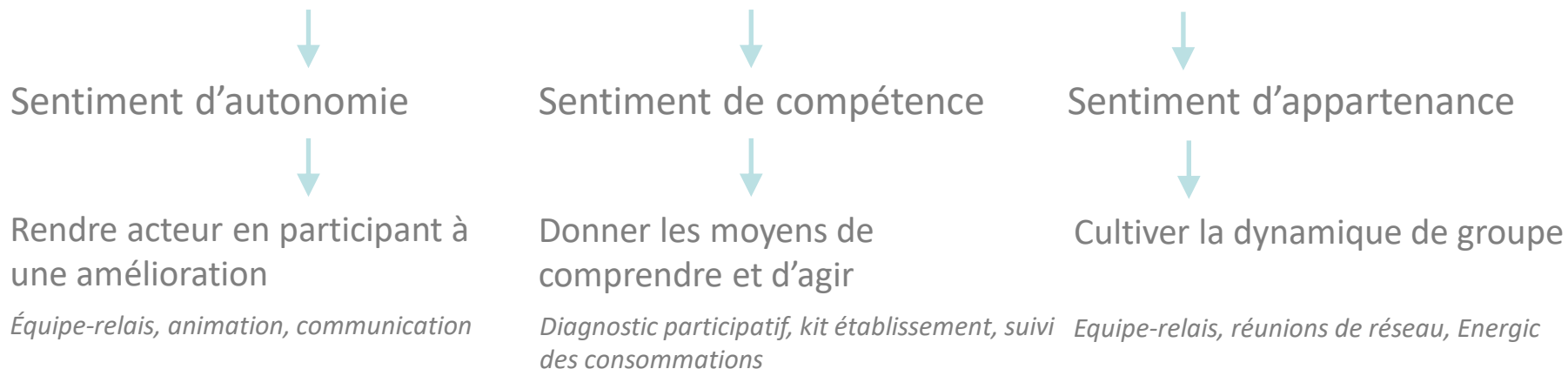


4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



RENDRE LES OCCUPANTS ACTEURS DU CHANGEMENT

Motivation interne



CHANGEMENT DURABLE

4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



BIEN COMMUNIQUER

Connaître sa cible, son public

Identifier ce qui caractérise le public visé

La tranche d'âge/classe

Les intérêts

Les habitudes

Ce qu'il rejette

Les codes



4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



BIEN COMMUNIQUER

Définir les objectifs de la communication

Communiquer, cela recouvre de nombreux objectifs :

Féliciter
Inviter
Encourager
Sensibiliser
Mobiliser
Informé

A chaque étape de CUBE.S, les objectifs de la com' peuvent être différents.

Ex : sensibiliser sur la puissance et la consommation des équipements ; montrer l'efficacité des actions ; présenter les membres de l'équipe relais...

4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



BIEN COMMUNIQUER

Varier et adapter les modes de communication

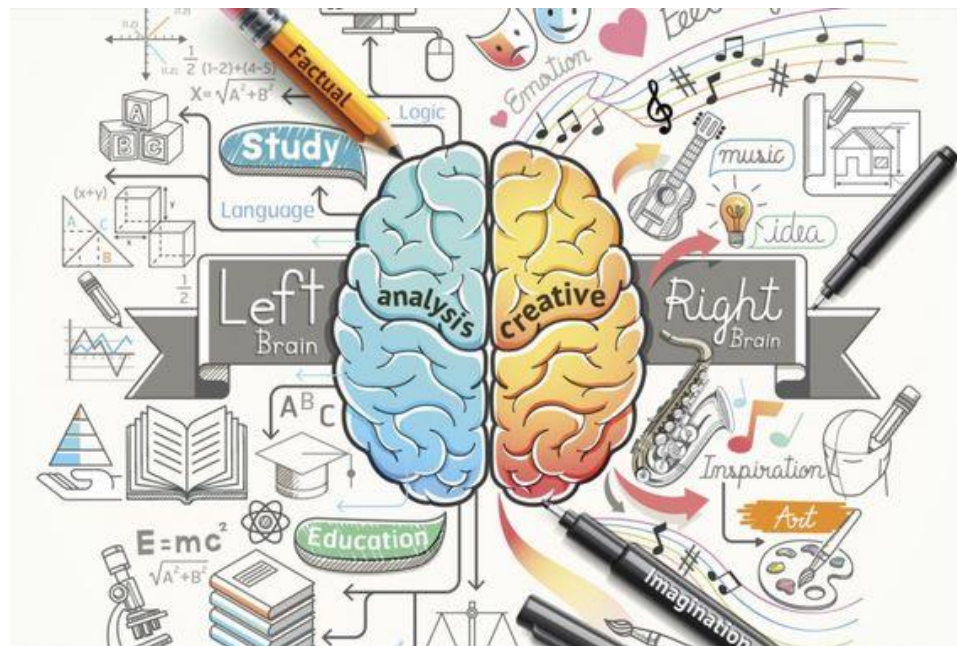
Cerveau gauche :

Analytique

Précis

Logique

Mathématique



Cerveau droit :

Emotionnel

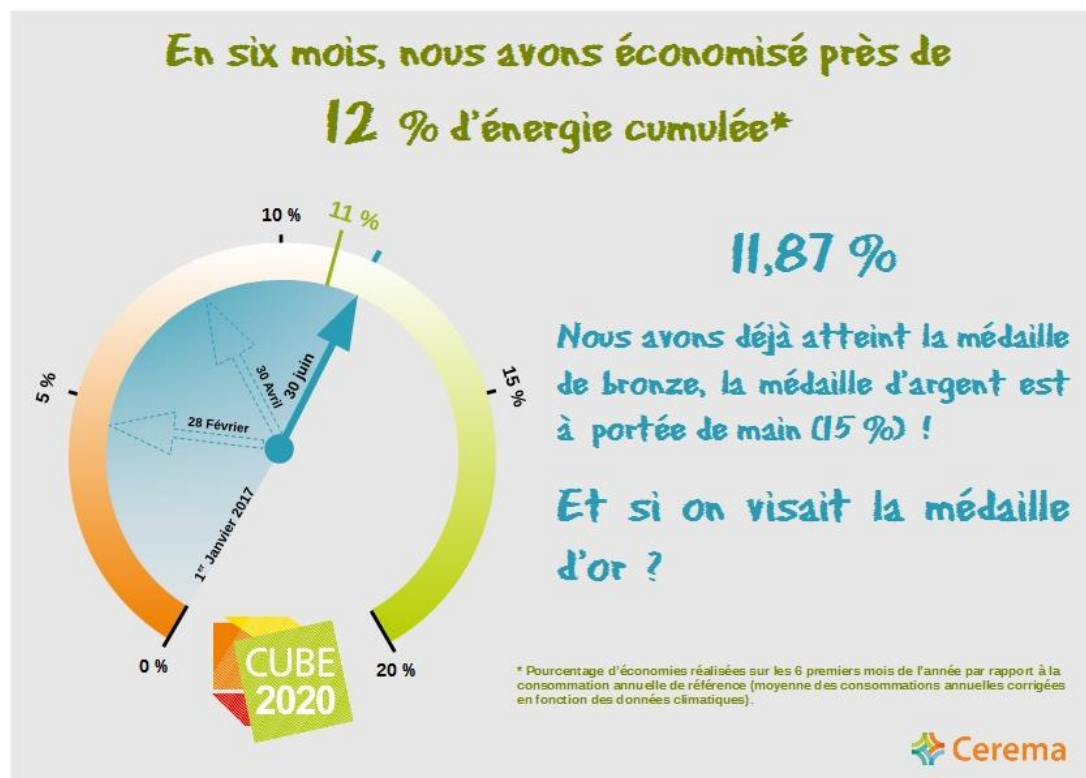
Créatif

Intuitif

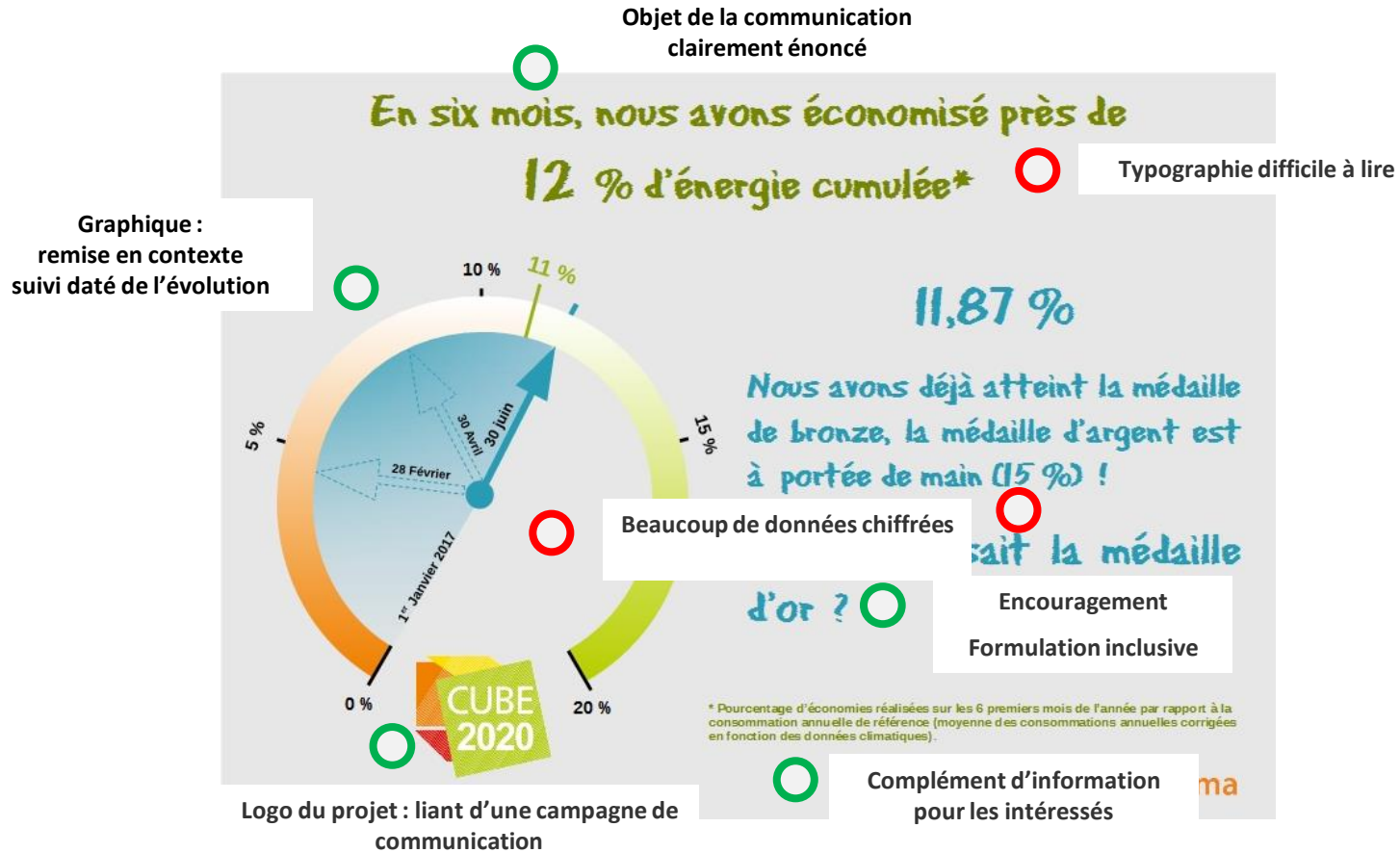
Expérimentation



4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT

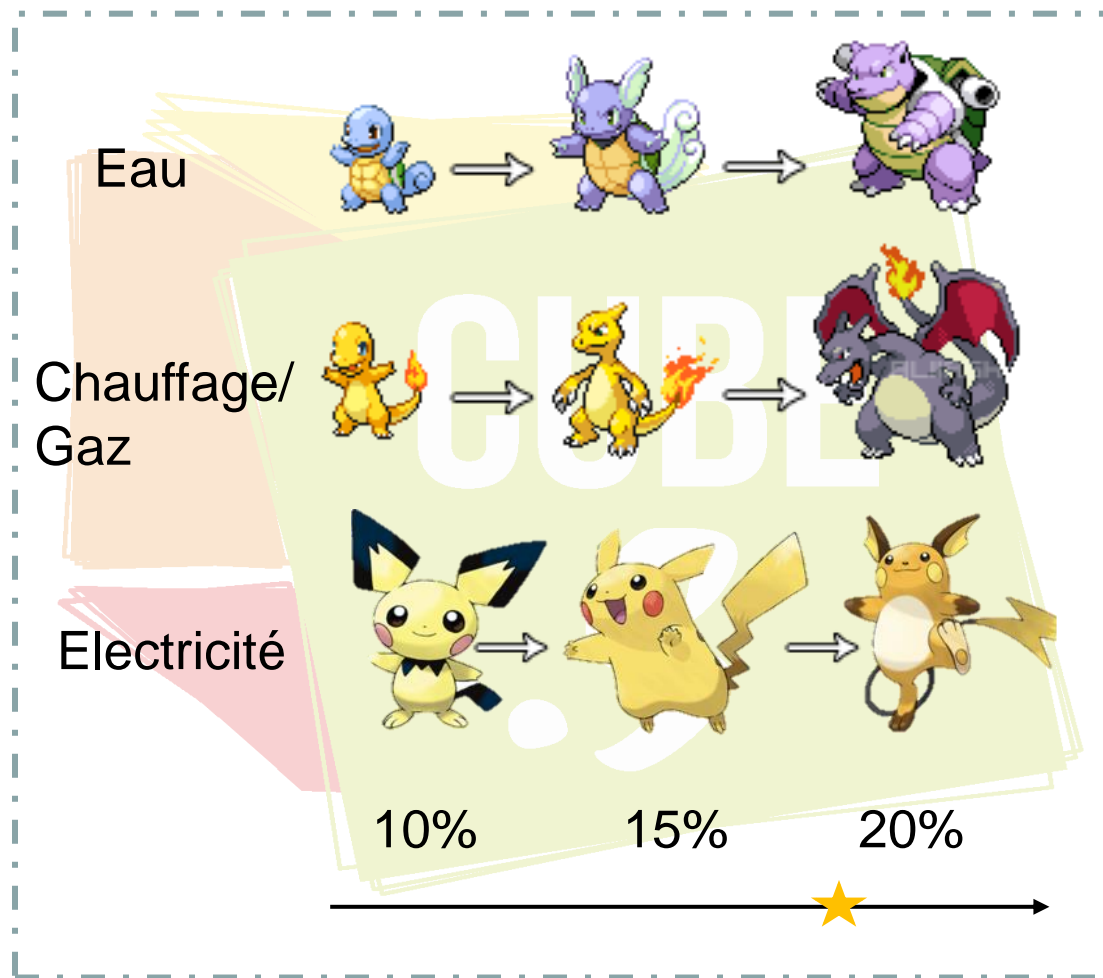


4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT

« vers la médaille d'or »



4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT

Atelier : que pensez-vous de ces différents supports de présentation ?



4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



A retenir...



APPROPRIATION DE

Justesse du ton et du vocabulaire

Objectifs

LA DÉMARCHÉ

Quantité et type d'information

Choix du support

IMPLICATION DES

Typographies

Sensibilités

É L È V E S

4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



Les « nudges » ou incitations environnementales



4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



Exemples de « nudges »

Suggérer le « bon choix »



Source : INSA- Lyon

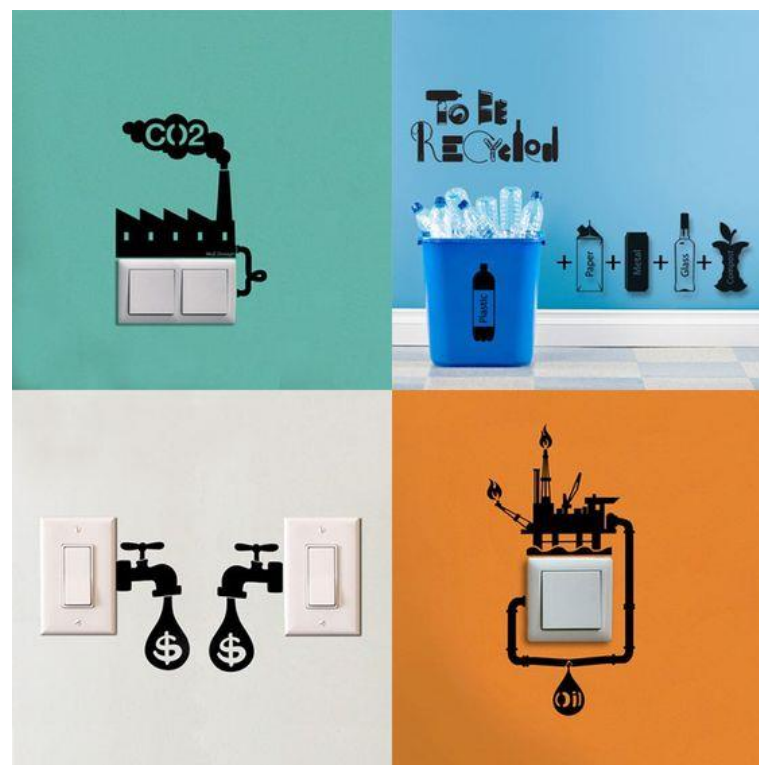
4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



Exemples de « nudges »

Attirer l'oeil

En occupant des espaces ordinaires



4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



Exemples de « nudges »

Rendre les résultats visibles



Source : cyclehoop

4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



Exemples de « nudges »

Rendre l'action ludique



Source : Cerema

4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



Exemples de « nudges »

Faire appel aux normes sociales



4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



Les limites des « nudges »

- Paternalisme
- Manipulation
- Incertitude sur la prise de conscience engendrée

A éviter :

- Message culpabilisant / moralisateur
- Message discriminant / clivant

- Travailler sur la base des comportements repérés, construire avec les individus et tester avant d'appliquer
- A utiliser en complément d'autres outils



4 LES FREINS ET LES LEVIERS DU CHANGEMENT



A retenir...



COMMUNICATION
Justesse du ton et du vocabulaire *Objectifs*
C O N T E X T E
Quantité et type d'information *Choix du support*
BIENVEILLANCE
Typographies *Sensibilités*
COMPLÉMENTARITÉ

Précaution : faire vérifier la bonne compréhension du message par un échantillon de personnes extérieures à la conception

Pause



DÉBAT MOUVANT

D'accord ou pas d'accord ?

Oui !



Non !

DÉBAT MOUVANT

Pour réduire les consommations d'un bâtiment, agir sur la technique est plus facile et efficace qu'agir sur l'humain.

D'accord ou pas d'accord



DÉBAT MOUVANT

Dans une démarche d'économie d'énergie, on peut tout dire aux occupants.

D'accord ou pas d'accord



DÉBAT MOUVANT

*Pour réduire sa consommation d'énergie,
il faut réduire son confort.*

D'accord ou pas d'accord



AU PROGRAMME



APRES-MIDI

Mise en œuvre
de CUBE.S

5. Comment lancer la
démarche ?

6. Ateliers / mise en
pratique



5 COMMENT LANCER LA DÉMARCHE ?

5 COMMENT LANCER LA DÉMARCHE ?



**Mettre en place une équipe projet :
quelles compétences mobiliser ?**

Un référent établissement

Rôle :

- Gère l'espace candidat
- Suit les consommations
- Interlocuteur privilégié du Cerema

Définir au préalable :

- Les contours de la démarche (objectifs, périmètre...)
- Le budget
- Les « ressources humaines » / temps passé



Une équipe projet

Rôle :

- Définit les actions à mettre en œuvre
- Coordonne l'ensemble des actions et acteurs
- Veille à l'avancement de la démarche

Qui :

- Personnel pédagogique, administratif et technique
-> mixer les compétences
- Savoir-être, dynamisme

5 COMMENT LANCER LA DÉMARCHE ?



Pour vous, à quoi ces termes se rapportent-ils ?

Information

Participation

Concertation

Consultation

Autoconstruction

5 COMMENT LANCER LA DÉMARCHE ?

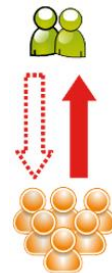


Impliquer les occupants

Information



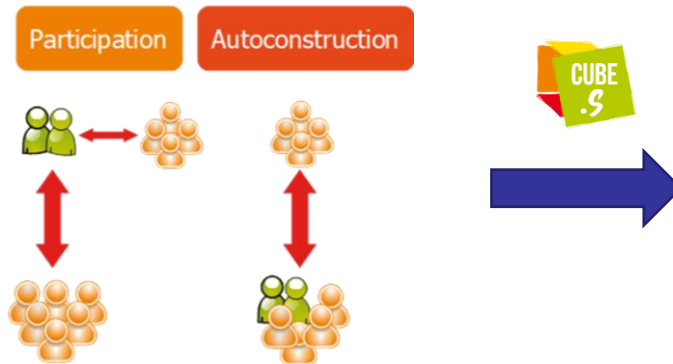
Consultation



Concertation



5 COMMENT LANCER LA DÉMARCHE ?



**Mettre en place
une équipe relais**

- **Rôle :**
 - « Courroie de transmission » (sensibilisation par les pairs)
 - Réalisation des actions (déléguées par l'équipe projet)
- **Qui :**
 - Diversité des profils (pas seulement les élèves)
 - Compétences humaines (bon relationnel, dynamisme...)
 - Motivés (volontariat)
 - Possibilité de s'appuyer sur une structure existante (club, CVC ou CVL, éco-délégués...)

5 COMMENT LANCER LA DÉMARCHE ?



L'événement de lancement

- Donner envie
- Susciter l'intérêt
- Marquer les esprits



- Montrer le portage par la hiérarchie, la cohérence de la démarche
- Laisser de la place à l'autre



APRES-MIDI

Mise en œuvre
de CUBE.S

5. Comment lancer la
démarche ?

**6. Ateliers / mise en
pratique**



6 ATELIERS

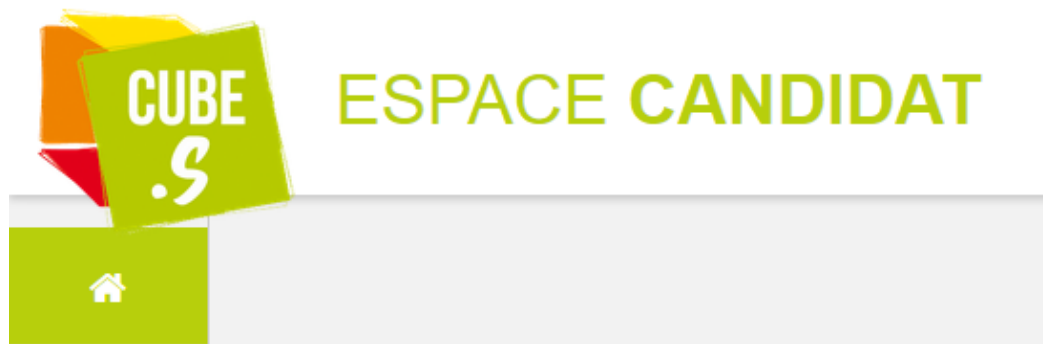


7 OUTILS PEDAGOGIQUES

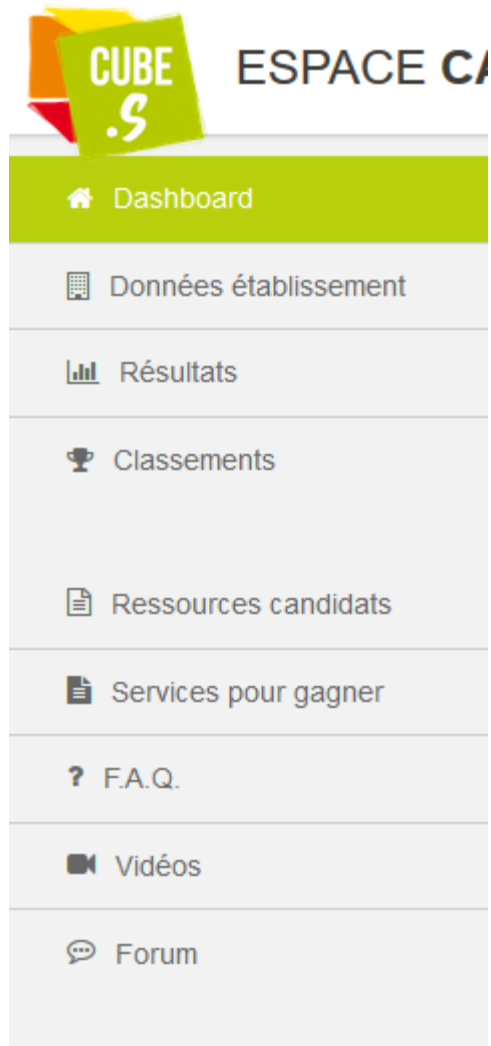
LES KITS



LES PLATEFORMES ET APPLICATION



L'ESPACE CANDIDAT



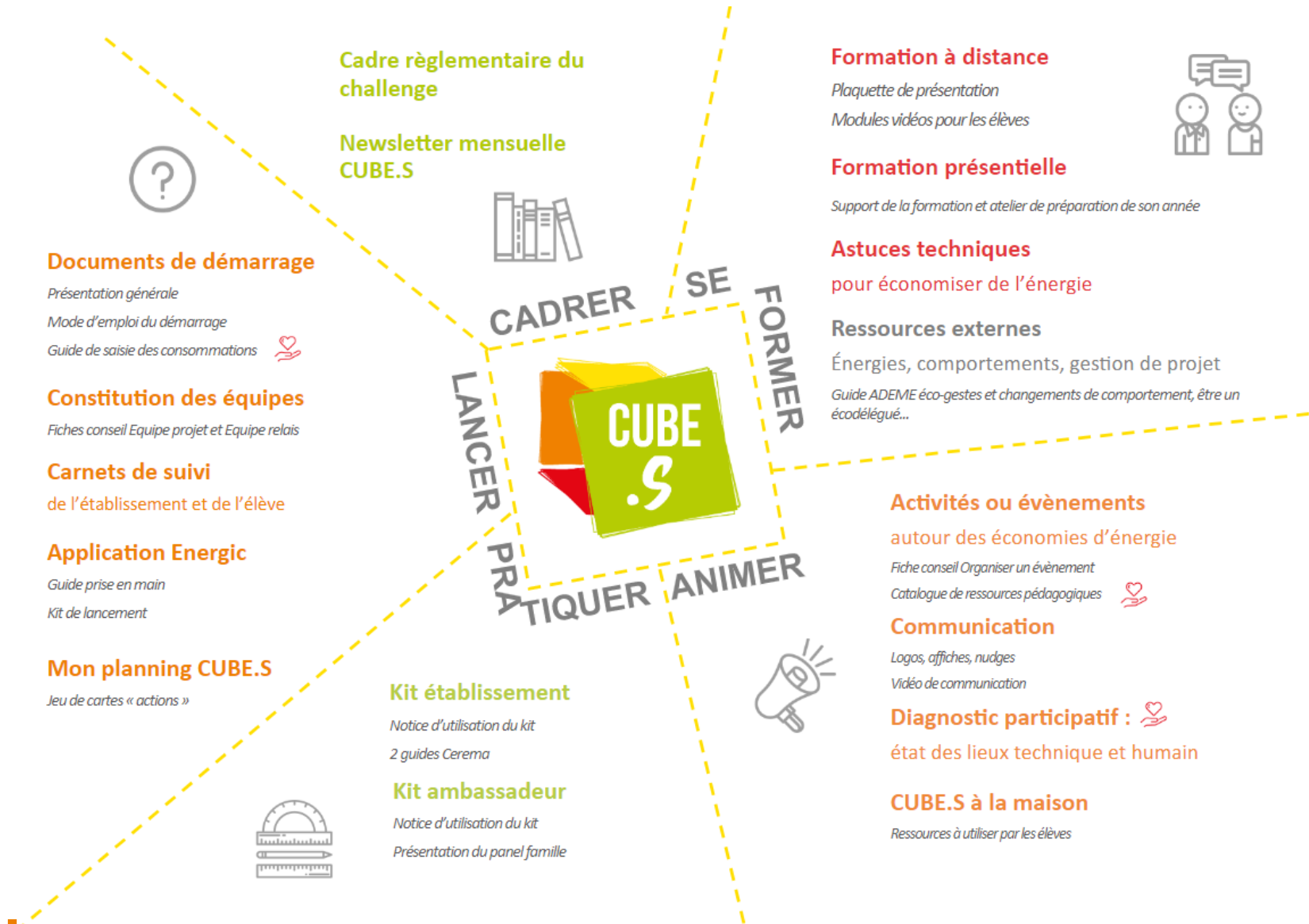
Saisir les données des bâtiments

Saisir les consommations des 3 années de référence et des 5 années de suivi

Consulter les résultats de l'établissement et le classement

Accès aux Ressources candidats

L'ESPACE RESSOURCES SUR LE SITE CUBE.S



LES RESSOURCES IMPORTANTES

CATALOGUE DE RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Exercices, activités, jeux

**CATALOGUE DE RESSOURCES PÉDAGOGIQUES
PAR DOMAINE DE COMPÉTENCES**

- DOMAINE 1**
LES LANGAGES
POUR PENSER ET
COMMUNIQUER
- DOMAINE 2**
LES MÉTHODES ET
OUTILS POUR
APPRENDRE
- DOMAINE 3**
LA FORMATION DE
LA PERSONNE ET DU
CITOYEN
- DOMAINE 4**
LES SYSTÈMES
NATURELS ET
TECHNIQUES

Et par temps à passer par action

Cerema

SUPPORTS DE COMMUNICATION

Affiches, logos, nudges

CAHIERS DE DIAGNOSTIC PARTICIPATIF

Un cahier professeur + un cahier élèves

DIAGNOSTIC PARTICIPATIF
FAIRE DE SON ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE UN TERRAIN D'EXPÉRIMENTATION ÉNERGÉTIQUE!

DIAGNOSTIC PARTICIPATIF
FAIRE DE SON ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE UN TERRAIN D'EXPÉRIMENTATION ÉNERGÉTIQUE!

CAHIER DES PROFESSEURS ET ORGANISATEURS DU CHALLENGE DANS L'ÉTABLISSEMENT
Version du 08 septembre 2020

RECUEIL DE FICHES ÉLÈVES

Cerema

Version du 28 juillet 2020

**CET ÉTABLISSEMENT PARTICIPE AU CONCOURS
Cube.S
CUBE-S.ORG**

ENSEMBLE RÉDUISONS L'EMPREINTE ÉCOLOGIQUE DE NOTRE ÉTABLISSEMENT !

Suivez-nous sur les réseaux sociaux !
#CUBE.S.ORG
@IPFEB @SERMAGNOLAN @WWW.CUBE.S.ORG

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE PORTEURS DU PROJET PARTENAIRES OFFICIELS

Ensemble POUR UN ÉTABLISSEMENT PLUS VERT

CHALLENGE CLIMAT USAGE ET ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

- RENTRONS DANS LA COMPÉTITION
- RÉDUISONS NOTRE EMPREINTE CARBONE
- CHANGEONS NOS USAGES

ENSEMBLE RÉDUISONS L'EMPREINTE ÉCOLOGIQUE DE NOTRE ÉTABLISSEMENT !

Suivez-nous sur les réseaux sociaux !
#CUBE.S.ORG
@IPFEB @SERMAGNOLAN @WWW.CUBE.S.ORG

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE PORTEURS DU PROJET PARTENAIRES OFFICIELS



CONCLUSION

Le changement :

- Le changement prend du temps
- Les besoins et le confort des occupants sont à prendre en compte
- Des leviers existent à différentes échelles (l'individu, le groupe, l'environnement de travail)

La démarche CUBE.S:

- Communiquer sur la démarche notamment avec un évènement
- S'entourer d'une équipe projet et d'une équipe relais
- Préparer ses actions