



**HAL**  
open science

# ”Éthique groupale et transition énergétique : catalyseur des comportements organisationnels et individuels pour une réponse durable aux changements climatiques”

Yolande Francois

## ► To cite this version:

Yolande Francois. ”Éthique groupale et transition énergétique : catalyseur des comportements organisationnels et individuels pour une réponse durable aux changements climatiques”. FOCUS 2023: Comportements des salariés et des organisations face aux changements climatiques, RIPCO, Jun 2023, Paris ICN, France. hal-04268006

**HAL Id: hal-04268006**

**<https://univ-lyon3.hal.science/hal-04268006>**

Submitted on 2 Nov 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Copyright

# **"Éthique groupale et transition énergétique : catalyseur des comportements organisationnels et individuels pour une réponse durable aux changements climatiques"**

Auteur : Yolande FRANÇOIS

Centre de recherche Magellan

Université Lyon 3 - IAE

## **Résumé :**

Cet article explore le rôle de l'éthique groupale dans l'influence des comportements organisationnels et individuels pour favoriser une transition énergétique durable et une adaptation aux changements climatiques. L'éthique groupale, qui met l'accent sur les valeurs et les objectifs partagés, peut contribuer à la prise de décision éthique, à l'engagement envers la durabilité, à l'adoption de pratiques éco-responsables, à l'amélioration de la collaboration et à la promotion de l'innovation durable.

En examinant les différentes facettes de l'éthique groupale, l'article met en évidence son potentiel à motiver les individus et les organisations à s'engager dans des actions responsables pour lutter contre les changements climatiques et soutenir la transition énergétique. L'éthique groupale peut également encourager les entreprises à s'engager dans des collaborations intersectorielles et interdisciplinaires, ainsi qu'à investir dans la recherche et le développement de technologies vertes.

L'article cherche à souligner l'importance de l'éthique groupale comme catalyseur des comportements organisationnels et individuels pour une réponse durable aux changements climatiques et une transition énergétique réussie.

**Mots clés :** Éthique groupale, Transition énergétique, Changements climatiques, Comportements organisationnels, Innovation durable.

## **Abstract :**

This article explores the role of group ethics in influencing organizational and individual behaviors to promote a sustainable energy transition and adaptation to climate change. Group ethics, which emphasizes shared values and goals, can contribute to ethical decision-making,

commitment to sustainability, adoption of eco-responsible practices, improvement of collaboration, and promotion of sustainable innovation.

By examining the various facets of group ethics, the article highlights its potential to motivate individuals and organizations to engage in responsible actions to combat climate change and support energy transition. Group ethics can also encourage businesses to engage in cross-sectoral and interdisciplinary collaborations, as well as invest in research and development of green technologies.

The article emphasizes the importance of group ethics as a catalyst for organizational and individual behaviors for a sustainable response to climate change and a successful energy transition.

**Keywords** : Group ethics, Energy transition, Climate change, Organizational behaviors, Sustainable innovation.

# **"Éthique groupale et transition énergétique : catalyseur des comportements organisationnels et individuels pour une réponse durable aux changements climatiques"**

## **Introduction**

La transition énergétique et la lutte contre les changements climatiques représentent deux enjeux majeurs auxquels notre société doit faire face dans les prochaines décennies (IPCC, 2018). Les comportements organisationnels et les acteurs individuels ont un rôle crucial à jouer pour aborder ces problématiques et pour impulser les transformations nécessaires à une transition énergétique réussie (Steg et al., 2015; Sovacool, 2016).

Dans cet article, une approche de recherche qualitative et exploratoire a été adoptée pour étudier le rôle de l'éthique groupale dans l'influence des comportements organisationnels et individuels en faveur de la transition énergétique durable et de l'adaptation aux changements climatiques.

Une revue de la littérature a été réalisée pour identifier et synthétiser les recherches existantes sur l'éthique groupale, la transition énergétique, les changements climatiques et les comportements organisationnels et individuels. Les informations ainsi recueillies ont été analysées à l'aide d'une analyse thématique. Cette méthode a permis d'identifier les thèmes clés et les relations entre les concepts de l'éthique groupale, la transition énergétique, les changements climatiques et les comportements organisationnels et individuels.

Les résultats de l'analyse thématique ont été intégrés et synthétisés pour répondre à la problématique de recherche. Les liens entre les différents thèmes et concepts ont été mis en évidence, et des arguments ont été développés pour montrer comment l'éthique groupale peut influencer les comportements organisationnels et individuels en faveur de la transition énergétique durable et de l'adaptation aux changements climatiques.

Enfin, les résultats de la recherche ont été discutés en relation avec la littérature existante et les implications pour les chercheurs, les praticiens et les décideurs politiques ont été identifiées. Des pistes de recherche futures et des recommandations pour intégrer l'éthique groupale dans les stratégies de transition énergétique et d'adaptation aux changements climatiques ont été proposées.

Cette méthodologie de recherche qualitative et exploratoire a permis de fournir une compréhension approfondie du rôle potentiel de l'éthique groupale dans la promotion de comportements organisationnels et individuels favorables à la transition énergétique durable et à l'adaptation aux changements climatiques.

Dans cette étude, nous nous intéressons donc à la manière dont les comportements organisationnels et les acteurs individuels peuvent contribuer à la transition énergétique et lutter contre les changements climatiques à travers la promotion de pratiques durables et responsables. Plusieurs auteurs soulignent l'importance d'une approche systémique et multisectorielle pour appréhender ces questions complexes et interdépendantes (Loorbach, 2010; Geels, 2014).

En particulier, nous nous appuyerons sur des travaux récents portant sur les organisations et leur rôle dans la transition énergétique (e.g., Hoffman & Badiane, 2020) ainsi que sur les acteurs individuels et leur capacité d'influence sur les dynamiques de changement (e.g., Lorenzoni et al., 2007).

Nous allons essayer de répondre à la problématique suivante : Comment l'éthique groupale peut-elle influencer les comportements organisationnels et individuels pour favoriser une transition énergétique durable et une adaptation aux changements climatiques ?

Cette recherche s'inscrit dans la continuité des travaux menés par des auteurs tels que Norgaard (2011) et Gifford (2011), qui ont étudié les mécanismes sociopsychologiques et institutionnels sous-tendant les comportements humains face aux enjeux environnementaux. Nous espérons ainsi contribuer à une meilleure compréhension des leviers d'action pour les décideurs et les acteurs impliqués dans la transition énergétique et la lutte contre les changements climatiques.

## **1. Composantes et leviers de l'éthique groupale pour favoriser la transition énergétique et l'adaptation aux changements climatiques dans les organisations"**

### *1.1. Contexte et enjeux de la transition énergétique et des changements climatiques*

La transition énergétique se réfère au processus de transformation du système énergétique actuel, basé sur des sources d'énergie non renouvelables et polluantes, vers un système

énergétique plus durable, fondé sur l'exploitation d'énergies renouvelables et une utilisation plus efficiente des ressources (Pereira et al., 2020). Les changements climatiques, quant à eux, désignent les modifications à long terme des températures et des conditions climatiques résultant principalement des activités humaines, et notamment de la combustion d'énergies fossiles qui entraîne une augmentation des concentrations de gaz à effet de serre dans l'atmosphère (IPCC, 2014).

Les enjeux socio-économiques et environnementaux associés à la transition énergétique et aux changements climatiques sont multiples et interdépendants. Parmi les conséquences les plus notables des changements climatiques, on peut citer l'augmentation de la fréquence et de l'intensité des événements climatiques extrêmes (diffenbaugh et al., 2017), la montée du niveau des mers (Church et al., 2013), ainsi que des impacts sur la biodiversité (Urban, 2015) et la sécurité alimentaire (Wheeler & von Braun, 2013). Ces enjeux sont exacerbés par les inégalités socio-économiques et environnementales, qui rendent certaines populations plus vulnérables aux impacts du changement climatique (Adger et al., 2014).

Pour lutter contre les changements climatiques et encourager la transition énergétique, plusieurs objectifs internationaux et nationaux ont été établis. L'Accord de Paris, adopté en 2015, vise à limiter le réchauffement climatique bien en dessous de 2°C par rapport aux niveaux préindustriels et à poursuivre les efforts pour limiter l'augmentation de la température à 1,5°C (UNFCCC, 2015). De plus, les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, en particulier l'ODD 7 sur l'énergie propre et l'ODD 13 sur l'action pour le climat, définissent des cibles spécifiques pour promouvoir la transition énergétique et lutter contre les changements climatiques (UN, 2015).

Les gouvernements nationaux ont également établi des politiques et des plans d'action pour atteindre ces objectifs, comme les stratégies de réduction des émissions de gaz à effet de serre et les plans de développement des énergies renouvelables (Rogelj et al., 2018).

### *1.2. Les comportements organisationnels et leur impact sur la transition énergétique*

Les comportements organisationnels englobent un ensemble d'actions, de décisions et de politiques adoptées par les organisations pour atteindre leurs objectifs (Robbins & Judge, 2018). Dans le contexte de la transition énergétique, les comportements organisationnels peuvent se manifester à travers diverses dimensions, telles que la gestion de l'énergie, l'innovation

technologique, l'investissement dans les énergies renouvelables, la formation et la sensibilisation des employés, ou encore la mise en place de normes environnementales et sociales (Hart, 1995; Weber, 2017).

Les organisations jouent un rôle clé dans la transition énergétique en raison de leur capacité à influencer les systèmes énergétiques et les comportements des individus à travers leurs décisions et actions (Delmas & Toffel, 2008; York et al., 2016). Par exemple, les entreprises peuvent adopter des pratiques de production plus respectueuses de l'environnement et investir dans des technologies d'énergie renouvelable (Loock, 2012), tandis que les gouvernements et les institutions publiques peuvent mettre en place des politiques et des incitations pour encourager la transition énergétique (Kern et al., 2018).

De nombreuses organisations ont déjà pris des initiatives pour soutenir la transition énergétique et lutter contre les changements climatiques. Par exemple, certaines entreprises se sont engagées à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre et à atteindre la neutralité carbone à travers des stratégies d'économie circulaire (Lieder & Rashid, 2016), des investissements dans les énergies renouvelables (Bain et al., 2016) ou des programmes de compensation carbone (Gupta et al., 2019). De même, des institutions publiques et des gouvernements ont lancé des politiques de soutien aux énergies renouvelables, à l'efficacité énergétique et à l'électrification des transports (Gillingham et al., 2018).

### *1.3. Le rôle des acteurs individuels dans la lutte contre les changements climatiques*

Les comportements individuels ont un impact significatif sur l'environnement, notamment en termes de consommation d'énergie, d'émissions de gaz à effet de serre et de dégradation des ressources naturelles (Dietz et al., 2009). Les choix et actions des individus en matière de mobilité, d'alimentation, de consommation et de gestion des déchets, par exemple, peuvent avoir des conséquences importantes sur la transition énergétique et la lutte contre les changements climatiques (Whitmarsh et al., 2011; Gardner & Stern, 2008).

Les individus ont la responsabilité d'adopter des comportements durables pour contribuer à la transition énergétique et réduire leur empreinte environnementale (Stern, 2000). Ils peuvent agir à différents niveaux, comme en optant pour des modes de transport plus écologiques (Steg & Vlek, 2009), en choisissant des produits et services éco-responsables (Thøgersen & Ölander,

2003), ou en participant à des initiatives locales pour promouvoir l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables (Wolske et al., 2018).

Plusieurs leviers peuvent être utilisés pour encourager et soutenir les changements de comportements individuels en faveur de la transition énergétique et la lutte contre les changements climatiques. Parmi ceux-ci, on peut citer l'éducation et la sensibilisation (Kollmuss & Agyeman, 2002), les incitations financières (Allcott & Rogers, 2014), les normes sociales et les influences des pairs (Goldstein et al., 2008), ainsi que les régulations et politiques publiques visant à favoriser des choix durables (Sovacool & Dworkin, 2015).

#### *1.4. La collaboration entre organisations et individus pour une transition énergétique réussie*

La réussite de la transition énergétique dépend de la collaboration et de l'engagement des différents acteurs, notamment les organisations et les individus (Wüstenhagen et al., 2017). En effet, les actions et décisions de ces acteurs sont interdépendantes et ont un impact mutuel sur la manière dont la transition énergétique se déroule et les objectifs de lutte contre le changement climatique sont atteints (Bulkeley et al., 2013).

Pour maximiser l'efficacité des actions en faveur de la transition énergétique, il est essentiel de créer des synergies entre les comportements organisationnels et individuels (Ehrhardt-Martinez et al., 2015). Par exemple, les organisations peuvent encourager et soutenir les efforts des individus en mettant en place des politiques et des infrastructures favorables à des choix durables, tandis que les individus peuvent exercer une pression sur les organisations pour qu'elles adoptent des pratiques plus respectueuses de l'environnement (Köhler et al., 2019).

Plusieurs initiatives conjointes entre organisations et individus ont été mises en place pour encourager la transition énergétique et lutter contre les changements climatiques. Par exemple, les partenariats public-privé pour le développement des énergies renouvelables et l'efficacité énergétique (Brinkerhoff & Brinkerhoff, 2011), les programmes de sensibilisation et d'éducation environnementale impliquant les écoles, les entreprises et les communautés (Chawla & Cushing, 2007), ainsi que les projets locaux et participatifs de production d'énergie



renouvelable (Seyfang et al., 2013) constituent des exemples concrets d'actions conjointes pour une transition énergétique réussie.

### *1.5. Les défis et les opportunités pour une transition énergétique inclusive et durable*

La transition énergétique soulève plusieurs défis complexes qui nécessitent une attention particulière. Parmi ceux-ci, on peut citer la nécessité d'assurer une répartition équitable des coûts et des bénéfices de la transition (Sovacool, 2016), de s'attaquer aux inégalités socio-économiques et environnementales qui affectent la vulnérabilité aux changements climatiques (Adger et al., 2014), et d'identifier et surmonter les barrières techniques, politiques et institutionnelles à la mise en œuvre de solutions durables (Geels, 2014).

Malgré les défis, la transition énergétique offre également de nombreuses opportunités pour améliorer la qualité de vie, créer des emplois, stimuler l'innovation et renforcer la résilience des systèmes énergétiques et des communautés face aux changements climatiques (Jacobson et al., 2013; Berkhout et al., 2010). En outre, la transition énergétique peut contribuer à la réalisation d'autres objectifs de développement durable, tels que la réduction de la pauvreté, la promotion de la santé et du bien-être, et la protection de la biodiversité et des écosystèmes (Sachs et al., 2014).

Pour surmonter les défis et saisir les opportunités de la transition énergétique, il est crucial de promouvoir la collaboration, l'apprentissage mutuel et l'innovation entre les organisations et les individus (Loorbach et al., 2017). Cela peut être réalisé en renforçant les réseaux et les partenariats entre les acteurs, en favorisant le partage des connaissances et des bonnes pratiques, et en encourageant la participation et l'engagement des citoyens dans la planification et la mise en œuvre de politiques et de projets énergétiques (Chilvers & Longhurst, 2016).

## **2. Les pistes identifiées, résultats et discussion**

A la lecture des différents travaux déjà menés et exposés plus haut, nous pouvons avancer dans un premier temps quelques pistes de recherche.

### *2.1. L'analyse des interactions entre les niveaux de gouvernance et les acteurs impliqués dans la transition énergétique (Cash et al., 2006).*

Des études supplémentaires sont nécessaires pour mieux comprendre comment ces interactions peuvent être optimisées pour favoriser une transition rapide et équitable.

- L'examen des facteurs psychologiques et socioculturels qui influencent les comportements individuels et collectifs liés à l'énergie et au changement climatique (Gifford, 2011).

Des recherches approfondies pourraient aider à identifier des stratégies efficaces pour promouvoir des changements de comportement durables.

- L'étude des innovations technologiques, sociales et organisationnelles pour faciliter la transition énergétique (Kemp et al., 1998).

Les recherches futures pourraient explorer de nouvelles approches pour accélérer l'adoption de technologies propres et de pratiques durables dans divers secteurs et contextes.

- L'évaluation des politiques et des instruments économiques pour stimuler la transition énergétique et la décarbonisation de l'économie (Stern, 2007).

Les recherches pourraient se concentrer sur l'efficacité et l'équité de différentes mesures politiques, telles que les taxes carbone, les subventions pour les énergies renouvelables et les incitations à l'efficacité énergétique.

- L'exploration des impacts sociaux, économiques et environnementaux de la transition énergétique sur les communautés locales et les groupes vulnérables (Bridge et al., 2013).

Les études futures pourraient analyser comment la transition énergétique peut contribuer à la réduction des inégalités et à la réalisation des objectifs de développement durable.

## *2.2. Analyse des comportements individuels*

Les comportements individuels au sein de l'entreprise jouent un rôle crucial dans la transition énergétique et la lutte contre les changements climatiques. Les actions et décisions des employés peuvent influencer de manière significative la performance environnementale et la durabilité de l'entreprise. Voici quelques liens entre les comportements individuels en entreprise et la transition énergétique que l'on pourrait développer :

- Adoption de pratiques éco-responsables :

Les employés peuvent adopter des comportements éco-responsables au travail, tels que la réduction de la consommation d'énergie, l'utilisation rationnelle des ressources, le recyclage et

la réduction des déchets (Ramus & Steger, 2000). Ces comportements peuvent contribuer à la réduction de l'empreinte environnementale de l'entreprise et soutenir les efforts de transition énergétique.

- Soutien aux initiatives de l'entreprise :

Les employés peuvent soutenir et participer aux initiatives de l'entreprise en faveur de la transition énergétique, telles que les programmes d'efficacité énergétique, les projets d'énergies renouvelables et les actions de sensibilisation environnementale (Whitmarsh et al., 2010). Leur engagement et leur enthousiasme peuvent renforcer la légitimité et l'efficacité de ces initiatives.

- Innovation et créativité :

Les employés peuvent contribuer à l'innovation et à la créativité dans le développement de solutions durables et de technologies propres (Dangelico & Pujari, 2010). Leur expertise et leur créativité peuvent aider l'entreprise à identifier de nouvelles opportunités et à améliorer sa performance environnementale.

- Influence sur la culture d'entreprise :

Les comportements individuels des employés peuvent influencer la culture d'entreprise et les valeurs en matière de durabilité (Bansal, 2003). Les employés qui adoptent des comportements éco-responsables et soutiennent les initiatives de transition énergétique peuvent inspirer et encourager leurs collègues à faire de même, créant ainsi une culture d'entreprise axée sur la durabilité.

- Pression sur la direction :

Les employés peuvent exercer une pression sur la direction de l'entreprise pour qu'elle adopte des politiques et des pratiques plus respectueuses de l'environnement (Delmas & Toffel, 2008). Cette pression peut provenir d'employés individuels ou de groupes d'employés organisés, tels que les comités de développement durable ou les syndicats.

### *2.3.L'éthique groupale*

L'éthique groupale, qui se concentre sur les normes et les valeurs morales partagées au sein d'un groupe, peut offrir des perspectives intéressantes pour aborder la problématique de la transition énergétique et des changements climatiques, en particulier en ce qui concerne les comportements organisationnels et les acteurs individuels (Forsyth, 1992).

- *Le renforcement des valeurs environnementales :*

L'éthique groupale, en mettant l'accent sur les normes et les valeurs morales partagées au sein d'un groupe, peut contribuer à renforcer les valeurs environnementales des individus et des organisations. En intégrant ces valeurs à l'identité du groupe, les membres se sentent davantage concernés par la durabilité et sont plus enclins à adopter des comportements éco-responsables (Bolderdijk et al., 2013).

Dans le contexte des entreprises, l'éthique groupale peut influencer la culture d'entreprise en promouvant des principes et des pratiques respectueuses de l'environnement. Les leaders et les gestionnaires ont un rôle clé à jouer dans l'établissement et la promotion de ces valeurs, en montrant l'exemple et en reconnaissant les efforts des employés en faveur de la durabilité (Gond et al., 2011).

En encourageant les employés à partager leurs préoccupations environnementales et à s'engager dans des actions concrètes, l'éthique groupale peut aider à créer un sentiment d'appartenance et d'engagement envers les objectifs de l'entreprise en matière de transition énergétique et de lutte contre les changements climatiques (Aguinis & Glavas, 2019).

De plus, l'éthique groupale peut également contribuer à renforcer les réseaux et les partenariats entre différentes organisations et parties prenantes engagées dans la transition énergétique. En partageant des valeurs environnementales communes, ces acteurs peuvent travailler ensemble de manière plus cohérente et efficace pour réaliser des objectifs environnementaux à plus grande échelle (Waddock, 2011).

L'éthique groupale peut alors jouer un rôle important dans le renforcement des valeurs environnementales des individus et des organisations, en favorisant une culture d'entreprise axée sur la durabilité et en encourageant la coopération entre les différents acteurs impliqués dans la transition énergétique.

- *La facilitation de la coopération :*

L'éthique groupale peut faciliter la coopération entre les individus et les organisations en mettant l'accent sur l'importance des normes éthiques et du bien-être collectif (De Cremer & Van Lange, 2001). Les groupes qui partagent des valeurs éthiques similaires sont souvent plus enclins à travailler ensemble pour atteindre des objectifs communs, tels que la transition énergétique et la lutte contre les changements climatiques.

Dans le contexte des entreprises, l'éthique groupale peut encourager la collaboration entre les employés et les départements pour développer et mettre en œuvre des initiatives environnementales (Aguilera et al., 2007). Par exemple, des équipes multidisciplinaires peuvent travailler ensemble pour identifier des opportunités d'amélioration de l'efficacité énergétique, de réduction des émissions de gaz à effet de serre, et d'adoption de sources d'énergie renouvelable.

De plus, l'éthique groupale peut également faciliter la coopération entre différentes organisations, en particulier lorsqu'il s'agit de partenariats public-privé ou de collaborations entre entreprises et organisations non gouvernementales (ONG) (Waddock, 2011). Les acteurs partageant des valeurs éthiques et environnementales communes sont plus susceptibles de collaborer pour développer des solutions innovantes et durables, telles que des technologies propres et des systèmes d'énergie décentralisés (Hoffman & Bazerman, 2007).

En outre, l'éthique groupale peut aider à surmonter les défis liés à la coopération internationale dans le domaine du changement climatique et de la transition énergétique (Dietz et al., 2003). Les gouvernements, les organisations internationales et les entreprises peuvent adopter des normes éthiques communes et s'engager dans des négociations de bonne foi pour mettre en place des politiques et des mécanismes de financement efficaces pour soutenir la transition énergétique à l'échelle mondiale (Falkner, 2016).

L'éthique groupale peut jouer un rôle important en mettant l'accent sur les normes éthiques et le bien-être collectif, ce qui peut contribuer à accélérer la transition énergétique et la lutte contre les changements climatiques.

- *L'amélioration de la prise de décision éthique :*

L'éthique groupale peut encourager les individus et les organisations à tenir compte des conséquences environnementales et sociales de leurs actions et à privilégier des options qui minimisent les impacts négatifs sur le climat et les écosystèmes (Treviño et al., 2006). Cette approche peut contribuer à une transition énergétique plus responsable et équitable.

Dans le contexte organisationnel, les entreprises peuvent intégrer l'éthique groupale dans leur processus de prise de décision, en évaluant les implications environnementales et sociales de

leurs choix stratégiques et opérationnels (Gond et al., 2017). Par exemple, les entreprises pourraient opter pour des fournisseurs d'énergie renouvelable, développer des produits et des services plus durables, ou investir dans des technologies respectueuses de l'environnement.

L'éthique groupale peut également influencer la prise de décision au niveau individuel, en encourageant les employés à réfléchir aux conséquences éthiques de leurs actions et à agir de manière responsable dans leur travail quotidien (Fisher & Lovell, 2009). Les employés peuvent ainsi contribuer à réduire l'empreinte carbone de l'entreprise en adoptant des pratiques écoresponsables, telles que l'économie d'énergie, le recyclage, ou l'utilisation de moyens de transport durables.

De plus, l'éthique groupale peut aider les organisations à prendre des décisions éthiques face à des dilemmes environnementaux complexes (Jennings et al., 2015). Par exemple, une entreprise pourrait être confrontée à un choix difficile entre l'augmentation de ses profits à court terme et la protection de l'environnement à long terme. Dans de tels cas, l'éthique groupale peut guider les décideurs vers des solutions qui respectent les principes éthiques et les valeurs environnementales partagées par le groupe (Sacconi, 2006).

- *L'accroissement de la responsabilité sociale :*

L'accroissement de la responsabilité sociale est l'un des principaux atouts de l'éthique groupale dans la promotion de la transition énergétique et de l'adaptation aux changements climatiques. Comme le souligne Schwartz (2011), l'éthique groupale peut renforcer le sentiment de responsabilité sociale chez les individus et les organisations, en les encourageant à adopter des comportements éthiques et à prendre en compte leurs responsabilités vis-à-vis de la société et de l'environnement.

Ce sentiment de responsabilité sociale, lorsqu'il est intégré aux valeurs et aux pratiques organisationnelles, peut conduire à une transformation positive des comportements et des décisions stratégiques (Carroll & Shabana, 2010). Les organisations qui mettent l'accent sur l'éthique groupale sont susceptibles de reconnaître les implications de leurs actions sur les parties prenantes et l'environnement, et de s'efforcer de minimiser les impacts négatifs tout en maximisant les avantages sociaux et environnementaux (Aguilera, Rupp, Williams & Ganapathi, 2007).

En outre, la responsabilité sociale accrue qui découle de l'éthique groupale peut favoriser une culture organisationnelle axée sur la durabilité (Schein, 2010). Les employés et les dirigeants sont alors plus enclins à s'engager activement dans des initiatives visant à lutter contre les changements climatiques et à promouvoir la transition énergétique, telles que la réduction de la consommation d'énergie, l'adoption de technologies vertes et la participation à des projets de conservation de l'environnement (Nidumolu, Prahalad & Rangaswami, 2009).

En somme, l'éthique groupale, en favorisant un sentiment de responsabilité sociale, peut jouer un rôle essentiel dans la promotion de comportements organisationnels et individuels propices à une transition énergétique durable et à l'adaptation aux changements climatiques (Schwartz, 2011).

- *Encouragement de l'innovation durable :*

L'éthique groupale, en mettant l'accent sur les valeurs et les objectifs partagés, peut stimuler la créativité et l'innovation en matière de durabilité parmi les individus et les organisations (Hemingway & MacLagan, 2004). En adoptant des valeurs environnementales et en les intégrant dans leur culture, les entreprises peuvent encourager les employés à chercher des solutions novatrices pour relever les défis liés à la transition énergétique et aux changements climatiques.

Dans le contexte organisationnel, l'éthique groupale peut favoriser un environnement de travail où les employés sont encouragés à partager des idées et à collaborer pour développer des technologies et des processus respectueux de l'environnement (Amabile et al., 1996). Par exemple, les entreprises peuvent mettre en place des programmes d'incitation et de reconnaissance pour récompenser les employés qui proposent des initiatives écologiques innovantes ou qui contribuent à réduire l'empreinte carbone de l'entreprise.

L'éthique groupale peut également encourager les entreprises à s'engager dans des collaborations intersectorielles et interdisciplinaires pour développer des solutions durables (Porter & Kramer, 2011). En travaillant avec des partenaires de divers secteurs, les entreprises peuvent bénéficier de perspectives et de compétences variées pour relever les défis complexes liés à la transition énergétique et aux changements climatiques.

En outre, l'éthique groupale peut inciter les organisations à investir dans la recherche et le développement de technologies vertes, en reconnaissant l'importance de la durabilité et de

l'innovation pour assurer leur compétitivité à long terme (Nidumolu et al., 2009). Ces investissements peuvent conduire à la création de nouveaux produits, services et processus qui contribuent à la transition énergétique et à la lutte contre les changements climatiques.

L'éthique groupale peut encourager l'innovation durable en mettant l'accent sur les valeurs environnementales et en favorisant la collaboration et l'investissement dans les technologies vertes. Ce faisant, les individus et les organisations peuvent contribuer de manière significative à la transition énergétique et aux efforts pour lutter contre les changements climatiques.

En somme, l'éthique groupale pourrait aider à promouvoir des comportements et des pratiques organisationnels plus durables, en renforçant les valeurs environnementales, en facilitant la coopération et la prise de décision éthique, et en accroissant la responsabilité sociale des acteurs impliqués dans la transition énergétique.

## **Conclusion**

En conclusion, cet article a exploré le rôle potentiel de l'éthique groupale dans la promotion des comportements organisationnels et individuels en faveur de la transition énergétique durable et de l'adaptation aux changements climatiques. L'éthique groupale, en mettant l'accent sur les valeurs et les objectifs partagés, peut inciter les individus et les organisations à adopter des pratiques responsables, à collaborer pour développer des solutions innovantes et à intégrer la durabilité dans leurs activités quotidiennes.

Plusieurs aspects de l'éthique groupale ont été discutés, notamment l'accroissement de la responsabilité sociale (Schwartz, 2011), la prise de décision éthique (Trevino & Weaver, 2003), l'engagement envers la durabilité (Aguilera et al., 2007), et la promotion de l'innovation durable (Nidumolu et al., 2009). Il est apparu que l'éthique groupale peut jouer un rôle significatif dans la transformation des comportements organisationnels et individuels en faveur d'une réponse durable aux défis posés par les changements climatiques et la transition énergétique.

Cependant, il est important de souligner que l'éthique groupale ne constitue pas une solution unique aux problèmes complexes liés au changement climatique et à la transition énergétique. La mise en œuvre réussie de l'éthique groupale dans les organisations nécessite un engagement fort de la part des dirigeants et des employés, ainsi que la création d'un environnement propice à l'apprentissage, au partage d'expériences et à la collaboration interdisciplinaire (Schein, 2010).



Il est également essentiel de prendre en compte les spécificités culturelles et contextuelles des organisations et des individus afin d'adapter l'éthique groupale aux réalités locales et de s'assurer qu'elle contribue de manière significative à la réalisation des objectifs de transition énergétique et d'adaptation aux changements climatiques.

Enfin, il convient de poursuivre la recherche dans ce domaine afin de mieux comprendre les mécanismes par lesquels l'éthique groupale influence les comportements organisationnels et individuels, et d'identifier les meilleures pratiques pour intégrer l'éthique groupale dans les stratégies de transition énergétique et d'adaptation aux changements climatiques.

## **Bibliographie :**

- Aguilera, R. V., Rupp, D. E., Williams, C. A., & Ganapathi, J. (2007). Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations. *Academy of Management Review*, 32(3), 836-863.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- De Cremer, D., & Van Lange, P. A. (2001). Why prosocials exhibit greater cooperation than proselves: The roles of social responsibility and reciprocity. *European Journal of Personality*, 15(S1), S5-S18.
- Dietz, T., Ostrom, E., & Stern, P. C. (2003). The struggle to govern the commons. *Science*, 302(5652), 1907-1912.
- Falkner, R. (2016). The Paris Agreement and the new logic of international climate politics. *International Affairs*, 92(5), 1107-1125.
- Fisher, C., & Lovell, A. (2009). *Business ethics and values: Individual, corporate and international perspectives*. Pearson Education.
- Gond, J. P., El Akremi, A., Swaen, V., & Babu, N. (2017). The psychological microfoundations of corporate social responsibility: A person-centric systematic review. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 225-246.
- Hemingway, C. A., & MacLagan, P. W. (2004). Managers' personal values as drivers of corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 50(1), 33-44.
- Hoffman, A. J., & Bazerman, M. H. (2007). Changing practice on sustainability: Understanding and overcoming the organizational and psychological barriers to action. In S. Sharma, M. Starik, & B. Husted (Eds.), *Organizations and the Sustainability Mosaic* (pp. 84-105). Edward Elgar Publishing.
- Jennings, P. D., Mitchell, M. S., & Hannah, S. T. (2015). The moral self: A review and integration of the literature. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S104-S168.
- Nidumolu, R., Prahalad, C. K., & Rangaswami, M. R. (2009). Why sustainability is now the key driver of innovation. *Harvard Business Review*, 87(9), 56-64.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1/2), 62-77.
- Sacconi, L. (2006). A social contract account for CSR as an extended model of corporate governance (Part II): Compliance, reputation and reciprocity. *Journal of Business Ethics*, 68(3), 249-266.

- Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309-317.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6),