



RAPPORT ANNUEL RSO - 2022



Sommaire

02

Edito du secrétaire général de Max Havelaar France

06

Pilier 1 : Garantir un cadre favorable à l'épanouissement des collaborateur.rice.s

12

Pilier 3 : Réduire l'impact environnemental lié à notre fonctionnement

03

Introduction : Vue d'ensemble de la démarche RSO

10

Pilier 2 : Améliorer notre impact économique et social dans nos rapports aux parties prenantes

18

Objectifs 2023 : Quelles orientations?

Edito



Thierry LETHUILLIER
Secrétaire Général de Max Havelaar France

En 2022, Max Havelaar France (MHF) a continué de placer la RSO au cœur de son organisation et du collectif. De nouvelles initiatives ont vu le jour afin de renforcer l'appropriation de la démarche RSO par l'ensemble de l'équipe et sa déclinaison dans les pratiques quotidiennes des collaborateur.rice.s.

En parallèle, nous avons actualisé et enrichi les outils de mesure de notre performance RSO mis en place ces dernières années : reconduction pour la 3^{ème} année de l'enquête interne sur la qualité de vie au travail et auto-évaluation de l'association sur les différentes dimensions de la RSO par le biais de l'outil 'Impact Score' déployé par le mouvement Impact France, mais également renouvellement et approfondissement de notre bilan carbone.

La politique RH de l'association a continué d'être un axe central de la démarche RSO *via* une action volontariste de formation et de développement des compétences, mais également *via* l'introduction d'ateliers de sensibilisation sur différentes thématiques (handicap, ...) ou encore la poursuite du travail sur les valeurs de l'association.

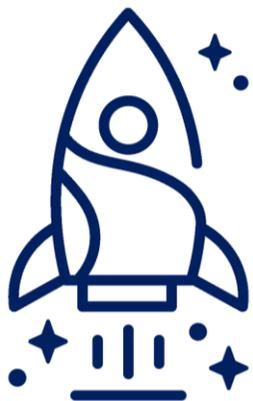
Enfin MHF continue d'être une organisation portée par un collectif très fort : celui-ci a pu s'exprimer en 2022 en différentes occasions telles que l'Oxfam Trailwalker auquel nous avons participé pour la 2^{nde} année consécutive, l'opération de collecte des déchets du World Cleanup Day ou encore notre traditionnelle journée de *teambuilding* annuel.

Introduction

Vue d'ensemble
de la démarche
RSO



Notre démarche RSO : déjà 3 ans de déploiement



2020

Lancement de la démarche RSO au sein de l'Association !

Ses actions se déclinent autour de 3 piliers correspondant aux domaines d'action de la norme ISO 26000 :

1

GARANTIR

un cadre favorable à l'épanouissement des collaborateur.rice.s

2

AMELIORER

notre impact économique et social dans le rapport à nos parties prenantes

3

REDUIRE

l'impact environnemental direct de notre activité

2022

L'une des priorités a été la consolidation du plan d'actions pour diffuser nos objectifs dans le quotidien des collaborateur.rice.s, grâce à une équipe RSO investie et de nouveaux outils de sensibilisation et d'information :

1. Publication d'une **veille mensuelle** : rester pro-actifs sur notre démarche et identifier les bonnes pratiques d'autres organisations, les événements en lien avec la RSE et les nouvelles législations en faveur du développement durable ;
2. Partage sur une base bi-mensuelle de « **billets** » par des membres de l'équipe RSO, afin de sensibiliser les collaborateur.rice.s sur différentes thématiques : limites planétaires, réduction des déchets, solidarité intergénérationnelle... ;
3. **Tableau participatif** : proposer et/ou mettre en place des actions en lien avec notre écosystème, l'environnement ou le collectif en interne. L'action avec le plus d'impact sera récompensée lors de notre teambuilding annuel pour encourager les initiatives.

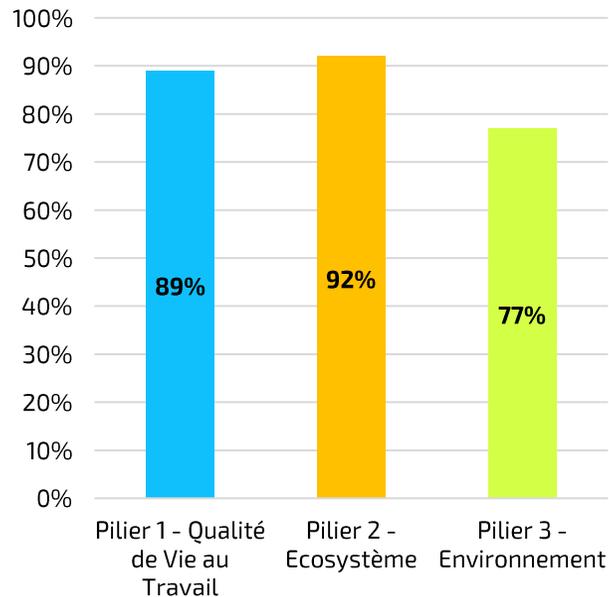
Avancement du plan d'actions

89% des actions planifiées sur l'année ont été réalisées !

La grande majorité des actions liées à la qualité de vie au travail et à notre écosystème local ont été mises en place cette année.

Concernant le pilier environnement, certaines actions sont en cours et se poursuivront en 2023, avec un focus important sur le numérique et son impact environnemental.

TAUX DE REALISATION PAR PILIER



Notre performance RSO : Impact Score

Afin d'évaluer notre démarche de façon plus globale, nous réitérons annuellement le calcul de notre Impact Score. C'est un outil développé par le Mouvement Impact France qui a pour but de mesurer la performance globale des organisations en y intégrant des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Score de Max Havelaar France à l'Impact Score



La légère baisse de notre score s'explique essentiellement par l'impossibilité de réduire nos émissions carbone suite à la reprise en 2022 des déplacements professionnels en avion.

Nous avons cependant progressé de 2 points sur les facteurs « Impact social » et « Stratégie à Impact » (sur l'inclusion et l'égalité des genres notamment).



Pilier 1

Garantir un cadre favorable à l'épanouissement des collaborateur.rice.s

1 - Enquête annuelle QVT

Chaque année, nous réalisons une enquête sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) auprès de l'ensemble des collaborateur.rice.s. En 2021, celle-ci nous avait permis d'identifier deux axes prioritaires d'amélioration : **la rémunération** et **l'équilibre vie professionnelle/vie privée**.

Ces deux thématiques ont significativement progressé en 2022 :

- l'équipe MHF a été renforcée *via* la **création de 6 nouveaux postes** permettant de mieux répartir la charge de travail des collaborateur.rice.s ;
- suite à une étude de *benchmarking* réalisée en 2021, notre **politique de rémunération** a été actualisée, renforcée, puis expliquée à l'ensemble de l'équipe ;
- enfin, une **nouvelle charte de télétravail** a été mise en place permettant aux salarié.e.s de disposer de deux jours de télétravail par semaine.



10

Domaines d'évaluation de la QVT



90%

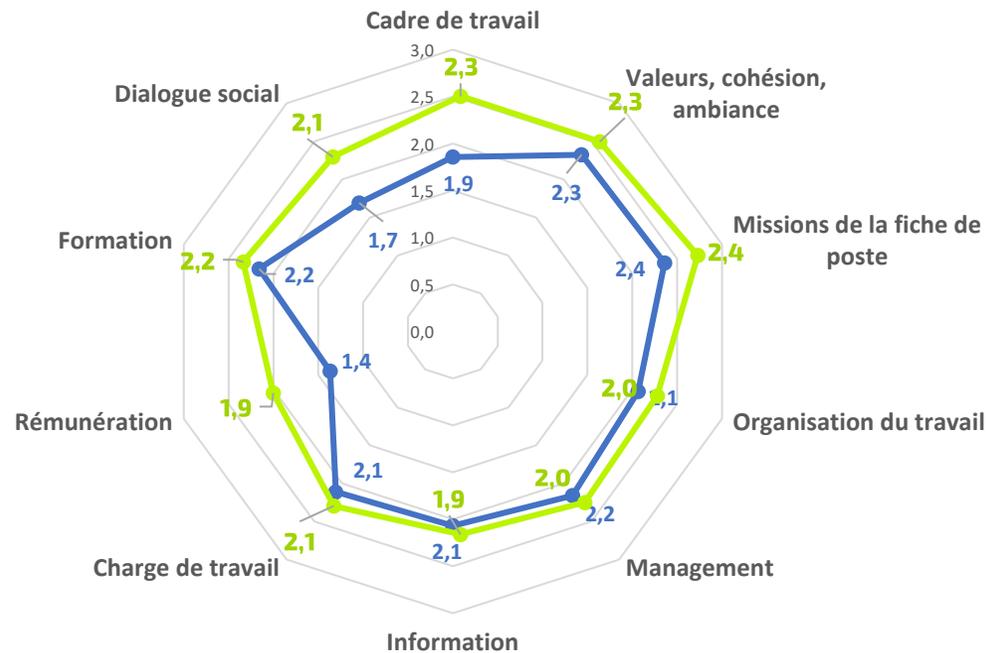
de l'équipe a répondu



88%

considèrent que MHF est à l'écoute des besoins et y apporte des réponses (+ 8 points vs 2021)

Une situation plus équilibrée qu'en 2021 autour des différents piliers de la QVT



NOTATION DES PILIERS DE QVT CHEZ MHF EN 2021 ET 2022 (sur 3 points)

Nous souhaitons poursuivre notre amélioration sur les différents piliers, notamment :

- la **mise en pratique de nos valeurs** au quotidien ;
- l'**information sur les orientations stratégiques** de l'association.

2 – Des moments collectifs fédérateurs

Afin d'entretenir le collectif et la cohésion, nous continuons d'organiser des moments informels : pots d'équipe, petits-déjeuners mensuels...

Comme chaque année, nous avons organisé un *teambuilding* en juillet, sur deux jours, à Châtenay-sur-Seine. Au programme : balade dans la réserve naturelle de la Bassée, visite de la cité médiévale de Provins, chasse au trésor, quizz ludique sur la stratégie de Max Havelaar France et soirée déguisée.



3 - Poursuivre l'amélioration de nos pratiques RH

A - Indicateurs RH

Cette année a été marquée par le renforcement de l'équipe avec 16 recrutements, dont 6 créations de postes. Au 31 décembre 2022, notre équipe était composée de :



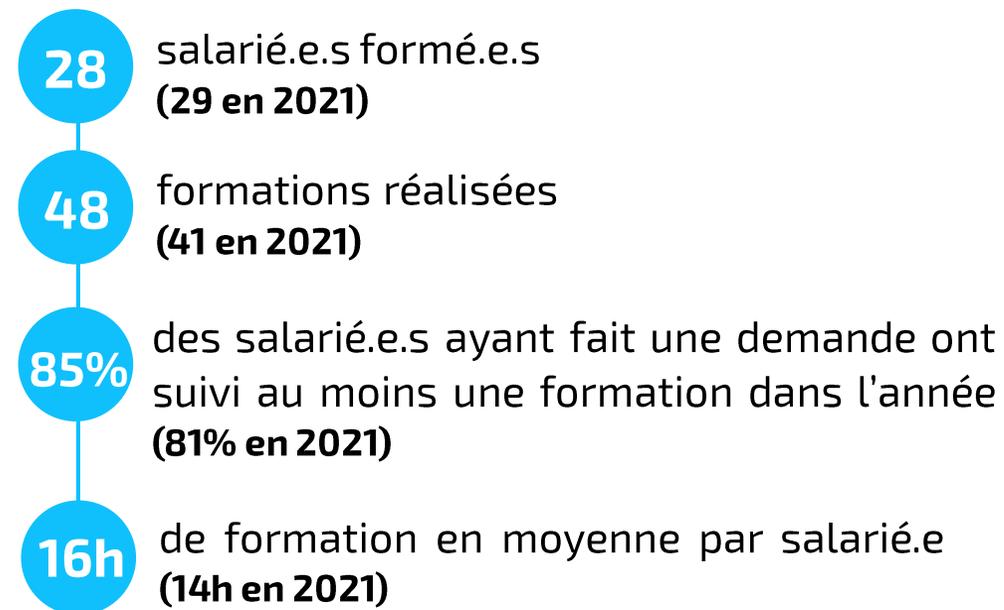
B - Ateliers de sensibilisation

Afin de contribuer à l'amélioration continue du bien être au travail, le service RH a proposé des ateliers de sensibilisation sur deux thématiques :

- Les situations de handicap au travail, avec un focus particulier sur les situations de handicaps invisibles ;
- L'ergonomie, pour apprendre et mettre en pratique les meilleures postures à adopter au bureau.

C - Formations

La formation des équipes demeure une priorité afin que chaque collaborateur.ice dispose des compétences nécessaires aux missions qui lui sont confiées et continue de se développer tout au long de son parcours chez Max Havelaar France. Le plan de développement des compétences 2022, c'est :



Des formations ont également été proposées en interne, notamment des cours d'espagnol (18 participant.e.s).

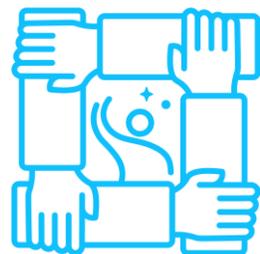
4 – Rassembler autour de valeurs communes

En début d'année, nous nous étions fixé l'objectif de définir les valeurs clés de l'association.

Nous souhaitons :

- faire émerger les valeurs propres à l'équipe salariée;
- renforcer la cohésion et l'identité de groupe ;
- intégrer ces valeurs dans notre façon de travailler au quotidien.

Suite à un premier atelier, animé avec l'aide du cabinet Greenworking, nous avons fait émerger 4 valeurs qui nous rassemblent. Ces valeurs expriment à la fois **l'essence de notre équipe** et **des principes d'action** que nous souhaitons appliquer dans notre quotidien professionnel.



Afin de le traduire de façon opérationnelle, ces valeurs feront l'objet d'ateliers pratiques et de mise en situation **tout au long de l'année 2023**.

INTÉGRITÉ

Nous agissons avec honnêteté, rigueur et impartialité, dans le respect des valeurs, principes et règles que nous nous sommes donnés en tant qu'association et membre du mouvement Fairtrade International.

ENGAGEMENT

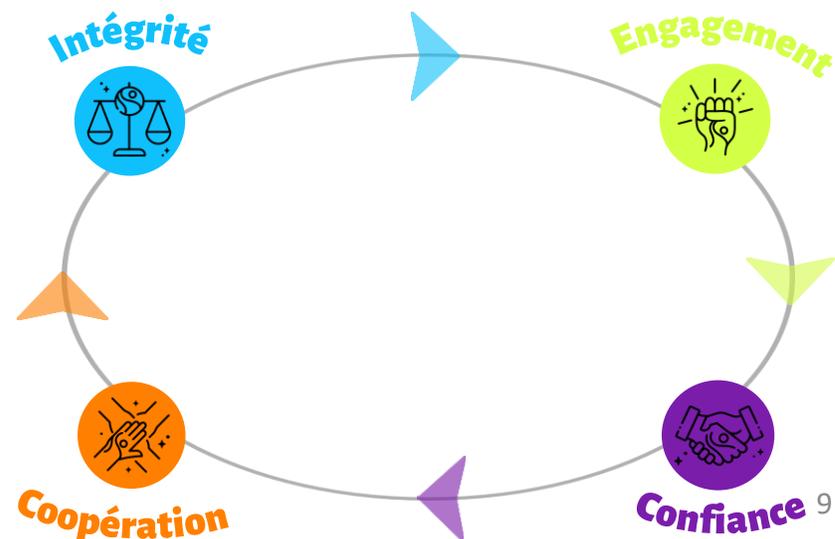
Nous sommes des professionnel.le.s exigeant.e.s qui mettons leurs compétences et expertises au service de leurs convictions, et qui développons l'engagement politique de MHF en tant qu'ONG.

COOPÉRATION

Nous construisons ensemble, au sein de l'équipe et avec nos partenaires, nos actions de demain.

CONFIANCE

Nous plaçons la confiance au cœur de nos relations internes et externes afin de construire des relations sincères et durables, clé de voûte d'une organisation efficace et résiliente.



Pilier 2

Améliorer notre impact économique et social dans les rapports à nos parties prenantes

1 - Développer les achats responsables

Depuis 2020, nous avons pour objectif de développer la part de nos achats responsables. Cela a débuté par **l'analyse de nos fournisseurs** et la **définition d'une première série de critères de responsabilité**.

Nous avons affiné ces critères en 2022 avec l'appui de l'Impact Score. Un accompagnement a par ailleurs été effectué auprès des métiers de l'association (Communication, Secrétariat Général, ...) afin d'identifier les axes d'amélioration de nos pratiques d'achat (priorisation des fournisseurs présentant des labels ou certifications environnementaux et sociaux).

Accompagnement et Innovation

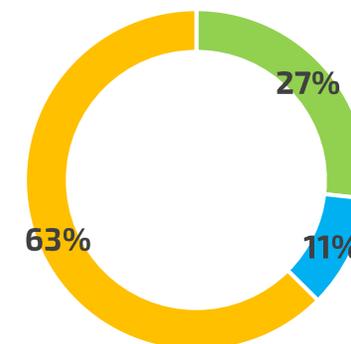


Analyse des dépenses des pôles par deux référentes et proposition de solutions pour améliorer les pratiques d'achat.



Référencement de prestataires et fournisseurs respectant nos critères de responsabilité.

Pourcentage de nos achats responsables et engagés



- Fournisseurs labellisés et/ou certifiés (degré 1)
- Fournisseurs engagés mais non labellisés ou certifiés (degré 2)
- Fournisseurs non engagés, non labellisés et non certifiés (degré 3)

2 – Mobiliser l'équipe au service d'un évènement solidaire

Pour la deuxième année consécutive, 12 salarié.e.s de Max Havelaar France se sont lancé le défi de marcher 100 km en moins de 30 h, sans relais et par équipe de 4, à l'occasion de l'Oxfam Trailwalker. Ce défi a été relevé grâce à 7 supporter.rice.s dont le soutien fut indéfectible !



4805€

récoltés grâce à
l'entourage des
équipes



Organisé par Oxfam France, cet événement a pour but de **soutenir les actions de l'ONG**. Au total, 384 000€ ont ainsi été collectés pour lutter **contre la pauvreté et les inégalités**. Ce fut également une expérience humaine exceptionnelle et très fédératrice pour les collaborateur.rice.s impliqué.e.s.

3 - Développer le lien avec notre écosystème local

Afin de poursuivre l'intégration de Max Havelaar France dans son écosystème local, nous avons participé aux journées **Portes Ouvertes du Château Etic** le 7 avril, pour présenter notre activité et nos métiers aux citoyen.ne.s nanterrien.ne.s.

Nous avons également participé, aux côtés de 120 associations et acteurs de l'économie à impact (Etic, Monkey Kwest, ...), au **festival Ecozone** de Nanterre, temps fort de l'écologie urbaine ayant rassemblé près de 6 000 personnes. L'objectif de cet évènement est de montrer à tou.te.s que la transition environnementale est accessible et commence par des gestes simples. Avec d'autres acteurs du Château Etic, MHF a animé un stand autour du commerce équitable et de la résilience environnementale pour les producteur.rice.s dans nos filières agricoles (cacao, sucre, café...).



Pilier 3

Réduire l'impact environnemental lié à notre fonctionnement

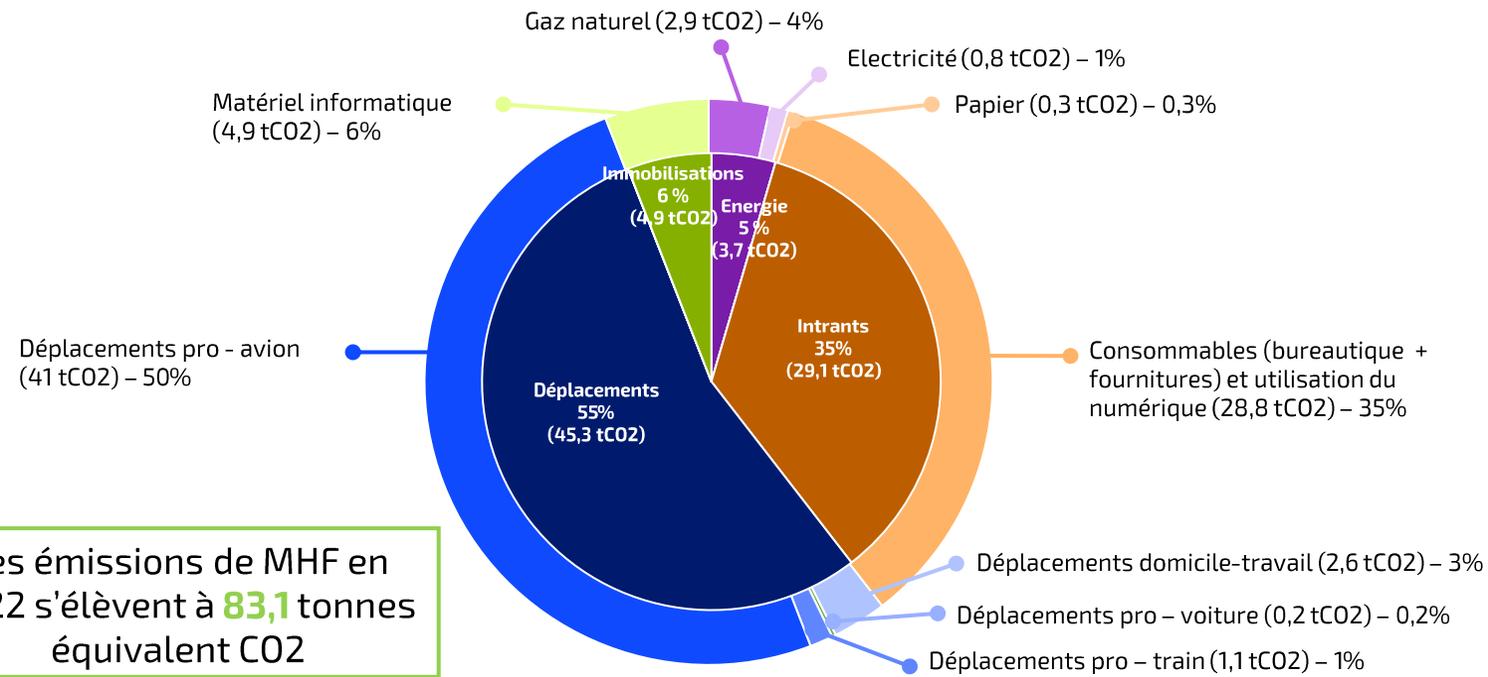
1 - Bilan carbone 2022

A – Calcul du Bilan Carbone

Depuis 2019, nous calculons chaque année notre empreinte carbone. Jusqu'en 2021, ce calcul était effectué *via* l'outil de la Fondation Goodplanet. En 2022, nous avons fait le choix d'un calcul plus précis en prenant en compte d'autres émissions (utilisation du numérique, déchets, etc.).

Ce calcul nous permet d'avoir un suivi dans le temps de nos émissions carbone pour piloter les actions de réduction de notre empreinte :

- soit **sur les postes les plus émetteurs** (lorsque c'est possible) ;
- soit *via* des actions permettant de **sensibiliser l'ensemble des collaborateurs.rice.s**.



Les émissions de MHF en 2022 s'élèvent à **83,1** tonnes équivalent CO2

B – Comparaison avec les années précédentes

Nous avons observé une augmentation importante des émissions entre 2020 et 2021 principalement due à la reprise des déplacements professionnels après une année 2020 marquée par la crise sanitaire. Cette hausse s'est confirmée en 2022 avec le retour de ces **déplacements** à leur niveau historique.

De plus, l'acquisition de **nouveaux appareils électroniques** (ordinateurs portables, écrans, ...) liée à l'accroissement de l'équipe et **l'agrandissement de nos locaux** ont également eu un impact sur nos émissions.

		2019	2020	2021	2022	Taux d'évolution entre 2021 et 2022	
		Emissions en tonnes eq CO2					
Energie	Electricité	0,3	0,3	0,4	0,8	+	100%
	Chauffage	5,7	5,1	7,2	2,9	-	60%
Immobilisations	Equipements informatiques (amortissements)	7,7	8,3	7,8	4,9	-	37%
	Bâtiments	9,0	9,7	11,3	0*	-	100%
Déplacements	Déplacements domicile-travail	1,2	0,3	1,6	2,6	+	63%
	Déplacements professionnels (train + voiture)	2,8	0,9	0,6	1,3	+	117%
	Déplacements professionnels (avion)	34,5	4,6	23	41,5	+	80%
Intrants	Papier	0,2	0,1	0,1	0,3	+	200%
	Equipement informatique (achat) et fournitures	9,2	8,7	12,9	28,8	+	123%
	Services				157,4**		
TOTAL DES ÉMISSIONS		70,7	38,2	64,9	83,1	+	28%

* Suite au changement de méthode de calcul de notre empreinte carbone, nous ne prenons plus en compte les immobilisations bâtiments, étant locataires

** La méthodologie de calcul des services n'est pas stabilisée, son taux d'incertitude est de 50%. Nous ne le prenons donc pas en compte

2 - Sensibilisation et réduction de notre empreinte carbone

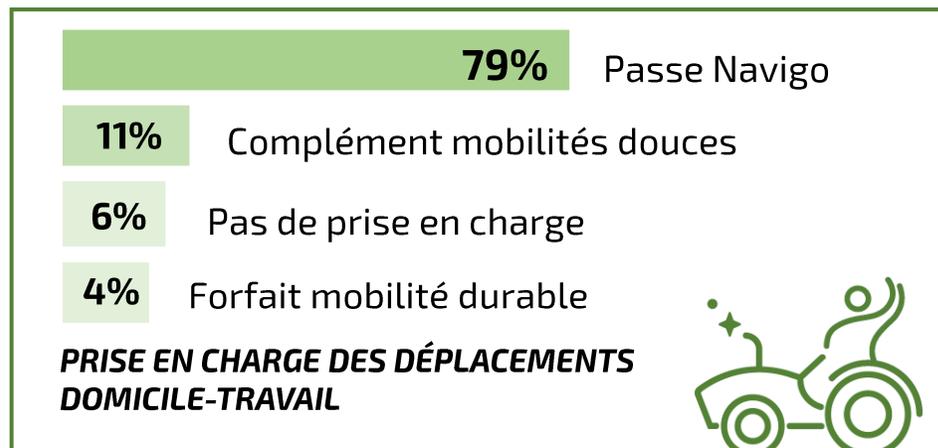
A - Déplacements quotidiens professionnels

Incitations aux mobilités douces

Aujourd'hui la quasi-totalité de nos collaborateurs utilisent les transports en commun pour se rendre au travail.

Nous proposons aux salarié.e.s qui le souhaitent :

- un complément à la prise en charge du passe Navigo pour les **inciter à utiliser le vélo** sur une partie de leur trajet ;
- le **forfait mobilité durable** prenant en charge les frais d'utilisation de leur vélo personnel (mécanique ou électrique) pour la totalité des trajets domicile-travail.



Rationalisation des déplacements professionnels

Étant donné la nature de nos métiers, une partie de l'équipe a vocation à se déplacer régulièrement, en France, en Europe ou hors du continent.

Afin de limiter l'impact environnemental, notre politique de déplacements professionnels a été actualisée en 2022 pour renforcer notamment certaines règles :

- 1 privilégier les transports en commun pour tous les déplacements en Île-de-France ;
- 2 privilégier le train pour les déplacements en France et en Europe lorsque les destinations sont desservies et que le temps de trajet est inférieur à 5h ;
- 3 rationaliser les déplacements en avion et les optimiser en combinant plusieurs rencontres et événements sur place.

B - Ateliers de sensibilisation à la pollution numérique

Nous sensibilisons tou.te.s les nouveaux.elles collaborateurs.rice.s à l'impact carbone de l'utilisation du numérique et aux bonnes pratiques pour un usage plus sobre de nos appareils.

C - Compensation carbone

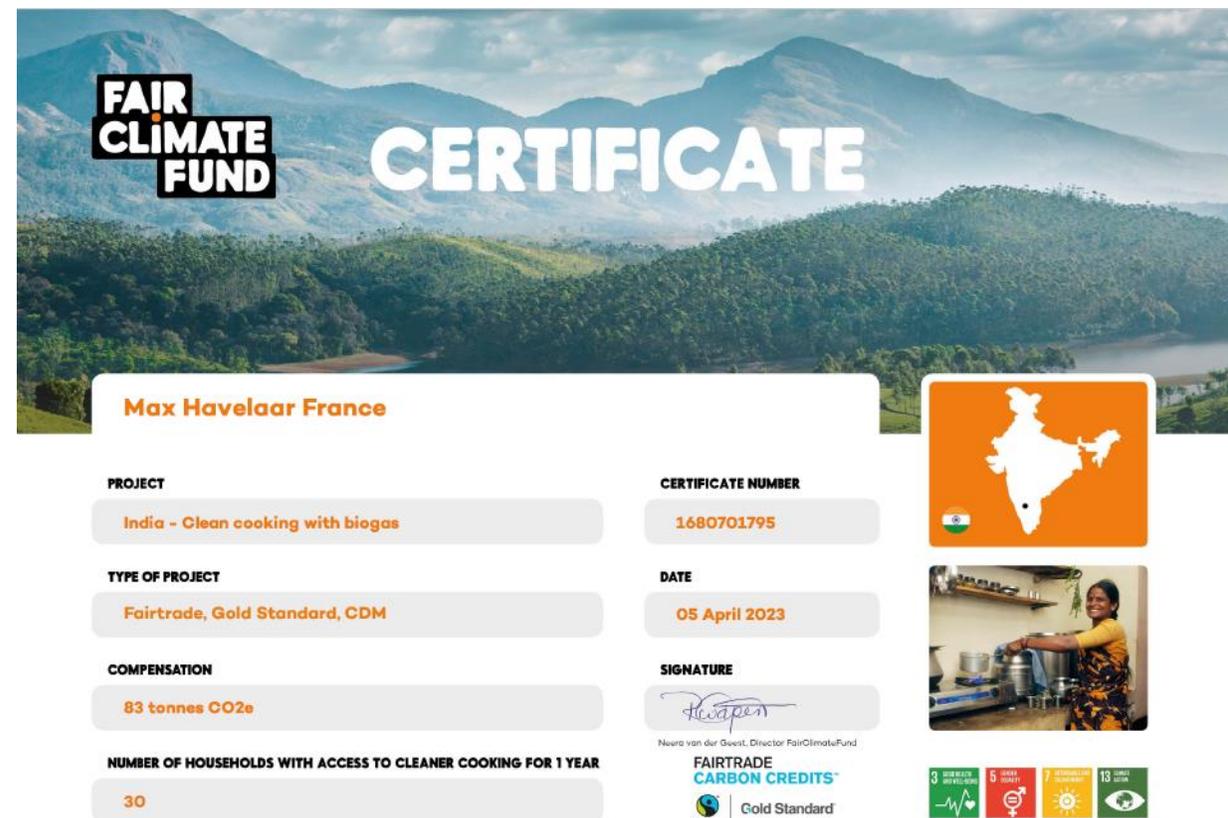
Du fait de notre activité, certaines de nos émissions sont difficilement compressibles. Nous avons donc fait le choix depuis trois ans de compléter nos actions de réduction par une compensation via **l'achat de crédits carbone Fairtrade**.

Cette année encore, nous avons décidé de participer au financement du projet « [India – Clean cooking with biogas](#) ».

En Inde, une grande partie de la population rurale cuisine encore à feu ouvert. La **combustion de la biomasse** contribue de manière importante aux **émissions de gaz à effet de serre**, à la déforestation et à la pollution de l'air. Cuisiner au biogaz a plusieurs avantages pour ces populations :

- réduire la quantité de CO² rejetée ;
- économiser du kérosène, du bois et du temps ;
- limiter les fumées nocives dans les cuisines ;
- utiliser les déchets organiques comme engrais naturel.

La compensation de ces **83** tonnes d'équivalent CO² a permis à Fair Climate Fund d'équiper **30** foyers du district de Chikkaballapur en Inde, en installations au biogaz.



The image shows a 'Fair Climate Fund Certificate' for the 'India - Clean cooking with biogas' project. The certificate is set against a background of a lush green landscape with mountains. It includes the following information:

- Holder:** Max Havelaar France
- PROJECT:** India - Clean cooking with biogas
- CERTIFICATE NUMBER:** 1680701795
- TYPE OF PROJECT:** Fairtrade, Gold Standard, CDM
- DATE:** 05 April 2023
- COMPENSATION:** 83 tonnes CO₂e
- SIGNATURE:** Neuro van der Geest, Director FairClimateFund
- NUMBER OF HOUSEHOLDS WITH ACCESS TO CLEANER COOKING FOR 1 YEAR:** 30

The certificate also features a map of India, a photo of a woman in a kitchen, and icons representing various social and environmental benefits: 3 women, 6 clean energy, 7 clean energy, and 13 clean energy.

3 - La Fresque du Climat

Toujours dans l'optique de réduire notre impact environnemental, nous cherchons à **sensibiliser** un maximum de salarié.e.s aux problématiques climatiques, pour qu'ils.elles puissent **s'approprier ces sujets** au sein de Max Havelaar France comme au niveau personnel.

Dans cette perspective, l'outil « Fresque du Climat » a été déployé en 2022 chez MHF en 2 étapes :



Etape 1 : formation de 3 collaboratrices à l'animation de la Fresque ;



Etape 2 : organisation en décembre d'un atelier « Fresque du Climat » pour les collaborateur.rice.s de l'association dans les locaux de l'Agora, lieu de rencontres et de sensibilisation aux pratiques responsables, écologiques et créatives, à Nanterre.

Pour poursuivre dans cette voie, d'autres ateliers « Fresque du Climat » sont prévus en 2023 afin que **l'ensemble de l'équipe soit sensibilisé** à ces problématiques.

FOCUS ! L'ATELIER « FRESQUE DU CLIMAT » DU 16 DÉCEMBRE

18 salarié.e.s ont participé à l'atelier et ont proposé des solutions applicables au niveau personnel et professionnel pour :

- » mesurer **son empreinte carbone** personnelle
- » diminuer les **achats neufs**
- » limiter le **chauffage**
- » limiter les **déplacements en avion** et privilégier les transports en commun
- » diminuer la **consommation de viande et de poisson**



4 - Le World Cleanup Day

Afin de sensibiliser nos salarié.e.s à la problématique de la gestion des déchets, nous avons organisé un **ramassage de déchets** dans notre commune d'implantation, Nanterre, avec l'association World Cleanup Day.

Celle-ci incite chaque année, à l'occasion de la Journée Mondiale du Nettoyage de notre Planète le 17 septembre, les entreprises, organisations, collectivités, écoles, etc. à participer à des opérations de ramassage de déchets.



Max Havelaar France s'est jointe à ce mouvement international et a organisé le 16 septembre, une après-midi de ramassage de déchets dans un quartier de Nanterre. Au total, **une dizaine de collaborateur.rice.s** de Max Havelaar France et deux autres associations du Château Etic, se sont mobilisé.e.s pour récolter :



Nous avons par la suite rencontré les membres de World Cleanup Day, lors de la restitution des chiffres nationaux de cette journée de ramassage des déchets, qui a représenté* :



*Selon les calculs de l'association World Cleanup Day

Objectifs 2023

Quelles
orientations ?



Objectifs généraux et par piliers

En 2023, les objectifs principaux seront de **maintenir** le niveau d'engagement des salarié.e.s dans la démarche RSO afin de **favoriser une responsabilisation** accrue des équipes sur certains thèmes prioritaires :



Appropriation des valeurs

Organisation d'ateliers pour veiller à l'appropriation et à l'application des valeurs.

Code éthique Fairtrade : amélioration de la sécurité lors des déplacements terrain

En plus de la formation systématique au Code Ethique, un accent sera mis sur la prévention des agissements sexistes et des risques de harcèlement moral et sexuel, lors des voyages terrain.



Achats responsables

Poursuite de l'accompagnement des pôles, et en particulier du Secrétariat Général, pour améliorer la responsabilité de nos achats.

Solidarité et ancrage local

Développement d'un partenariat avec une association nanterrienne sur le long terme pour s'engager davantage sur le territoire.



Numérique plus responsable

Focus sur ce poste d'émissions carbone en 2023 : réflexion sur les usages de nos appareils numériques et sur l'achat et la revalorisation de notre parc informatique.

Pour un engagement collectif



FAIRTRADE
MAX HAVELAAR
FRANCE