



**FAIRTRADE**  
**MAX HAVELAAR**  
FRANCE

# Rapport RSO 2021

POUR UN ENGAGEMENT COLLECTIF

02	Edito
03	Vue d'ensemble et avancement de notre démarche RSO
07	Pilier 1 - Garantir un cadre favorable à l'épanouissement des collaborateurs
13	Pilier 2 - Améliorer notre impact économique et social avec nos parties prenantes
17	Pilier 3 - Réduire l'impact environnemental direct de notre activité
23	Priorités d'action 2022



Thierry LETHUILLIER  
Secrétaire Générale de Max Havelaar France

*Après une année 2020 consacrée à la formalisation et au lancement de notre démarche RSO, l'équipe s'est dotée en 2021 d'un plan d'actions complet et cohérent qui s'articule autour des trois axes qui ont été définis en 2020 : ressources humaines et environnement de travail ; relations de l'association à son écosystème de parties prenantes ; et impact environnemental de l'activité.*

*Des objectifs ambitieux ont été posés sur chaque axe, assortis d'indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs, dont le pilotage est assuré par une équipe transverse de collaborateurs représentant les différents métiers de l'association.*

*Des actions structurantes ont été engagées au cours de l'exercice :*

- une vaste enquête interne sur la qualité de vie au travail a été menée auprès des collaborateurs et a permis d'identifier les actions prioritaires à mettre en œuvre dans différents domaines (RH, environnement de travail, dialogue social, ...)* ;
- dans une logique d'amélioration continue, l'association a également intensifié ses efforts afin de mesurer ses performances RSO au regard de référentiels externes (Impact Score, bilan carbone ADEME) ;*
- enfin l'accent a été mis sur la communication de ces actions auprès des collaborateurs et de nos parties prenantes externes afin de mieux faire connaître nos engagements, mais également de favoriser leur appropriation par le plus grand nombre, condition sine qua non de leur pérennité.*

*Ces actions seront poursuivies et enrichies en 2022, pour aligner encore davantage nos pratiques dans les différents domaines de la RSO avec les objectifs stratégiques et valeurs de l'association.*

*Bonne lecture,*

# Vue d'ensemble et avancement de notre démarche RSO

## Retour sur l'année 2020 : lancement de la démarche RSO

La démarche RSO a été lancée en 2020 autour de 3 piliers correspondant aux domaines d'action de la norme ISO 26 000 :

- Pilier 1 - Garantir un cadre favorable à l'épanouissement des collaborateur.rice.s ;
- Pilier 2 - Améliorer notre impact économique et social avec nos parties prenantes ;
- Pilier 3 - Réduire l'impact environnemental direct de notre activité.

## 2021 : une année de structuration

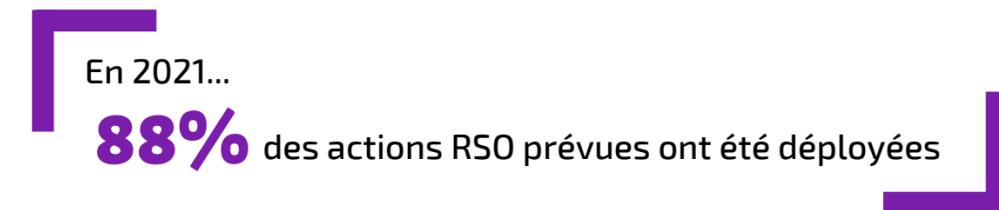
En 2021, l'équipe a travaillé à l'élaboration d'un plan d'actions détaillé, assorti d'objectifs clairs et d'indicateurs permettant de les suivre périodiquement.

L'atteinte de ces objectifs de RSO reposant sur l'engagement collectif des collaborateur.rice.s, une "équipe RSO", incluant des représentants des différents pôles / métiers de l'Association (moyens généraux, communication, ...) a été constituée afin de permettre à chacun.e de contribuer à la démarche RSO et de favoriser son appropriation par le plus grand nombre.

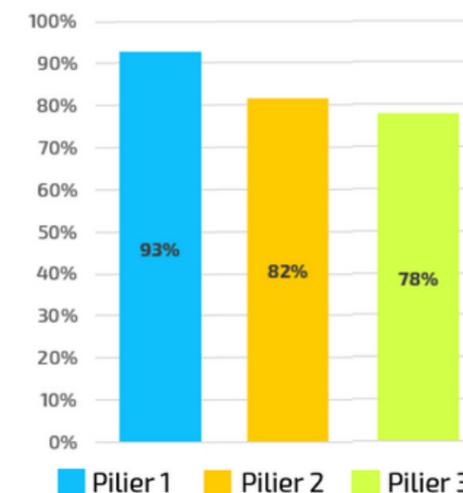
### • Se doter d'indicateurs RSO ✓

Les engagements pris devant pouvoir être mesurés dans leur application, des indicateurs ont été définis afin de suivre les objectifs du plan d'actions 2021, sur chacun des trois piliers de la démarche.

Parmi ces indicateurs, le taux de réalisation du plan d'actions 2021 :



Détail par axe :



Un taux d'atteinte particulièrement élevé sur le pilier 1 (RH/QVT), en lien avec les efforts prioritaires de l'équipe sur ces questions



# L'impact score 2021

En complément des indicateurs RSO mis en place en interne, nous avons souhaité mesurer notre performance RSO sur un référentiel externe pertinent et reconnu.

Nous avons sélectionné l'outil "Impact Score" développé par le Mouvement Impact France, l'un des principaux réseaux d'entrepreneurs et organisations de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) ou Economie "à impact", dont MHF est membre et administratrice depuis 2020.

Cet outil a été créé dans le but d'inciter les organisations à mesurer "globalement" leur performance, en intégrant notamment les dimensions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).



Les 6 dimensions de la performance selon l'Impact Score :

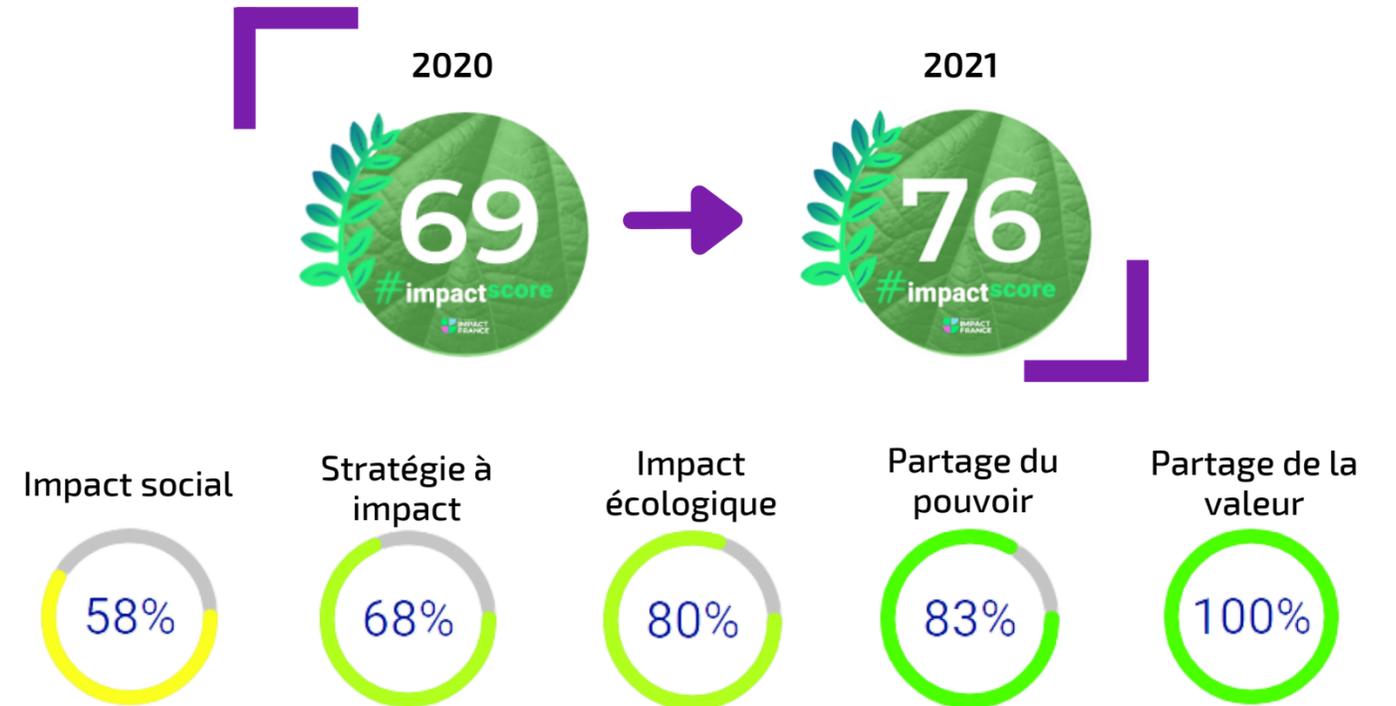
1 Stratégie à impact	2 Impact Social	3 Impact Écologique	4 Partage du Pouvoir	5 Partage de la Valeur
1. Mission sociale ou écologique liée aux ODD	5. Inclusion de travailleurs éloignés de l'emploi	9. Mesure de l'empreinte carbone	13. Parties prenantes dans les instances de gouvernance	17. Partage de la valeur entre les parties prenantes
2. Mesure de l'impact du cœur d'activité	6. Salariés issus de quartiers prioritaires de la ville	10. Réduction de l'empreinte carbone	14. Place des salariés dans la décision	18. Écarts de rémunération
3. Labels / Agréments / Certifications / Scores	7. Égalité femmes-hommes	11. Biodiversité & Utilisation des Ressources Naturelles	15. Progression des salariés	19. Placements financiers responsables
4. Achats durables et inclusifs	8. Intégration des jeunes et seniors	12. Economie locale et circulaire	16. Stabilité au travail	20. Mécénat

#impactscore

En 2020, nous avons participé à la phase d'expérimentation de l'Impact Score. En 2021, nous avons de nouveau procédé à notre auto-évaluation, sur la base d'un référentiel beaucoup plus complet et exigeant, améliorant notre score de plus de +7 pts.

Max Havelaar France fait partie des 13 organisations ayant un score supérieur à 75 points parmi celles ayant publié leurs résultats.

Scores obtenus par MHF sur l'Impact Score



Bien qu'en progression au global, le score de MHF peut encore s'améliorer, notamment :

sur la dimension "Impact social" :

- l'inclusion des travailleurs éloignés de l'emploi, notamment les personnes en situation de handicap ;
- l'intégration de jeunes et seniors au sein de l'équipe.

sur la dimension "Stratégie à impact" :

- mieux mesurer l'impact positif direct de notre cœur d'activité sur la société et l'environnement, (ex: émissions de gaz à effet de serre ou CO2 évitées grâce à notre action)
- poursuivre nos efforts concernant la responsabilité de notre politique d'achats.

# 1.

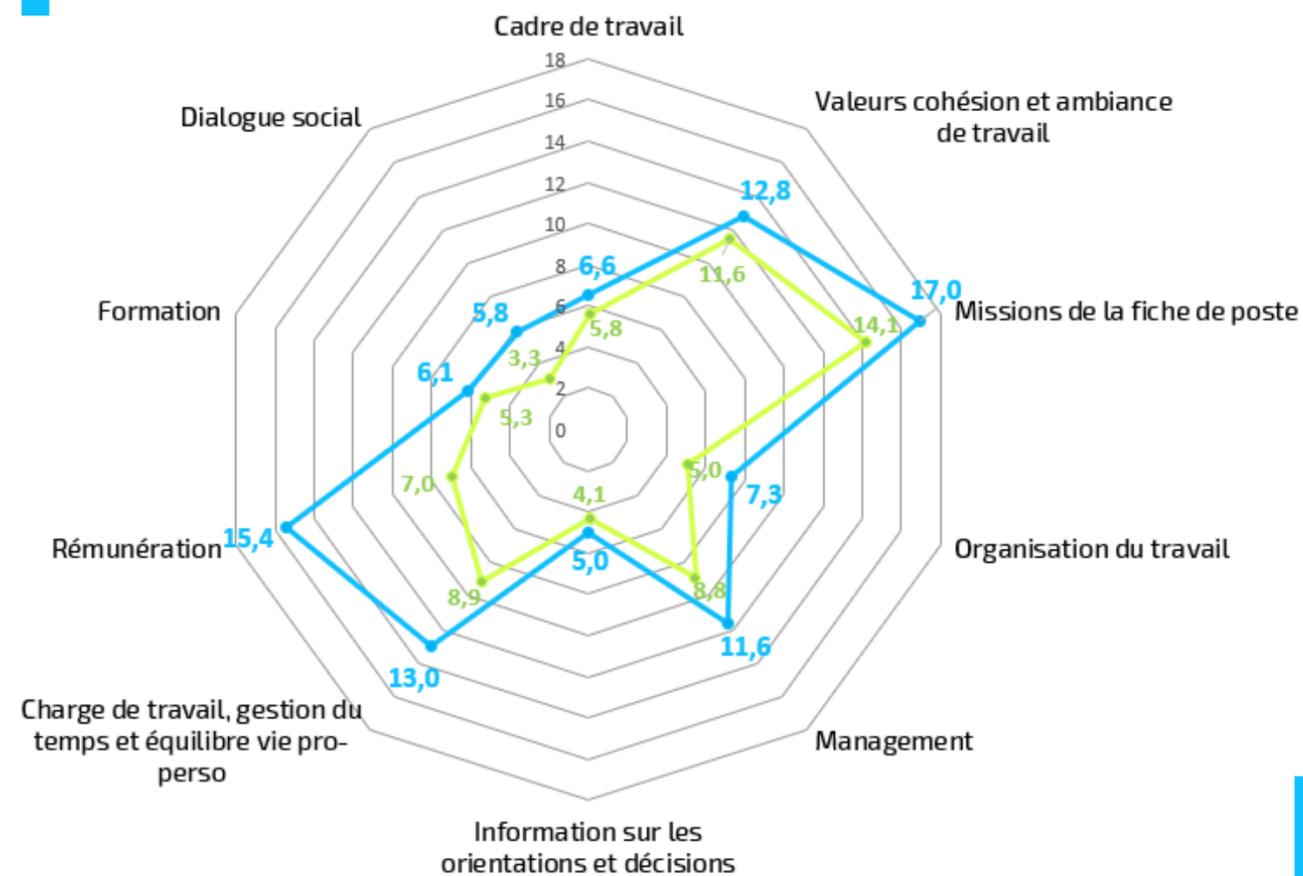
## Garantir un cadre favorable à l'épanouissement des collaborateur.rice.s

### Objectifs prioritaires fixés pour 2021

- Réaliser une enquête interne sur la Qualité de Vie au Travail ✓

En complément et dans la continuité de la démarche de prévention sur les risques psychosociaux menée en 2020 avec l'appui de la médecine du travail, nous avons réalisé en 2021 une large enquête interne sur la Qualité de Vie au Travail (QVT), structurée autour de 10 thématiques :

Importance moyenne des facteurs sur le bien-être au travail des collaborateur.rice.s et leur évaluation de la situation actuelle chez MHF



Cette enquête, à laquelle 70% des collaborateur.rice.s ont répondu, a été restituée à l'équipe et a alimenté le travail d'élaboration du plan d'actions RSO 2021, l'enjeu étant de répondre prioritairement aux axes d'amélioration identifiés, notamment

- La rémunération
- L'équilibre vie pro-vie personnelle

**80,5%** des répondant.e.s considèrent que l'Association est à l'écoute de leurs besoins et s'efforce d'y apporter des réponses.

Il a par ailleurs été décidé de pérenniser ce dispositif de suivi de la qualité de vie au travail des collaborateur.rice.s via le renouvellement, sur une base annuelle, de cette enquête.

## • Poursuivre l'amélioration de nos pratiques RH ✓

Au 31 décembre 2021, l'équipe salariée de Max Havelaar France c'est...

 **39** collaborateur.rice.s

 **28** femmes et **11** hommes

 **36** contrats CDI et **3** contrats CDD

### ► Former et accompagner les collaborateur.rice.s

L'association se mobilise pour accompagner le développement professionnel de ses collaborateur.rice.s. Le service RH élabore ainsi chaque année un **Plan de Développement des Compétences (PDC)** afin de répondre aux besoins de formations exprimés par les collaborateur.rice.s et les managers, en lien avec l'évolution des métiers de l'association.

Pour mieux accompagner les salarié.e.s dans la formulation de leurs besoins et l'identification des formations permettant d'y répondre, le service RH a mis en place en 2021 un catalogue de formation. Un système de suivi et de reporting individuel a également été déployé afin de suivre l'évolution des compétences de chaque collaborateur.rice. Ces derniers ont également accès à un catalogue de formation adapté aux métiers de MHF qui recouvre plus de 160 formations.

Au 31 décembre 2021...

**29** salarié.es ont été formé.e.s

**41** formations ont été réalisées sur l'année

**81%** des salarié.e.s ayant fait une demande ont effectivement suivi au moins une formation dans l'année

**14h** en moyenne de formation par salarié.e formé.e

**43%** de salarié.e.s en plus formé.e.s comparé à 2020

### ► Evaluer le positionnement de nos pratiques de rémunération

L'équipe RH a réalisé en 2021 une large étude de benchmarking sur la politique de rémunération de MHF : l'objectif était de comparer nos pratiques, pour des métiers comparables, à celles d'autres organisations du secteur associatif, ainsi qu'à celles d'entreprises plus traditionnelles du secteur marchand.

Le service RH a par ailleurs mené des échanges informels avec d'autres ONG sur ces questions, permettant notamment d'identifier les meilleures pratiques. Enfin, l'association s'est dotée d'un outil interne, via la plateforme **WaagePro**, afin d'évaluer en temps réel le positionnement relatif de nos pratiques de rémunération, au global, par métier, ou encore au niveau individuel.

Ces outils seront une aide précieuse pour piloter la politique de rémunération de l'association, les trajectoires d'évolution des collaborateurs, ou encore les recrutements.

Ecart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire au sein de l'association, en 2021 : **3,46**, contre un ratio de 3,59 en 2020.

→ MHF est classée dans la catégorie où les écarts de rémunération sont les plus faibles (< à 10).

### ► Adapter nos pratiques en matière de télétravail

Les confinements successifs liés à la crise sanitaire se sont traduits par une généralisation du télétravail pendant cette période. Dans le contexte du retour au présentiel, les équipes ont exprimé le souhait d'une réflexion sur le dispositif de télétravail de l'association, introduit en 2019 à hauteur de un jour par semaine.

Nous avons donc mis en place un groupe de travail sur ce sujet, ouvert aux volontaires. Celui-ci a permis de mettre en commun les points de vue des salarié.e.s et ceux de la direction. Le groupe a décidé d'assouplir le dispositif précédent, entérinant la possibilité pour chaque salarié.e d'effectuer jusqu'à deux jours de télétravail par semaine, tout en veillant à protéger le « collectif » de l'équipe salariée, qui est au cœur de la dynamique de l'association.

## • Maintenir les plus hauts standards d'éthique ✓

**91,7%** des répondant.e.s à l'enquête QVT 2021 considèrent que MHF a mis en place un environnement de travail libre de toutes discriminations.

**Aucune** infraction signalée au regard des dispositions du Code FT/Max Havelaar

A la suite de l'approbation en 2020 par notre Conseil d'Administration du Code d'éthique Fairtrade/Max Havelaar et des politiques associées (protection des enfants et adultes vulnérables, lutte contre les abus sexuels, l'intimidation, le harcèlement, la fraude et la corruption), nous avons mis en place en 2021 des ateliers de formation à destination des salarié.e.s.

Par ailleurs, ces dispositions et engagements ont été repris dans notre Règlement Intérieur et sont publiés sur le site internet de l'Association et systématiquement présentés à tou.te.s les nouveaux.elles collaborateur.rice.s.

L'objectif est que chacun.e s'approprie ces dispositions et règles afin d'identifier les facteurs de risques pouvant survenir dans son quotidien professionnel et sache comment agir le cas échéant.

Une collaboration plus poussée a par ailleurs été engagée avec le CSE sur la prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes. Une série d'ateliers a été mise en place, permettant à chacun.e de s'exprimer.

## • Entretenir et renforcer le collectif ✓



Le teambuilding annuel s'est déroulé en octobre : escape game et course d'orientation dans la forêt de Fontainebleau. Un moment de cohésion qui a permis de créer des liens avec les nouvelles arrivées dans l'équipe.

Le séminaire associatif : Membres et équipe salariée se sont réunis en novembre pour réfléchir ensemble à la possibilité de faire évoluer le modèle associatif et de gouvernance de MHF, en s'inspirant notamment des pratiques d'autres ONGs (Oxfam France, GRET, FSC France, Plan International France) et des tendances générales observées dans le secteur associatif.



Qualité de vie au travail : l'association a continué de proposer en 2021 à ses collaborateur.rice.s des cours de yoga au Château ainsi que des ateliers jardinage.

## • Améliorer en continu notre environnement de travail ✓

En lien avec la croissance de l'effectif, l'évolution de nos pratiques de travail (cf. télétravail) et les besoins exprimés par l'équipe dans le cadre de l'enquête QVT, nous avons poursuivi nos efforts d'amélioration de nos locaux du Château ETIC de Nanterre, monument historique et tiers-lieu dédié aux acteurs de l'innovation sociale et de la transition alimentaire.

Les bureaux actuels ont ainsi été réaménagés afin d'optimiser le travail des équipes.

Afin de favoriser des conditions de travail alignées avec nos engagements RSO, nous avons mis en place des chartes de bonnes pratiques environnementales et de vie commune.

Enfin une réflexion sur l'amélioration des espaces communs (salles de réunion, cuisine) a été engagée et sera poursuivie en 2022.

# 2.

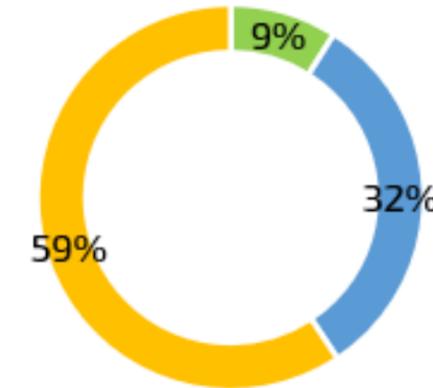
## Améliorer notre impact économique et social avec nos parties prenantes

### Objectifs prioritaires fixés pour 2021

- Développer nos achats "responsables" ✓

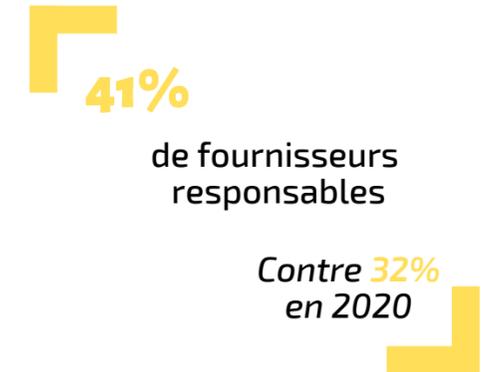
Après une première analyse de nos fournisseurs en 2020 à l'aune de critères sociaux et environnementaux, nous avons intégré ces derniers en 2021 dans notre procédure d'achats afin de permettre à chaque salarié.e de mieux prendre en compte ces aspects lors de ses décisions.

La méthodologie retenue repose sur une série précise de critères de responsabilité devant être systématiquement considérés dans tout achat de biens et services : existence d'une certification équitable ou environnementale, prestataire ou fournisseur relevant statutairement de l'ESS (SCOP, SCIC, ESUS, etc.) ou engagé dans une démarche RSE claire et ambitieuse et transparente, etc.



- Fournisseurs non engagés
- Fournisseurs mettant en oeuvre une démarche RSE ambitieuse
- Fournisseurs disposant d'une certification ou relevant de l'ESS

**Au total en 2021**



- Développer nos relations avec l'écosystème local 🔄

MHF a renforcé en 2021 ses liens avec la Mairie de Nanterre, très active dans le soutien aux acteurs de l'ESS, notamment en contribuant à la cartographie des acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire de Nanterre.

Nous avons également continué de travailler avec les entrepreneurs de l'ESS présents au Château Etic (Daily'Dej, Les Empotés, United Kitchens) pour la majorité de nos événements organisés localement (Assemblée Générale, séminaire associatif, réunions générales d'équipe, etc.).

Cependant, le contexte de crise sanitaire ne nous a pas permis de nous investir autant que nous le souhaitions dans cet écosystème nanterrien et nous y travaillerons davantage en 2022, notamment en organisant une action à impact avec une association locale.

## Nos autres réalisations

### • Déployer une gestion financière responsable

Dans le cadre du mandat donné par le Bureau, nous avons déployé une politique de placement responsable de nos disponibilités financières. Via un dialogue rapproché avec notre banque Crédit Coopératif et le gestionnaire de fonds Ecofi, spécialiste de l'Investissement Socialement Responsable\* (ISR), nous avons sélectionné des placements ayant obtenu une note ESG\*\* au moins égale à 6/10.

#### Exemple de fonds retenu par MHF : Confiance Solidaire

**Note ESG : 6,99**

Confiance Solidaire est un fonds commun de placement, qui combine investissements solidaires et de gestion socialement responsable. Il a la spécificité de placer 5 à 10% de ses investissements dans des entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire.

#### Les critères ESG pris en compte

##### Critères Environnementaux

- Prévention et contrôle des pollutions
- Système de management environnemental

##### Critères Sociaux

- Santé et sécurité des collaborateurs
- Respect des droits syndicaux

##### Critères Gouvernance

- Indépendance et diversité du Conseil d'Administration
- Prévention de la corruption

\*ISR (Définition de l'AFG FIR) : placement qui vise à concilier performance économique et impact social et environnemental en finançant les entreprises et les entités publiques qui contribuent au développement durable quel que soit leur secteur d'activité.

\*\*Notation ESG : évaluation des entreprises sur des critères Environnementaux, Sociaux, et de Gouvernance qui sont les composants de l'ISR.

### • Lien avec les étudiants

Afin de renforcer notre lien avec les universités et les écoles, et en lien avec notre souhait de développer notre « marque employeur » vis-à-vis des jeunes diplômés, nous avons participé à plusieurs forums étudiants.

#### Le forum des stages de l'Université Paris Nanterre

Nous avons participé en février 2021 au forum des stages de l'Université Paris Nanterre pour rencontrer les étudiants et entretenir le lien avec ce partenaire local.



### Forum des métiers de l'écologie et de la solidarité du RESES

Le Réseau Étudiant pour une Société Écologique et Solidaire est un réseau national étudiant qui mène des projets liés aux enjeux écologiques et solidaires tels que l'alimentation, la biodiversité, le climat, etc. Il est aussi membre de Max Havelaar France !

Chaque année, le réseau organise le Forum des métiers de l'écologie et de la solidarité auquel nous participons depuis 2 ans.

### Talents for the Planet

Organisé pour la première fois en 2021, Talents for the Planet est un forum dédié aux formations et métiers de la transition écologique et sociétale. MHF y a participé le 21 octobre dernier.



### • L'Oxfam Trailwalker, un défi sportif et solidaire

12 marcheur.se.s et 4 supportrices pour venir à bout d'un parcours de 100 km sans relais en moins de 30 heures, c'est le pari que les Maxous s'étaient fixé en 2021!

Après avoir collecté plus de 5 000€\* en faveur d'Oxfam France, toute l'équipe s'est dirigée vers la ligne de départ à Dieppe. Les pieds bien chaussés et l'esprit déterminé, ils ont marché sous la pluie sans s'arrêter et ont bouclé leur périple en 28 heures.



Ce challenge a également contribué au resserrement des liens entre MHF et Oxfam.

\*Au total, Oxfam France aura récolté 554 243 € de dons lors de cet événement, qui permettront de soutenir ses actions de lutte contre les injustices et la pauvreté.

# 3.

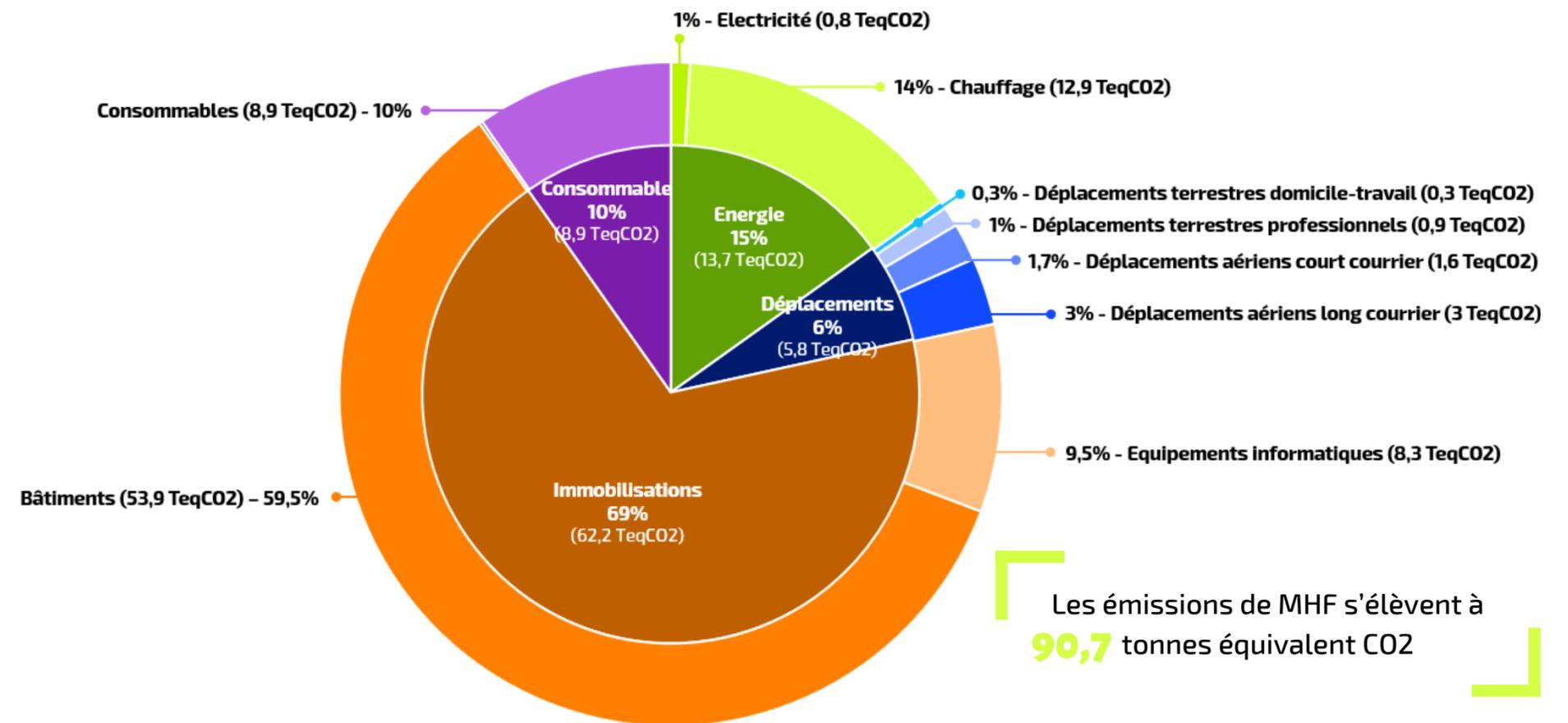
**Réduire l'impact  
environnemental  
direct lié à nos  
activités**

## Objectifs prioritaires fixés pour 2021

- Diminuer nos émissions carbone ✓

Pour la deuxième année consécutive, Max Havelaar France a calculé ses émissions afin d'établir son bilan carbone. A nouveau, c'est le calculateur proposé par la Fondation Goodplanet, basé sur la méthodologie Bilan Carbone de l'ADEME, qui a été utilisé.

Emissions carbone de MHF en 2020



→ Nos émissions sont majoritairement dues à nos locaux, le chauffage et nos équipements informatiques.

→ Nous entretenons un dialogue avec la foncière Etic sur ces questions afin d'identifier les améliorations possibles (cf. électricité du Château fournie par Enercoop, fournisseur français d'énergie renouvelable).

## Comparaison des émissions CO2 de 2019 et 2020

		2019*	2020	Evolution
		Emissions en tonnes eq CO2	Emissions en tonnes eq CO2	
Immobilisations	Equipements informatiques	7,7	8,3	+ 14%
	Bâtiments	53,9	53,9	=
Déplacements	Déplacements terrestres quotidiens	1,2	0,3	- 75%
	Déplacements terrestres professionnels	2,8	0,9	- 68%
	Déplacements aériens – court courrier	4,4	1,6	- 64%
	Déplacements aériens – long courrier	30,1	3	- 90%
Energie	Electricité	1,8	0,8	- 56%
	Chauffage	31,4	12,9	- 59%
Consommables	Divers	9,2	8,7	- 5%
	Papier	0,2	0,2	=
<b>TOTAL DES EMISSIONS</b>		<b>142,8</b>	<b>90,7</b>	<b>- 36,5%</b>

\*Les données 2019 de ce tableau diffèrent de celles publiées dans le rapport RSO 2020 en raison de l'actualisation de la méthodologie proposée par la Fondation Goodplanet (modification des facteurs d'émissions). Nous avons choisi de calculer nos émissions carbone 2020 et 2019 avec la même méthodologie.

Nos émissions carbone ont **largement diminué** en 2020 du fait de la situation sanitaire :

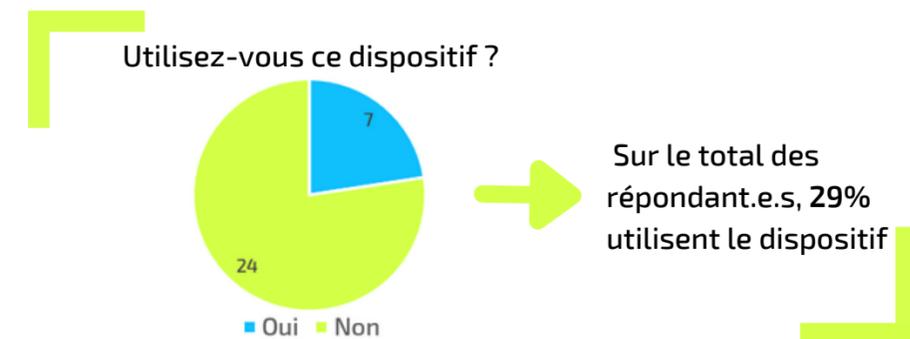
- moins de déplacements quotidiens et de consommation d'énergie dans les bureaux du fait du télétravail généralisé ;
- moins de déplacements professionnels avec une majorité de rendez-vous réalisés en visioconférence ;
- une augmentation des émissions liées aux équipements informatiques du fait de l'agrandissement de l'équipe (hausse du nombre de collaborateur.rice.s).

## Nos actions de réduction de notre empreinte carbone

### • Mobilités douces

L'Association a mis en place depuis septembre 2020 un dispositif « Mobilités Douces » afin d'encourager les collaborateur.rice.s qui le peuvent ou le souhaitent à utiliser le vélo pour leurs trajets domicile-travail. Celui-ci inclut notamment la possibilité de souscrire au forfait mobilité durable proposé dans le cadre de la loi Orientation des Mobilités et de bénéficier d'un complément additionnel forfaitaire de 50€ versé par l'association.

Un an après le déploiement du dispositif, nous avons sondé les collaborateur.rice.s afin de connaître leur point de vue.



### • Empreinte numérique

Suite au bilan carbone réalisé en 2020, nous avons mis en place en 2021 les outils de collecte des données nécessaires afin de **mesurer et d'améliorer notre empreinte numérique** (nombre de mails reçus/envoyés, temps moyen des appels/réunions en ligne, données mobiles utilisées, etc.). Celles-ci nous permettront de calculer plus précisément l'empreinte numérique de l'association en 2022.

En parallèle, nous avons poursuivi la sensibilisation de l'équipe aux enjeux de la pollution numérique : formation systématique des nouveaux arrivants, mise en place d'une charte des bonnes pratiques numériques, etc.

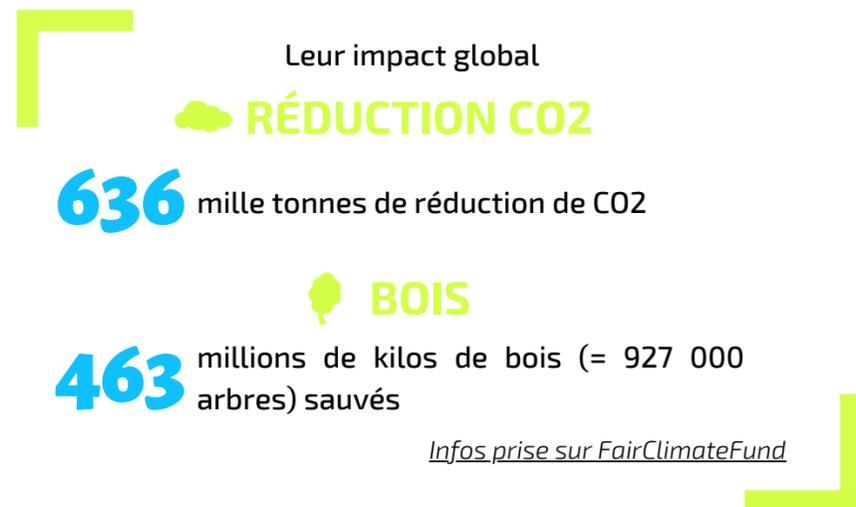


## • Compensation carbone

En complément des actions de réduction de son empreinte carbone, nous avons souhaité compenser nos émissions.

Pour compenser nos émissions CO2 de l'année 2020, nous avons fait le choix des crédits carbone Fairtrade proposés par [FairClimateFund](#).

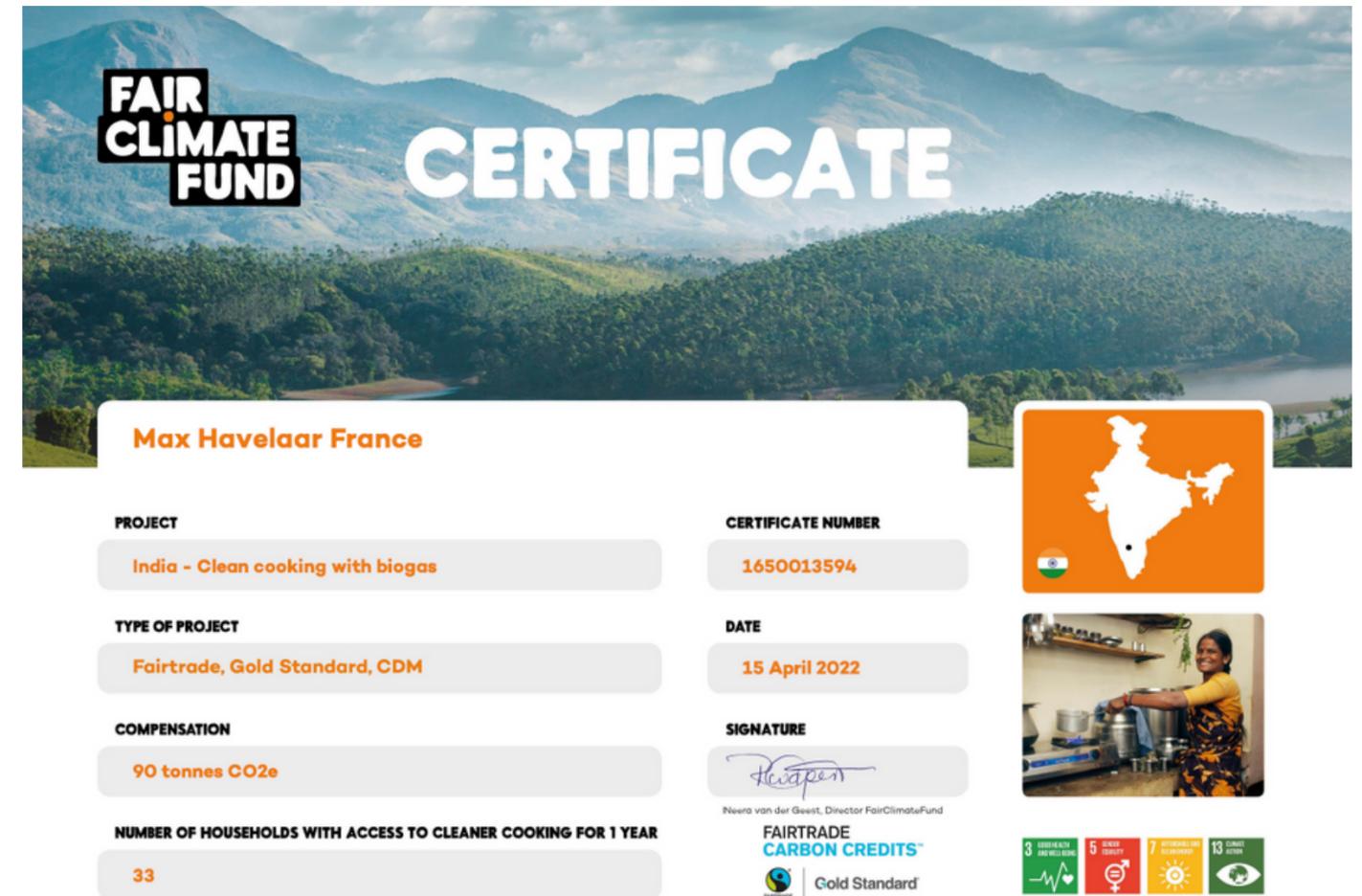
FairClimateFund est une entreprise sociale créée en 2009 dont l'objectif est d'orienter le marché des crédits carbone vers ceux qui sont les plus vulnérables aux changements climatiques.



La totalité de nos émissions a donc été compensée en soutenant le projet "[India - Clean cooking with biogas](#)".

En effet, 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.

FairClimateFund travaille donc en collaboration avec un partenaire local indien afin de fournir des installations biogaz à 12 000 familles d'agriculteurs.



**FAIR CLIMATE FUND CERTIFICATE**

**Max Havelaar France**

<b>PROJECT</b>	<b>CERTIFICATE NUMBER</b>
India - Clean cooking with biogas	1650013594
<b>TYPE OF PROJECT</b>	<b>DATE</b>
Fairtrade, Gold Standard, CDM	15 April 2022
<b>COMPENSATION</b>	<b>SIGNATURE</b>
90 tonnes CO2e	
<b>NUMBER OF HOUSEHOLDS WITH ACCESS TO CLEANER COOKING FOR 1 YEAR</b>	<small>Nierra van der Geest, Director FairClimateFund</small>
33	<b>FAIRTRADE CARBON CREDITS™</b> Gold Standard



La compensation de Max Havelaar France permet à **33** foyers d'avoir accès à des installations biogaz dans la province de Karnataka en Inde.

# Priorités d'actions 2022

L'objectif pour 2022 sera de consolider la démarche RSO autour des outils et dispositifs déployés en 2020-21 tout en continuant d'améliorer nos pratiques dans certains domaines, notamment les achats responsables. L'enjeu sera également de favoriser une meilleure appropriation collective et que chacun.e se sente responsabilisé.e sur l'atteinte de nos objectifs RSO. Dans cette optique, certains indicateurs RSO seront intégrés dans la mesure des objectifs collectifs annuels de l'équipe.



## De façon plus spécifique...

Nous souhaitons améliorer notre Impact Score, notamment sur le volet "Impact social" et "Stratégie à impact", en visant une note égale ou supérieure à 80/100 (vs 76/100 en 2021).



## Pilier 1 - La qualité de vie au travail

- **Créer une charte de valeurs propre à l'équipe**

Les salarié.es ayant exprimé dans l'enquête QVT le besoin de clarifier les valeurs de l'association, un groupe de travail a été mis en place pour répondre à cette attente. Un atelier a été organisé en février 2022 avec l'accompagnement du cabinet Greenworking, spécialiste de l'innovation en management, afin de définir les valeurs clés de l'association et leur traduction dans les pratiques quotidiennes des collaborateur.rice.s. L'objectif est d'aboutir en 2022 à la formalisation d'une charte de valeurs de l'association.



- **Développer la formation interne entre collaborateur.rice.s**

En complément des formations externes, l'association soutient les actions de formation entre collaborateur.rice.s dans le but de valoriser et de transmettre des savoirs et compétences disponibles au sein de l'équipe. Des cours d'espagnol sont déjà dispensés depuis plusieurs mois et d'autres modules de formation intra-collaborateurs seront développés en 2022, en lien avec les priorités de l'association (fresque du climat, ...).

# Priorités d'actions 2022



## Pilier 2 - Notre écosystème de parties prenantes

- Augmenter la proportion de nos achats intégrant des critères "responsables" à plus de 50%

Dans la continuité des actions menées en 2021, nous poursuivrons la formation et l'accompagnement des collaborateurs sur l'intégration de critères « responsables » dans leurs décisions d'achats, en priorisant les pôles/métiers avec le plus d'impact (moyens généraux, évènementiel et communication, ...). Les aspects méthodologiques seront également renforcés en s'inspirant notamment d'autres référentiels RSE disponibles (cf. Impact Score). L'accroissement du recours aux entreprises adaptées sera une priorité.

- Organiser un événement avec une association locale

Afin de poursuivre l'intégration de l'association dans son écosystème local, nous organiserons une action à impact positif (environnement, solidarité,...) en collaboration avec une ou plusieurs associations de Nanterre.



## Pilier 3 - Notre impact environnemental

- Etablir un bilan carbone complet avec la Méthodologie Bilan Carbone

Suite à la formation d'une de nos collaboratrices à la méthodologie de l'Association Bilan Carbone, nous souhaitons réaliser notre premier bilan avec cette méthode, plus complète que celle utilisée en 2020 et 2021. Ce nouveau Bilan carbone nous permettra d'affiner notre plan de réduction de nos émissions.

- Fresque du Climat

Les enjeux climatiques étant au cœur de la stratégie de l'association et de celle du mouvement Fairtrade, nous développerons la formation des salarié.e.s sur ces questions. Une formation Fresque du Climat sera notamment organisée et ouverte à tous les salariés souhaitant renforcer leurs connaissances et compétences sur ces questions, pour ensuite les diffuser en interne et en externe.

**Merci pour  
votre lecture !**



**FAIRTRADE  
MAX HAVELAAR  
FRANCE**

Pour suivre toute notre actualité,  
c'est par ici

