FAIRTRADE
MAX HAVELAAR
FRANCE

RAPPORT ANNUEL RSO 2023

2	Edito du Secrétaire général de Max Havelaar France
3	Introduction : Vue d'ensemble de la démarche RSO
5	Pilier 1 : Garantir un cadre favorable à l'épanouissement des collaborateur.rice.s
9	Pilier 2 : Améliorer notre impact économique et social dans nos relations aux parties prenantes
12	Pilier 3 : Réduire l'impact environnemental lié à notre fonctionnement
14	Objectifs 2024 : Quelles orientations?

Thierry LETHUILLIER
Secrétaire Général de Max Havelaar France

L'Association a continué en 2023 de placer la Qualité de Vie au Travail (QVT) et la Responsabilité Sociale de l'Organisation (RSO) au centre des actions RH et collectives.
Le plan d'actions correspondant, piloté par le service RH et qui repose sur les trois piliers de notre démarche RSO (RH, impact local et environnement), a été réalisé, avec l'appui de toute l'équipe, à hauteur de 76% des objectifs définis en début d'année.
Certains projets ou actions récurrents depuis 2020 ont été maintenus et améliorés lorsque c'était possible : ainsi du plan annuel de développement des compétences, de l'enquête annuelle sur la qualité de vie au travail ou encore, des journées annuelles de teambuilding.
Des innovations ont également été apportées, comme par exemple, au plan RH, la création de nouveaux dispositifs (congé parental) ; ou au plan local, la conclusion d'un partenariat avec l'association nanterrienne Relais-Bébé (soutien à la petite enfance pour les familles très défavorisées), dans lequel de nombreux collaborateur.ice.s se sont investis.
Ce rapport vous donnera de plus amples détails sur l'ensemble des projets et initiatives mises en oeuvre en 2023.

Bonne lecture!

Introduction

Vue d’ensemble de la démarche RSO

Notre démarche RSO : déjà 4 ans!

2020

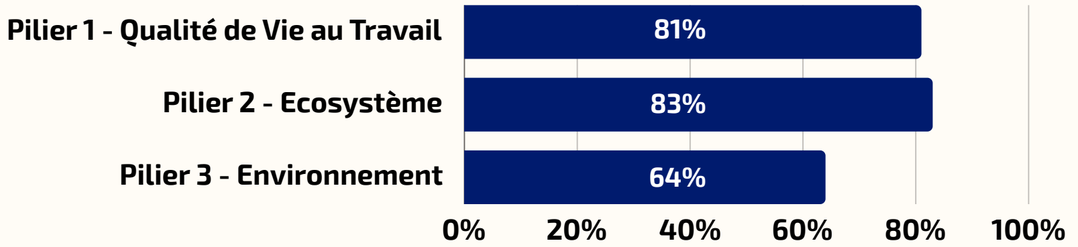
Lancement de la démarche RSO au sein de l'association. Celle-ci se décline autour de 3 piliers correspondant aux domaines d'action de la norme ISO 26000 :

1. Garantir un **cadre favorable** à l'épanouissement des collaborateur.rice.s
2. Améliorer notre **impact économique et social** dans la relation à nos parties prenantes
3. Réduire l'**impact environnemental** direct de notre activité

2023 Où en sommes nous?

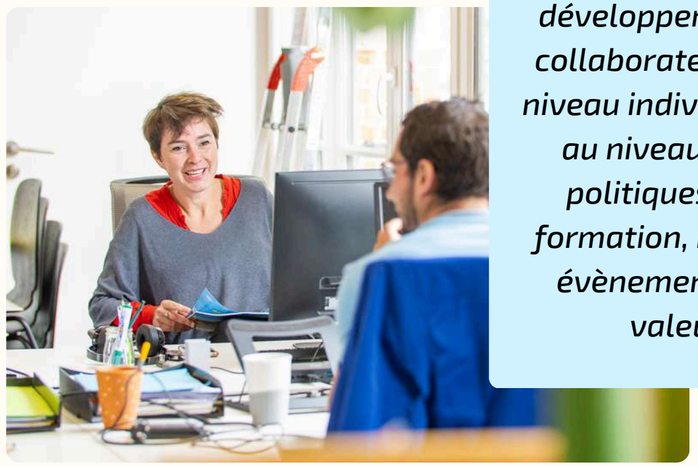
Notre démarche RSO fait chaque année l'objet d'un plan d'actions. Celui-ci est élaboré en tenant compte de nos enjeux prioritaires sur le plan social et environnemental ainsi que des réalisations passées. Il intègre également les résultats de l'enquête annuelle sur la Qualité de Vie au Travail (QVT). Ce plan d'actions fait ensuite l'objet d'un suivi par objectif.

TAUX DE RÉALISATION DES OBJECTIFS PAR PILIER



Soit au global un taux de réalisation du plan d'actions de **76%.**

En 2023, notre Impact Score a progressé pour atteindre 76,66/100 (contre 63,86 en 2022).



Pilier 1

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

Sont inclus dans cet axe tous les projets et actions par lesquels MHF accompagne le développement de ses collaborateur.rice.s, au niveau individuel comme au niveau collectif : politiques RH et de formation, moments et évènements équipe, valeurs, ...

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 2022, celle-ci nous avait permis d'identifier deux axes prioritaires d'amélioration: la **clarté de la politique de rémunération** et **l'information sur les orientations et décisions stratégiques** de l'association.

En **2023**, nous avons continué à améliorer notre politique de rémunération et nous avons travaillé à informer et associer davantage les collaborateur.ice.s aux décisions stratégiques (réunions générales d'équipe, séminaire associatif annuel., ...).

Au terme de ces actions, dans l'enquête QVT 2023:

- La majorité des collaborateur.rice.s indique disposer des informations nécessaires à la bonne conduite de ses missions (82%) ainsi qu'à la compréhension des orientations du mouvement Fairtrade (74%).
- 84% des collaborateur.rice.s. ont le sentiment de pouvoir exercer une influence sur ces orientations et décisions via leurs représentants au Conseil d'Administration.

Des axes d'amélioration demeurent, en particulier sur les aspects suivants:

- La mise en pratique de nos valeurs
- La gestion de projets

10

domaines d'évaluation de la QVT

89%

des salariés ont répondu au questionnaire

75%

considèrent que MHF est à l'écoute des besoins et y apporte des réponses

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 septembre sur deux jours, au domaine de la Haute Maison en Seine-et-Marne.

Au programme: un challenge entre équipes autour de la RSO et diverses activités récréatives et sportives visant à développer les liens et renforcer le collectif.

Ateliers **Jardinage** tout au long de l'année !

Cours de Yoga

2 séances hebdomadaires pour une dizaine de collaborateur.ice.s

Nous avons également organisé une **soirée de Noël** en décembre 2023 au **Social Bar.**

www.social-bar.org

www.social-bar.org

3 - Poursuivre l'amélioration de nos pratiques RH

A - Equipe MHF

Cette année a été marquée par le renforcement de l'équipe avec **8 recrutements**, dont 1 création de poste.
Au 31 décembre 2023, notre équipe était composée de :

43 salarié.e.s

32 femmes **11 hommes**

40 CDI **3 CDD**

Une moyenne d'âge de 37 ans

B - Formation

Plan de développement des compétences

La formation des équipes demeure une priorité afin que chaque collaborateur.rice 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.

Ateliers de sensibilisation/formation collective

Afin de permettre aux collaborateurs de se former, en complément des besoins liés à leur fiche de poste, sur des compétences utiles à MHF mais aussi en dehors de l'association, le service RH a proposé des ateliers sur deux thématiques :

- **Communication Non-Violente,** par une coopérative (*La Coop CNV)* spécialisée dans le développement des compétences relationnelles et comportementales (24 participants).
- **Gestes qui Sauvent,** organisée par la protection civile (14 participants).

Plan de développement des compétences 2023

- 31 salarié.e.s formé.e.s (28 en 2022)
- 34 formations réalisées (48 en 2022)
- 79% des salarié.e.s ayant fait une demande ont suivi au moins une formation dans l'année (85% en 2022)
- 31 Formations internes dispensées par des collaborateur.ice.s

C- Evolutions de la politique RH

Dans le but d'atteindre un meilleur équilibre hommes/femmes, une nouvelle politique de **congé paternité et accueil de l'enfant** a été mise en place afin de permettre aux collaborateurs entrant dans la paternité de bénéficier de jours supplémentaires au delà du cadre légal.

4 - Rassembler autour de valeurs communes

Après avoir travaillé en 2022 à la mise en place de notre **Charte des valeurs**, nous avons souhaité en 2023 favoriser son appropriation par l'équipe salariée.

A cet effet, le service RH a conçu en interne et mis en place **des ateliers participatifs** visant à rendre nos 4 valeurs plus interactives et ludiques.

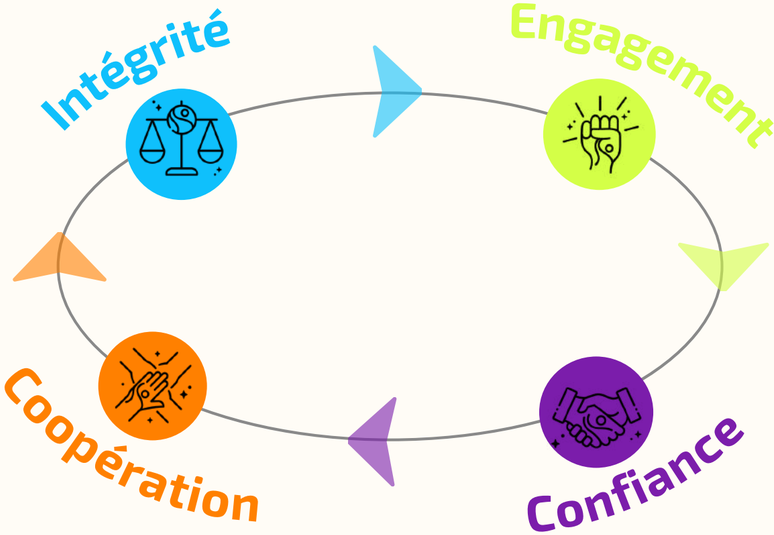
A partir de situations professionnelles imaginaires, les collaborateur.ice.s étaient amenés à devenir acteur d'un personnage et à interagir les uns avec les autres. Cet atelier avait pour objectif de favoriser la bonne appropriation des valeurs de MHF.

2 ateliers de mise en situation **ont été organisés en 2023**.

Nos 4 valeurs

*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.*

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



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

*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.*

1 - Développer le degré de responsabilité de nos achats

Pilier 2

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

Sont inclus dans cet axe tous les projets et actions par lesquels MHF agit de manière responsable au niveau local, par le biais de ses achats ou de ses actions solidaires.

En 2023, nous avons finalisé notre politique d'achats responsables et présenté le classement de nos fournisseurs selon les critères de responsabilité, définis dans la méthodologie mise en place en 2022.

Un **atelier de formation aux achats responsables** a été organisé en réunion générale pour l'ensemble des collaborateur.rice.s. L'objectif était de: 1 - présenter la méthodologie de classements des fournisseurs et prestataires élaborée en 2022, 2 - présenter l'état des lieux de nos pratiques d'achats par pôle et de 3 - fixer des objectifs d'amélioration et des propositions d'accompagnement.

Accompagnement des équipes opérationnelles par le Secrétariat général afin de :

- d'analyser les dépenses des pôles et proposer des solutions pour améliorer les pratiques;
- de référencer les prestataires et fournisseurs respectant nos critères de responsabilité (catalogue de fournisseurs responsables par type de métiers et services).

2 - Développer le lien avec notre écosystème local

Comme chaque année, nous avons participé aux journées **Portes Ouvertes du Château Etic** le 20 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 locaux de l'économie à impact (Biocoop, Green..), au **festival Ecozone** de Nanterre, temps fort de l'écologie urbaine ayant rassemblé près de 6 000 personnes. 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…).

En septembre 2023, nous avons conclu une convention de bénévolat avec l'**association "Relais-Bébé"** de Nanterre qui soutient des femmes et des familles en situation de précarité.

Les collaborateur.ice.s de MHF peuvent désormais consacrer **deux demi-journées par an** à **l'accueil des familles et des enfants,** ainsi qu'à **la collecte et distribution de produits** de première nécessité pour les enfants en bas âge.

3 - Mobiliser l'équipe au service d'un évènement solidaire

Run for Planet

8 salariés MHF ont participé à la **première course française éco-conçue pour la planète**. Elle a pour objectif de **sensibiliser le grand public aux défis écologiques, sociaux et éthiques**, en plus de lever des fonds au profit d'associations engagées

1 - Réduction de notre empreinte carbone

Pilier 3

Réduire l'impact environnemental lié à notre fonctionnement

Sont inclus sous cet axe tous les projets et actions à travers lesquels MHF agit pour limiter son empreinte environnementale (déplacements, sensibilisation des collaborateur.ice.s, bilan carbone)

A - Rationalisation des déplacements professionnels

Etant donnée la nature de nos métiers (développer des partenariats, faire connaître le label par le biais notamment d'événements, gérer des programmes terrain en Afrique et en Amérique latine...), une partie de l'équipe a vocation à se déplacer régulièrement, en France, en Europe, ou hors du continent.

Afin de limiter l'impact carbone de nos déplacements, MHF a adopté en 2023 une nouvelle **politique de déplacements professionnels** intégrant un mécanisme incitatif pour les collaborateur.ice.s souhaitant éviter l'avion pour leurs déplacements longue distance.

B - Déplacements domicile-travail: incitation aux mobilités douces

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

2 - Sensibilisation des collaborateurs aux questions environnementales

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.

PRISE EN CHARGE DES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

77%	Pass Navigo (uniquement)
19%	Complément mobilités douces
2%	Forfait mobilité durable
2%	Pas de prise en charge

En tant qu'employeur, MHF souhaite sensibiliser ses collaborateur.ice.s aux questions environnementales et leur donner la possibilité de se former s'ils le souhaitent.

A - Ateliers de sensibilisation à la pollution numérique

Dans le cadre du processus d'onboarding, nous sensibilisons tou.te.s les nouveaux.elles collaborateur.rice.s à l'impact carbone de l'utilisation du numérique et aux bonnes pratiques pour un usage plus sobre de nos appareils.

B - Fresque du Climat

Dans le cadre du plan de formation, MHF accompagne les collaborateur.ice.s souhaitant se former aux questions climatiques. 3 collaboratrices ont aussi été formées depuis 2022 pour être animatrices de la Fresque du Climat. Ces dernières ont pu animer 2 ateliers proposés à l'ensemble de l'équipe en 2023.

C -Le World Cleanup Day

Afin de sensibiliser nos salarié.e.s à la problématique de la gestion des déchets, nous avons organisé en 2022 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.

En **2023**, nous avons participé au **Cyber World CleanUp Day** qui vise à prolonger la durée de vie de nos équipements numériques et ainsi réduire l'empreinte environnementale correspondante.

3 – Le Bilan Carbone

Calcul du Bilan Carbone

MHF souhaite mesurer l'impact carbone de son activité afin de la réduire progressivement. Ce bilan carbone sera effectué sur une base biannuelle. Pour rappel, le bilan carbone 2021, publié en 2022, était de **83,1 tonnes équivalent CO2**. Le prochain bilan carbone sera publié en 2024 (données 2023).

Merci