



Compte-rendu

05/10/2023

Lieu : en ligne

La réunion est [en replay ici](#), et sur YouTube [là](#).

Ce Forum REH avait pour sujet les sciences du comportement pour la transition écologique des ONG – quels freins et quels leviers ? Le **chercheur indépendant Hadrien Orvoën**, docteur en sciences cognitives, et membre d'ACTE Lab (laboratoire indépendant sur l'Approche Comportementale de la Transition Ecologique) a accompagné tout ce Forum REH.

1. Tour d'information du REH

La réunion a débuté avec un tour d'information sur les nouvelles du REH. Le **GT Carbone**, qui travaille sur les BC des organisations membres et sur des mesures de réduction des GES a été relancé. Si vous souhaitez rejoindre ce GT vous pouvez envoyer un email à carbone@environnementhumanitaire.org.

Le **GT Achats durables et responsables** a développé et mis en ligne sa Base de Données de Critères d'Achats Durables (disponible [ici](#)). Cet outil propose une liste de critères d'achat durables et responsables (critères environnementaux et sociaux) pour 30 catégories de biens et services (disponible en anglais, français et espagnol). L'objectif est que cet outil soit collaboratif et évolue en intégrant les recommandations des utilisateurs. Il est ouvert aux retours à l'aide des formulaires ([français](#), [anglais](#), [espagnol](#)). Un atelier de présentation en anglais a eu lieu le 26 septembre. Vous pouvez le revoir [ici](#). Pour toute question n'hésitez pas à contacter le GT : sustainableprocurement@environnementhumanitaire.org.

Le **GT Evaluations Environnementales** a tenu son séminaire annuel les 27 et 28 septembre dernier. En juin 2022, un premier séminaire avait eu lieu et il avait permis de tester l'outil NEAT+, et de faire des [retours](#) qui avaient été partagés avec la Joint Environment Unit (JEU) garante de l'outil. Le GT fait maintenant partie du Comité de Pilotage de l'outil NEAT+. Ainsi, ce séminaire en 2023 a permis de tester la nouvelle version de la version urbaine de l'outil (qui avait été mise en ligne en mars 2023) afin de faire des retours à la JEU. De plus, le GT a aussi suivi une formation à l'outil **CEDRIG**, formation qui avait été ouverte plus largement au REH.

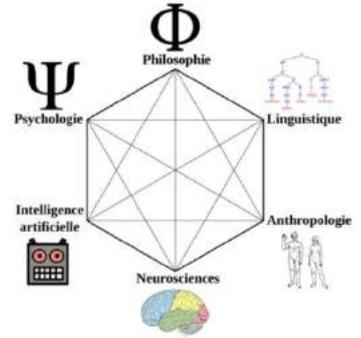
Aline Hubert a fait une présentation au nom du REH lors de la **Journée d'Etudes du Groupe Initiatives (GI)** au sujet de la [Responsabilité Climatique des Organisations](#) (RCO), le 20 septembre. La matinée était consacrée à des échanges et témoignages sur les grandes étapes d'une RCO à savoir : Prise de conscience et motivation d'agir ; Une équipe dédiée ; Mesure de l'empreinte carbone ; Stratégie de réduction de l'empreinte ; Mise en œuvre de la stratégie ; Suivi-évaluation / capitalisation ; **Communication et plaidoyer** (partie du REH). Une publication de *Traverses* à ce sujet sera ensuite publiée.

Par ailleurs, les enregistrements du Forum seront dorénavant mis en ligne sur [YouTube](#) en divisant les différentes interventions, pour qu'elles soient disponibles plus longtemps (auparavant les replays n'étaient disponibles que 3 mois).

2. Introduction aux sciences du comportement, Hadrien Orvoën

Vous pouvez voir cette partie [ici](#).

Hadrien a débuté sa présentation en faisant tout d'abord une introduction aux sciences cognitives. Elles ont pour objet la description, l'explication, et le cas échéant la simulation des mécanismes de la pensée humaine, animale ou artificielle. Les sciences cognitives regroupent donc plusieurs disciplines, et il existe une diversité de sujets d'études. Ce n'est ni une norme de lecture ou d'analyse, ni une collection de solutions, **mais des clés de compréhension, des méthodes, et des outils.**

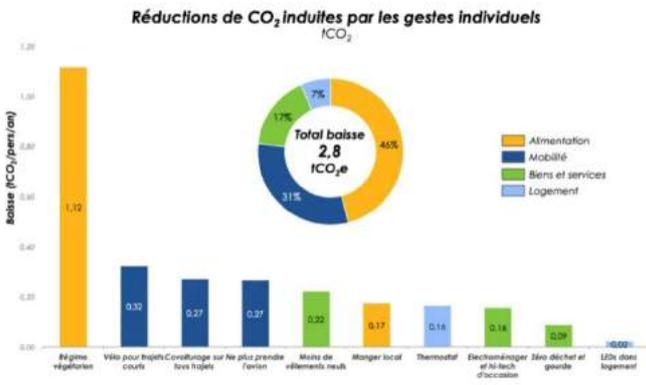


3. Les sciences comportementales appliquées à la transition écologique, identification des freins et des leviers, Hadrien Orvoën

Vous pouvez voir cette partie [là](#).

Les sciences comportementales peuvent être intéressantes pour agir dans la transition écologique, car cela permet de comprendre **les comportements d'individus dans un système (complexe)**. Elles permettent

d'adopter une lunette pour observer que le "système" agit sur les individus, mais également que les individus peuvent agir sur le système. C'est particulièrement important pour la transition écologique, car comme le montre ce graphique, les gestes individuels peuvent permettre des réductions de CO₂ sur beaucoup de plan d'actions différents. Dans le contexte de la transition écologique, **les sciences comportementales permettent donc d'analyser le rôle du système complexe qui entoure et régit les individus et comment il influence les comportements et vice versa.**



Hadrien nous a ensuite présenté l'importance de comprendre ce qui régit un « passage à l'action » et des **dynamiques de changement**. Beaucoup des activités qui visent à inculquer un passage à l'action se concentrent souvent sur les deux premières étapes présentées dans le graphe ci-dessous, et non sur la dernière, **la pérennisation de ces changements de comportements.**

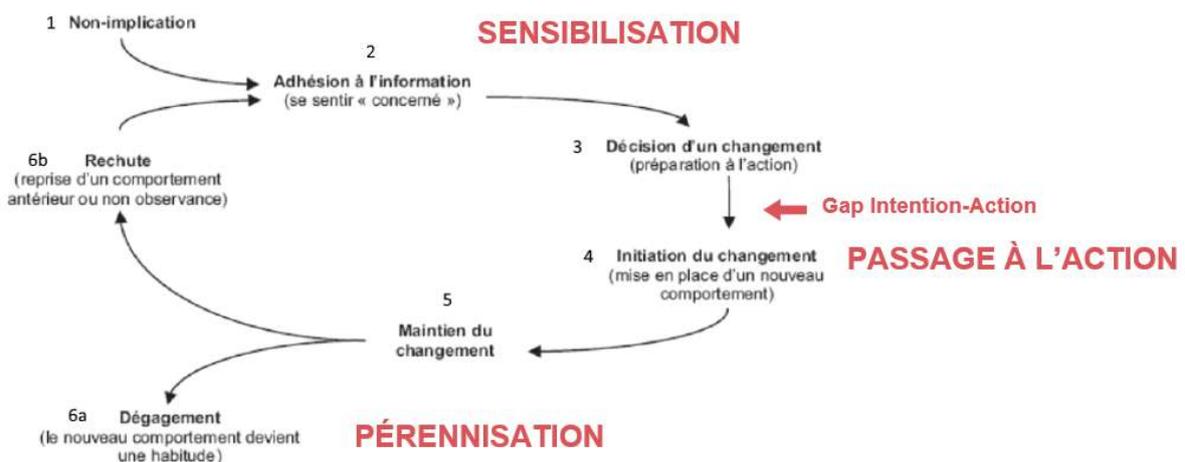


Figure 1: Prochaska & Di Clemente (1982), Le modèle transthéorique de changement

Réfléchir aux changements de comportements à travers les sciences comportementales permet de souligner que « vouloir et pouvoir » ne suffit pas, et qu'il faut penser à toute la chaîne des dynamiques de changements

dans le temps. Il a notamment souligné l'importance de la « rechute » ou du « test and try » pour comprendre ce qui pourrait ne pas avoir fonctionné lors de la tentative de changement de comportement.

Hadrien a ensuite présenté une décomposition des **freins aux changements** que les sciences du comportement permettent d'analyser, notamment au niveau :

- Des **croyances** :
 - o Locus de contrôle (qui correspond au degré selon lequel un individu croit pouvoir influencer les événements de sa vie)
 - o Identité et valeurs
 - o Biais de raisonnements et fausses croyances
- Du **passage à l'action** :
 - o Biais cognitifs (attention, décision, mémoire, ...) = une déviation dans le traitement cognitif d'une information. Le terme biais fait référence à une déviation de la pensée logique et rationnelle par rapport à la réalité.
 - Cette partie a été plus étendue dans la présentation, en parlant notamment des biais de cadrage, de jugement et de raisonnement et les biais sociaux.
 - De façon importante, les biais cognitifs ne constituent pas une liste normative d'écueils à changer ou éviter, mais sont plutôt des clés de lecture pour décomposer, simplifier, comparer et améliorer notre compréhension des comportements observés.
 - o Habitudes
 - o Évitement (éco-anxiété, dissonance cognitive)
 - o Temps et moyens matériels
 - o Normes et réglementations
- De la **pérennisation** :
 - o Mauvaise expérience peut bloquer le processus
 - o L'effet rebond (qui correspond à l'effet opposé à l'effet désiré, collatéral à l'intervention ou au changement induit)
 - o L'évolution du contexte (fin d'intervention, changement de situation)

Il est important de considérer ces freins lorsque l'on souhaite changer des comportements individuels. Du reste, chacun réagit différemment aux interventions et dans le temps également.

Après nous avoir présenté certains des freins que les sciences comportementales permettent d'identifier, nous avons parlé des **leviers**. Il s'agit de faire face à la complexité des systèmes dans lesquels les individus se trouvent et des complexités des freins individuels :

- **On ne changera pas les bases du fonctionnement neurocognitif** (ni le "système" ?)
 - o Changement = processus d'apprentissage
 - o Décomposer les problèmes, réduire l'échelle d'analyse (macro → micro)
 - o Comprendre les "biais" = identifier des leviers :
« Aucun fou n'est fou tant que l'on se plie à ses raisons »
 - o Expérimenter et s'adapter.
- **Cibler, prioriser, adapter** le format d'intervention :
 - o Écosystème : terrains, acteur·rice·s et influenceur·euse·s
 - o Stade de changement : sensibiliser, impliquer, inciter, pérenniser
 - o Freins et facteurs psycho-cognitifs en jeu
- **Suivre et accompagner** :
 - o Encapacitation à tous les niveaux : connaissances, compétences, évaluation
 - o Accepter, analyser et intégrer les échecs individuels et globaux

Il a notamment souligné **l'importance du collectif** sur les prises de décisions individuelles.

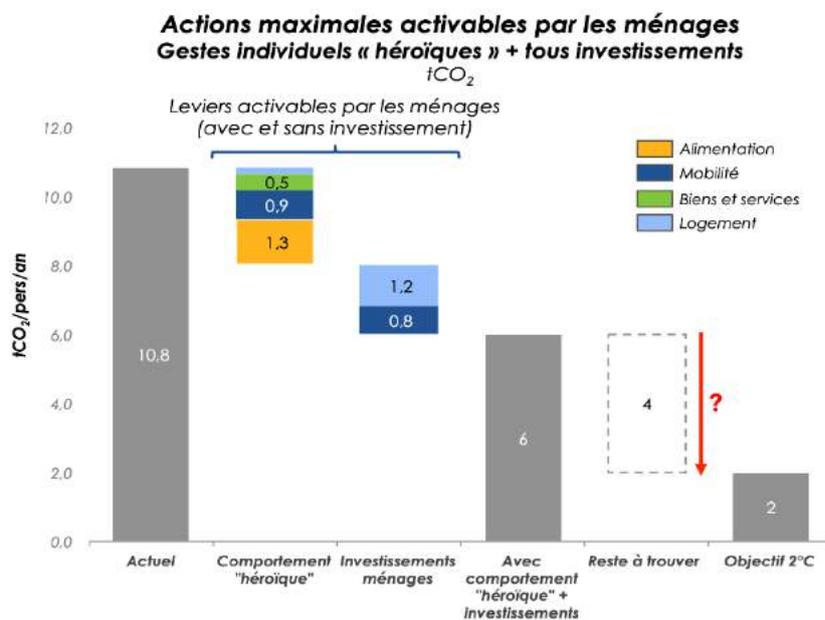
4. Les interventions comportementales

Vous pouvez voir cette partie [ici](#).

Après nous avoir présentés une introduction aux apprentissages des sciences du comportement pour la transition écologique, nous avons ensuite abordé son application dans des interventions. Hadrien a notamment abordé un des types d'intervention les plus connus, le **nudge** (ou incitation « douce »).

Il a ensuite présenté les principes d'accompagnement aux changements et la méthodologie qui devraient être suivis dans les interventions comportementales :

1. **Identifier et caractériser le problème**
 - Panel d'acteur·rice·s du terrain (connaissances et relais)
2. **Diagnostiquer les obstacles au changement**
 - Littérature thématique
 - Recueil et analyses données (entretiens, sondages, mesures)
3. **Établir une ou des stratégies d'interventions**
 - Cadrage : cibles, leviers, objectifs et moyens
 - Choix du format : nudge, atelier, application, ...
 - Choix du contexte : lieu(x) et temporalité
 - Plan d'évaluation
4. **Expérimenter et évaluer**
 - Déploiement de l'intervention
 - Recueil et analyses de données
 - Restituer et décider
5. **Adapter et réitérer. Et partager !**



Enfin, il a également souligné **l'importance des organisations sociales** dans le changement pour la transition, comme le montre ce graphique. En effet, à l'échelle individuelle, les moyens et le pouvoir sont limités, mais les organisations sociales élargissent la capacité d'action et d'influence et en tant qu'entité à part entière, elles doivent prendre leur part dans le changement.

5. Retours d'expériences d'ONG, HI, Gret, CARE et ACF

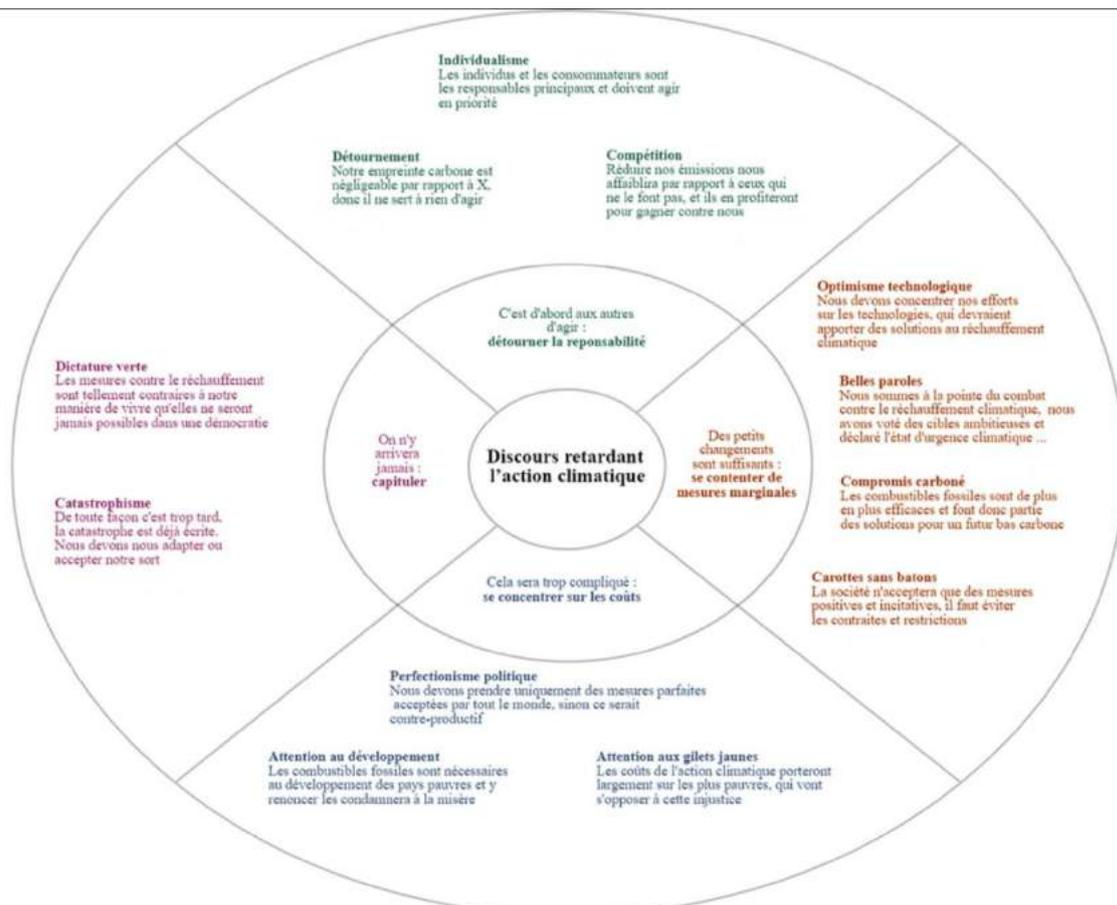
Vous pouvez voir cette partie [ici](#).

HI : Afin de s'attaquer à la problématique de l'avion chez HI, un groupe de travail a été créé pour identifier les résistances au changement sur la réduction des vols. Basé sur les travaux d'Alexandre Monnin, ils ont essayé **d'objectiver la liste des attachements aux déplacements terrains** (à titre personnel, pour l'organisation, pour le terrain), quels sont les bénéfices que cela nous apporte, pour voir s'ils peuvent répondre à ces attachements par d'autres moyens ou en réduisant le nombre de kilomètres. Cela a également le bénéfice d'inclure les personnes dans la construction du processus de changement.

Gret : Le Gret a mis en place une **méthode d'éducation populaire d' « affirmation-thèse »**, c'est-à-dire qu'ils sont partis de phrases choc (tel que « les per diem seront dégressifs à partir d'un certain nombre de missions », « on ne peut pas se déplacer plus de 2 fois dans la même zone sur 9 mois », « publication des émissions par employé de façon publique »), et en sous-groupe (de 5 ou 6 personnes), ils devaient ensuite travailler pour se positionner sur ces phrases chocs et trouver un consensus. Le fait de partir de quelque chose de plus contraignant a permis de trouver un consensus et de lever certains biais. Pour en savoir plus, vous pouvez voir les slides (47-48) de ce retour d'expérience [ici](#).

CARE France : Sur la même question des avions, la green team (donc des personnes déjà sensibilisées) sur a réfléchi à la façon de sensibiliser d'autres gens qui ne sont pas encore sensibilisés. Ils ont notamment organisé **différents ateliers (DYI par exemple)** pour sensibiliser par un autre biais un autre public. Ils ont aussi organisé **une fresque des nouveaux récits**, qui a été un exercice assez intéressant. En effet, cela permet d'identifier les biais et leviers d'actions et la fin consiste à écrire un certain « monde utopiste » qui permet d'échapper aux barrières de la faisabilité, pour faire émerger d'autres possibilités et solutions. Ils réfléchissent à refaire cette fresque plus largement, en dehors de la green team.

ACF : ACF a débuté une réflexion sur l'utilisation des sciences du comportement il y a plusieurs années, et notamment sur les différents **discours de résistance aux changements**. Camille Evain nous a présenté le graphique ci-dessous qui souligne les différents arguments fréquemment opposés. L'identification de ces arguments peut être une première étape pour réfléchir à comment apporter le changement dans son organisation. Il aurait été intéressant de faire une campagne de communication interne pour répondre à ces arguments.



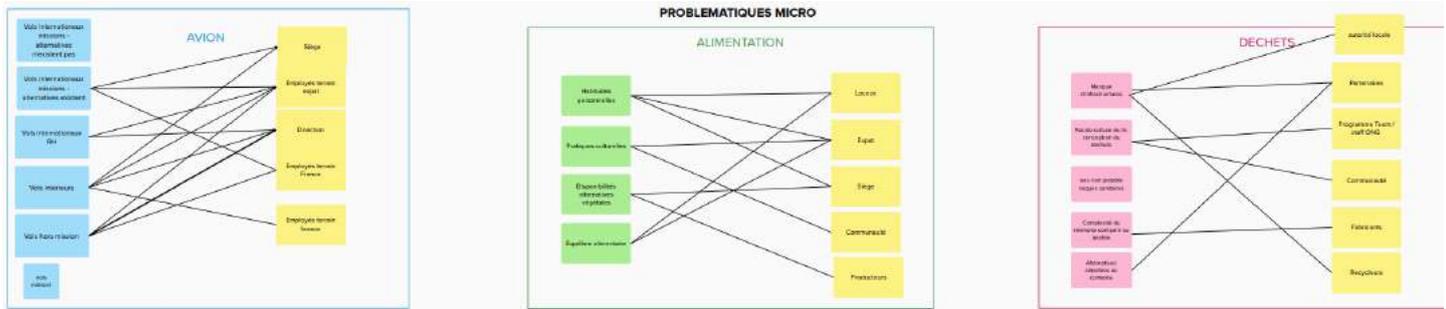
A la suite de ces témoignages, certains participants ont exprimé une certaine **frustration quant aux activités de « sensibilisation »**, avec le sentiment que cette activité est chronophage et pas toujours concluante alors que des solutions (éventuellement contraignantes) ont pu par ailleurs être déjà identifiées. L'idée d'imposer des mesures sans concertation a même été évoquée. Il ressort de cet échange **que la culture de l'organisation est un élément clé à considérer pour définir le processus de changement**. Au Gret par exemple, les décisions se prennent en AG et il n'est donc pas possible de faire l'impasse sur les étapes de sensibilisation et de concertation.

6. Atelier collaboratif

Afin d'appliquer ce qui avait été discuté en première partie, nous avons fait un atelier collaboratif. Il consistait à commencer par faire une **caractérisation du problème rencontré**. Trois problématiques ont été abordées :

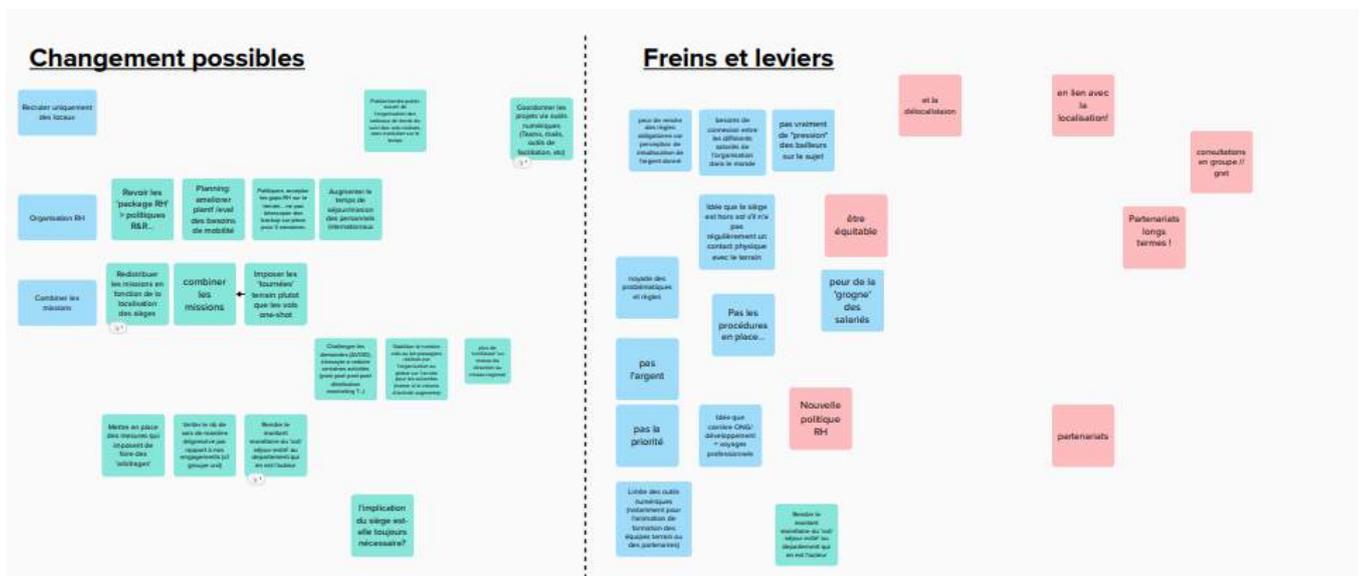
- La réduction des vols aériens
- Le changement vers une alimentation plus écologique (pré-rempli à titre d'exemple)
- Un meilleur traitement des déchets

Pour chacune des problématiques, il fallait identifier les parties prenantes au changement.



Ensuite, il s'agissait de **construire une intervention**. Ici l'exercice s'est concentré sur l'avion :

- **Proposer des changements possibles**
- **Identifier des freins et leviers à ces changements**



Parmi les **problématiques qui sont souvent remontées** :

- Les problèmes au niveau des politiques RH¹
- L'implication/décision de la direction
- Les problèmes d'équité dans l'organisation
- Le fait de combiner les missions
- Recruter localement
- Faire le lien avec la 'localisation' et décolonisation de l'aide
- Le besoin d'impliquer les parties prenantes dans l'ensemble de la chaîne de changement
- Liens entre la 'carotte et le bâton'
- Le besoin de valoriser et montrer que c'est possible de faire des changements
- Comment pérenniser le changement ?

A noter qu'il n'était **pas toujours évident de distinguer les obstacles liés à des raisons techniques, économiques, etc., des obstacles liés aux changements de comportement.**

¹ Le CAA a notamment partagé des [ressources](#) à ce sujet

Plus généralement, l'atelier a permis de lancer des pistes de réflexion pour mettre en place des interventions comportementales dans les organisations sur la question de la réduction des vols :

- **La caractérisation du problème en micro-problème** : on voit apparaître une typologie avec des vols sur lesquels il est possible d'agir et d'autres pour lesquels c'est plus difficile voire impossible
- **L'identification des différentes parties prenantes** : on n'agit pas toujours sur les bons acteurs ! La direction a été identifiée comme une cible clé.
- **La définition des changements voulus et possibles** : une partie relève de la façon de s'organiser ; une autre très importante est liée aux politiques RH.
- **Les freins que l'on peut déjà identifier** : un manque de portage institutionnel (les membres des directions voyagent eux-mêmes beaucoup) ; une réticence des salariés qui ont choisi ce métier par goût du voyage ; une interrogation sur l'efficacité du travail avec moins de déplacement ; etc.
- **Et les leviers sur lesquels on peut s'appuyer** : sensibilisation mais aussi enquêtes et analyses pour mieux comprendre le point de vue des salariés ; concertation et garantie d'équité ; expérimentation et évaluation
- **Réfléchir à la pérennisation des changements**
- **Le besoin d'avoir un processus collaboratif**

7. Perspectives du REH

La réunion s'est finie sur un rappel des événements à venir au niveau du REH jusqu'au prochain Forum (18 janvier 2024)

Le REH s'agrandit et beaucoup d'activités se développent. C'est une dynamique à soutenir ! Pour accompagner ce mouvement, **le REH cherche actuellement des financements** ! Quelques pistes sont déjà explorées, et si vous en identifiez, vous-aussi, n'hésitez pas à nous le faire savoir !

Une nouvelle élection se tiendra en mars 2024 pour réélire de moitié le COPIL du REH (3 membres). Le processus sera lancé en janvier. 3 places seront donc ouvertes. Les organisations sortantes peuvent se représenter. **Si cela vous intéresse, vous pouvez d'ores et déjà vous renseigner auprès de votre direction.**

Pour les signataires de la [Déclaration d'engagement](#) des organisations humanitaires sur le climat, un suivi va être fait à N+3. Un questionnaire a été envoyé aux signataires, et un **rapport de suivi sera écrit et partagé en décembre.**

La nouvelle Stratégie Humanitaire de la République Française (**SHRF**) sera présentée à la prochaine Conférence Nationale Humanitaire (**CNH**) qui devait avoir lieu à l'automne, mais la date n'a toujours pas été fixée. Un report en janvier ou février 2024 est possible. Par ailleurs, il semble que la réduction de l'empreinte environnementale des organisations humanitaire et l'adaptation aux changements climatique soient des angles morts de la prochaine SHRF (même si on n'a pas vu le document pour l'instant).

Le **Climate Action Accelerator (CAA)** organise le vendredi 6 octobre un **atelier avec les bailleurs au sujet du financement de la transition écologique des organisations** à Bruxelles. Cet atelier fait partie d'une série plus large de discussions entre bailleurs et ONG.

La **prochaine newsletter du REH** va sortir en novembre. N'hésitez pas à nous partager des informations que vous souhaitez transmettre au REH largement. De même **le site du REH regroupe beaucoup de ressources et d'actualités (dont des offres d'emploi)** qui sont actualisées régulièrement – n'hésitez pas à aller les voir ou à nous transmettre des informations/ressources que vous souhaitez partager !

8. Prochaine réunion

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 18 janvier 2024 de 14 à 17h. Le sujet de la prochaine réunion sera soit *l'empreinte de notre argent en banque*, soit *la réduction de l'empreinte environnementale et droit au développement des pays du Sud*. **Merci de nous faire savoir si vous souhaitez intervenir (pour rappel : le Forum est un lieu de partage d'expériences ! 🗣️)**

Si vous souhaitez proposer un sujet pour un prochain forum, vous pouvez le remplir le [document partagé](#) où vous pouvez indiquer :

1. Les sujets qui vous intéressent
2. Les sujets que vous pourriez potentiellement présenter (avec votre nom, nom de l'organisation et contact)

Il peut être rempli à tout moment.

Merci de votre contribution afin de choisir les sujets du Forum de manière collective.

Participants

Nous étions 22 à participer à cette réunion du REH, merci à tous.tes et à bientôt !

Organisation	Nom	Poste
Groupe URD	Johana Bretou-Klein	Chargée de recherche
Groupe URD	Aline Hubert	Chargée de recherche atténuation
CAA	Alexandre Robert	Senior Community Project Manager
GRET	Guillaume Quelin	Responsable de projet changement climatique
Solidarites International	Alicia Le Floch	Chargée de mission environnement
MSF France	Alexandre Chaudonneret	Chef de projet Environnement
ACTED	Camille Tetard	Green supply chain officer
Hanken International	Roe Manxu	
CAA	Marie-Flore Michel	Team Leader, Solutions unit
CARE FRANCE	Lila Vancranyst	Chargée de projets climat
TDH	Louis Mauler	Chef de projet climate change
FLEET FORUM	Cyril Pierrot	coordinateur projet
HI	Camille Theron	Cheffe de projet Agenda Environnemental
CARE FRANCE	Elise Badin	Chargée de projets climat
ACF	Camille Evain	Référent Environnement
ACF	Céline Heim	Coordinatrice de la supply chain durable
Groupe URD	Véronique de Geoffroy	Directrice
Bioforce	Florian Larguier	Coordinateur Pôle Infrastructures et Equipements techniques
ADEME	Niki Langlois	Chargée de valorisation des ressources du changement de comportement
Netherlands Red Cross	Laurie de la Cruz	Green Response and Logistics
IECD	David Stewart	Coordinateur de Programmes - Entrepreneuriat
We Worlf-GVC	Hassane Koubere	Child Protection in Emergency Specialist -