



Compte-rendu

18/01/2024

Lieu : en ligne

La réunion est sur YouTube [ici](#).

Ce Forum REH portait sur **la place des émotions dans la transition écologique de nos organisations.**

1. Tour d'information du REH

La réunion a débuté avec un tour d'information sur les nouvelles du REH.

Un nouveau COPIL a été élu ! Les organisations élues sont : ACF, HI, SI, CARE, CRF, MDM et Groupe URD. Il s'agit en réalité des mêmes organisations présentées auparavant qui ont été réélues. Deux autres organisations étaient éligibles (MSF et PUI) mais ne sont pas présentées. Vous pouvez voir les modalités d'élection [dans le document de gouvernance du REH](#).

Le REH a organisé un [webinaire](#) de suivi sur les engagements environnementaux des bailleurs et des ONG le 3 avril dernier. Nous avons présenté les activités de suivi de deux déclarations principales :

- La [Déclaration des bailleurs d'aide humanitaire sur le climat et l'environnement](#), signée en 2022 par l'UE et ses 27 États membres.
- La [Déclaration d'engagement des organisations humanitaires sur le climat](#), lancée en 2020 et désormais signée par 13 ONG.

Ce webinaire (en anglais) était l'occasion de comprendre ce que ces engagements impliquent et comment les parties prenantes peuvent en assurer le suivi. Il a abordé les sujets suivants :

- [Suivi de la déclaration](#) des bailleurs : méthodes et résultats, avec Karolina Kalinowska de la DG ECHO
- [Rapport de suivi](#) de la déclaration d'engagement : leçons apprises, avec Johana Bretou-Klein du Groupe URD
- Point de vue des ONG signataires, avec Tania Chauvin d'Électriciens sans Frontières et Camille Evain d'Action Contre la Faim

Au passage, la [Déclaration](#) est ouverte aux signatures ! Contactez secretariat@environnementhumanitaire.org si votre organisation est intéressée !

La réunion annuelle des DG du REH a eu lieu le 5 avril dernier à Paris dans les bureaux de MDM. Le but de cette réunion est de convier et rassembler les directions générales (ou opérationnelles) pour présenter le travail du REH et élaborer des pistes de collaboration futures. Les directions des organisations membres du REH étaient conviées.

Le **GT Carbone** a créé 3 sous-groupes pour avancer sur diverses thématiques :

- Un sur les bilans carbone et sur le suivi évaluation des bilans carbone ;
- Un sur le développement d'un atelier de sensibilisation pour les ONG (outils de sensibilisation pour les staffs etc.) ; → ils ont tenu un atelier avec la CCD et l'IRD, pour découvrir et s'approprier l'atelier Ma Terre en 180° ;
- Un sur la question des déplacements et notamment pour travailler sur une fiche action pour réduire les vols.

Le GT est ouvert et si vous souhaitez rejoindre le GT ou un des sous-groupes vous pouvez contacter carbone@environnementhumanitaire.org.

Le **GT Achats durables et responsables** continuer à améliorer et mettre à jour la Base de Données de Critères d'Achats Durables (disponible [ici](#)). Cet outil propose une liste de critères d'achats 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](#)). **Ils ont organisé un [workshop](#) de présentation et feedback le 25 mars dernier.** Pour toute question n'hésitez pas à contacter le GT : sustainableprocurement@environnementhumanitaire.org.

Le **GT Evaluations Environnementales** qui travaille sur les questions autour de l'amélioration et l'utilisation des outils d'évaluations environnementales, en plus de faire leurs retours sur le NEAT+, travaille sur une matrice multisectorielle d'analyse de risques climatiques et environnementaux. Pour la développer, le GT a créée des « task force » sectorielle » (WASH et SAME pour l'instant), l'objectif des taskforce étant de concevoir une matrice d'analyse des risques environnementaux des activités sectorielles à l'intention des collègues sur le terrain. Cette matrice sera utilisée pour :

- Soutenir les équipes dans l'analyse des risques environnementaux prioritaires liés à leurs activités pour leur contexte spécifique ;
- Fournir des recommandations en termes de mesures de mitigation de ces risques ;
- Guider l'opérationnalisation des mesures de mitigation sélectionnées.

La taskforce SAME a organisé un [workshop](#) le 16 avril dernier pour recueillir des retours d'experts sur le sujet.

Le GT souhaite aussi faire une task force Santé et une Shelter. Si vous êtes intéressés de contribuer à une des task force ou au GT, contactez evalenv@environnementhumanitaire.org.

Par ailleurs, les enregistrements du Forum seront dorénavant mis en ligne sur [YouTube](#) en divisant les différentes interventions.

2. Point sur les indicateurs environnementaux volontaires de la DG ECHO, avec Karolina Kalinowska de la DG ECHO et Charly Pierluigi du Groupe URD

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

La session a débuté avec un point sur les [indicateurs environnementaux volontaires](#) de la DG ECHO, sortis en décembre dernier.

Karolina a commencé par présenter le contexte de leur émergence. Depuis 2023 les exigences environnementales minimales sont obligatoires. Mais il n'y a pas de moyen dans le e-Single Form d'évaluer la mise en œuvre. Et donc ils cherchaient à faire une transition de la simple description des actions environnementales à la surveillance réelle du progrès dans le cadre des projets avec les valeurs cibles. De plus, ils avaient des retours que les organisations partenaires avaient besoin d'aide avec le développement des indicateurs dans le e-Single Form.

Donc, ils ont aussi publié, **en plus des exigences obligatoires, des indicateurs volontaires** pour essayer de répondre à ces problématiques, mais leur application n'est pas obligatoire. Il y a deux types d'indicateurs :

- Principaux indicateurs de résultats (Key Objective/Outcome Indicator (KOI)) – qui ne sont pas divisés par secteur. D'abord pour les projets avec un fort élément environnemental.
- Indicateurs clés de résultats (Key Results Indicators (KRI)) – qui sont divisés entre les indicateurs transversaux et les indicateurs sectoriels

Ils seront intégrés de façon graduelle dans le Single Form.

Puis Charly a présenté le processus de consultation qui a été conduit afin d'arriver à ces indicateurs volontaires, qui est passé par 4 étapes :

1. Revue documentaire : Plus de 20 sources secondaires (UNHCR, EU, FCDO, SIDA, Alima, WWF, Shelter Cluster, VEHA, ...)
2. KII avec 21 personnes
3. Développement d'un 1^{er} draft d'indicateurs et partage de la BDD à travers des réseaux (dont le REH)
4. Consolidation des retours et élaboration de la liste des indicateurs standards

Le but de ces indicateurs volontaires sont de :

- ➔ Valoriser du travail et des sources pertinentes

- Donner des exemples / inspirations supplémentaires
- Ouvrir des pistes de réflexion pour les organisations

Les **prochaines étapes** pour les indicateurs tournent autour du besoin de mieux comprendre :

- Quelles utilisations par les organisations ?
- Quels ajustements sont nécessaires ?
- À quelles actions / changements cela a contribué ?
- Quels sont les besoins complémentaires pour renforcer la prise en compte de l'environnement dans les projets ?

Si vous avez des retours à faire sur ces indicateurs, n'hésitez pas à contacter karolina.kalinowska@ec.europa.eu ou cpierluigi@urd.org.

R : Juste pour valoriser le travail effectué, et surtout le fait que cela soit disponible en français !

3. Quelle est la place singulière des émotions dans le secteur humanitaire ? Avec Ludovic Joxe, chercheur en sociologie et coordinateur de projet chez MSF

Vous pouvez voir cette partie [là](#). Vous pouvez lire son intervention [ici](#).

Ludovic nous a fait une présentation des différentes places des émotions dans le travail humanitaire :

1. Aperçu théorique: comment appréhender les émotions au travail?
 - Il a débuté en soulignant comment dans les sociétés occidentales actuelles, on nous apprend à **séparer les émotions dans le cadre du travail**, et de ne pas les montrer – d'être des **êtres 'rationnels'**. Ce détachement émotionnel est d'autant plus difficile dans le secteur humanitaire, où les travailleurs peuvent être confrontés à des épisodes traumatisants. Ainsi, le travail débute par savoir comment appréhender et exprimer ses émotions au travail.
2. Engagement et « sens »: Venons-nous tous pour les mêmes raisons?
 - Diviser les personnels travaillant chez MSF en deux groupes peut faciliter la réponse à cette question.
 - o Les **engagés** travaillent dans une organisation humanitaire (en l'occurrence MSF) entre autres pour 'donner du sens'. Comme l'illustre cet exemple : « *Pour moi il n'y a pas de scission entre la vie au travail et hors travail. Il y a une personne. Et j'avais besoin qu'il y ait du sens* ».
 - o Les **professionnels** eux seraient tantôt arrivés chez MSF 'un peu par hasard', tantôt pour un choix de carrière. Ils ne sont pas forcément guidés par ce même engagement.
3. Frustration, insatisfaction, souffrance au travail, quels en sont les rouages?
 - Mais de fait, certains peuvent devenir frustrés au travail, souvent plutôt le cas des engagés.
 - L'insatisfaction au travail implique la conjonction de deux facteurs. Elles impliquent d'abord, pour l'individu concerné, des **attentes concurrentielles**, et elles impliquent ensuite une **difficulté à rester confiant** en ceux ayant le plus de pouvoir.
 - Il semble ainsi que les expatriés les plus engagés sont les plus sensibles à l'insatisfaction, due à des attentes concurrentielles.
 - Il semblerait aussi que la question de l'insatisfaction chez MSF n'est donc pas tant une question d'âge, de position hiérarchique, de racisation, d'origine du Nord ou du Sud, de niveau d'études, ou de type de métier (médical, logisticien ou administrateur) qu'une question de pouvoir (le sien ou celui des autres) jugé légitime par l'expatrié, c'est-à-dire une question de domination, dont les ressorts évoluent au fil du parcours de chacun dans le secteur humanitaire.
4. La prise en charge des émotions par l'employeur: quelle évolution dans le secteur?
 - Avec la professionnalisation du secteur, le suivi psychologique des employés a été de plus en plus appliqué dans le secteur humanitaire. Notamment au CICR, une prise en charge des risques traumatiques avait été mise en place depuis 1992.

- Mais les états émotionnels comme la frustration, l'anxiété, la tristesse, le burn-out et la fatigue compassionnelle continuaient cependant de relever, toujours à l'époque, du ressort de l'individu, et échappaient aux dispositifs organisationnels mis en place.
- Mais avec les obligations légales cela a évolué et le soutien psychologique ne s'est plus seulement intéressé aux chocs émotionnels violents, mais plus généralement aux modes de gestion, aux relations avec les collègues ou au sens donné à son travail.

Q : Est-ce que les émotions, décrites par Ludovic ici, ont pu être moteur de changement et si oui dans quels cas ?

R : Cela peut l'être, aussi bien les émotions jugées négativement (frustration, colère, tristesse, peur), que les émotions jugées positivement: passion ou plaisir par exemple.

Q : Est-ce que vous pensez que ces observations sont répliquables à d'autres organisations humanitaires ? Selon les participants – ils avaient des analyses similaires !

R : **Si vous souhaitez en savoir plus, vous pouvez lire la [thèse](#) de Ludovic ou un [article dans Alternatives Humanitaires sur le stress au travail chez MSF.](#)**

5. Quelles sont les émotions qui nous traversent face aux crises écologiques et aux transformations qu'elles appellent ? Avec Pauline Ayora, éco-psychologue

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

Pour poursuivre la discussion sur le place des émotions, Pauline nous a présenté son travail en tant qu'éco-psychologue, pour nous éclaircir sur la rôle des émotions face aux crises écologiques, environnementales et climatiques que nous traversons. Elle fait partie du [RAFUE](#) - Réseau des professionnels de l'Accompagnement Face à l'Urgence Écologique.

Après nous avoir fait un rappel sur l'origine des bouleversements que nous traversons, elle a pris un temps pour souligner les émotions que nous pouvons ressentir par rapport à cela. Et surtout de souligner des concepts clés, comme :

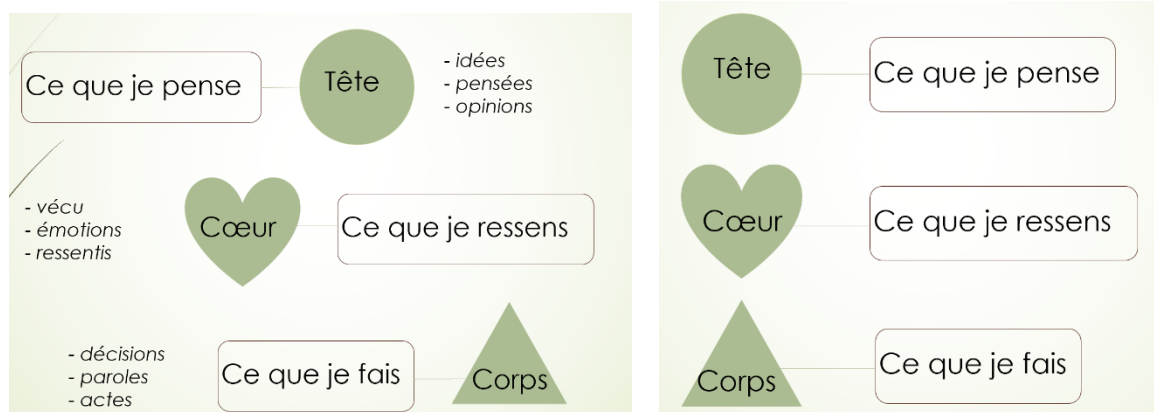
- **L'éco-anxiété** : Détresse psychique et mentale liée aux enjeux écologiques, environnementaux et climatiques, qui peut porter sur différentes temporalités: présent et futur.
- La **solastalgie** : qui elle porte sur le passé (perte).

Avec un point important qui est que l'éco-anxiété peut générer de la souffrance psychique, mais n'est pas un trouble anxieux – ce n'est pas une maladie, mais cela peut rendre malade !

Elle nous a ensuite parlé de l'éco-psychologie, qui explore le lien primordial entre l'humain et la nature, à travers un double objectif :

- **Replacer les souffrances et pathologies humaines dans leur contexte éco-systémique**
- Comprendre les composantes psychologiques des problèmes environnementaux

Nous avons ensuite regardé le concept de **dissonance cognitive**, et comment cela peut se traduire en un moyen pour se mettre en mouvement et prendre action. C'est un état psychologique inconfortable, dans lequel un individu agit en contradiction avec ses propres cognitions (pensées, croyances, émotions, attitudes). Cela crée un inconfort, que l'on cherche alors à palier en réconciliant ces trois états :



Et afin de faire cela, Pauline a notamment mentionné les points suivants :

- **Réhabiliter notre affectivité**
- **Sortir du tabou de la vulnérabilité**
- **Sortir de la neutralité**
- **Se réapproprier notre émotionnalité pour la mettre au service du vivant**

Q : Est-ce que vous avez des exemples concrets de la mobilisation des émotions qui ont accompagné l'action écologique ?

R : Pas de recette magique. Il faut que chacun se réapproprie à sa façon. Mais attention à ne pas menacer l'intégrité psychique d'une autre personne si elle n'a pas la même façon que la sienne.

Q : Comment vous définissez la 'nature' ?

R : On ne dit pas trop ce mot, car en fait cela nous extrait de la nature. On parle plutôt du vivant. Dans certaines cultures le mot nature n'existe même pas, car c'est un tout !

6. Exercice sur la place de nos émotions dans la transition écologique de nos organisations

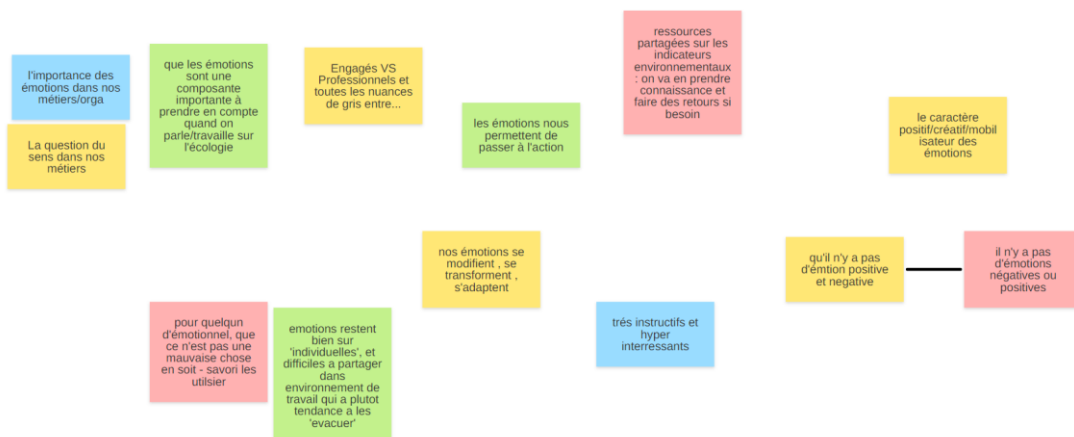
Nous avons ensuite conduit un exercice en individuel et en collectif, pour voir comment on peut appliquer les présentations que nous avons eu à nos transitions dans les ONG ! Pour ce faire nous avons d'abord prit un temps pour répondre à ces questions en individuel :

1. Qu'est-ce que je ressens par rapport **aux crises écologiques et climatiques** ?
2. Qu'est-ce que je ressens par rapport **à l'état actuel de la transition écologique dans mon organisation** ?

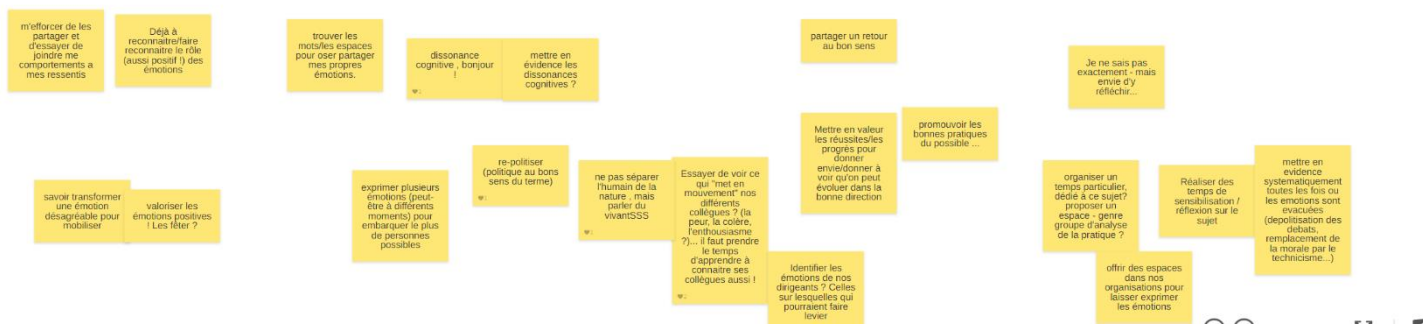
Puis en collectif, sur Klaxoon :

1. Qu'est-ce que je **retiens** des interventions d'aujourd'hui ?
2. Comment pourrais-je **mobiliser les émotions** pour la transition écologique dans mon organisation?
3. Comment est-ce que je peux **accueillir (recevoir) les émotions des autres** pour la transition écologique dans mon organisation?

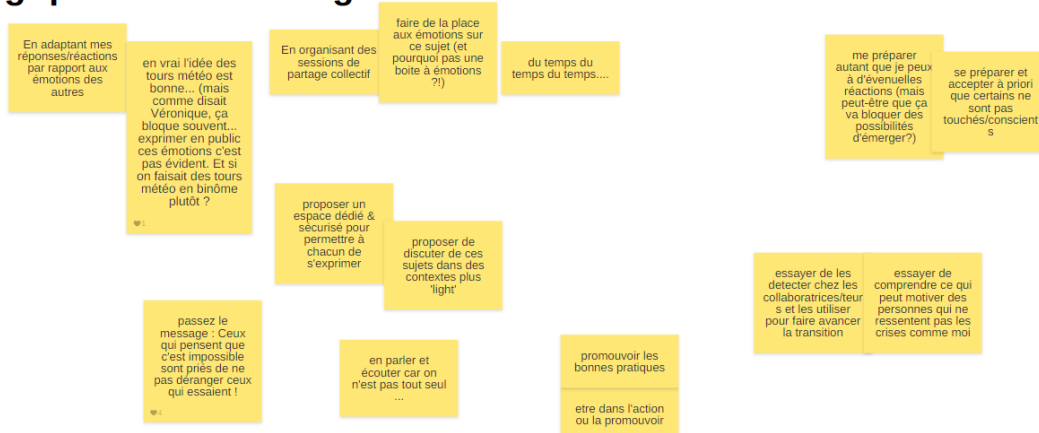
1 - Qu'est-ce que je retiens des interventions d'aujourd'hui ?



2 - Comment pourrais-je mobiliser les émotions pour la transition écologique dans mon organisation?



3 - Comment est-ce que je peux accueillir (recevoir) les émotions des autres pour la transition écologique dans mon organisation?



Le besoin d'offrir des temps collectifs pour parler des émotions, ou de laisser exprimer les émotions a été souligné. De même, essayer de comprendre et **accueillir les émotions des autres** a aussi été mentionné. Le besoin d'associer des émotions positives face aux catastrophes que nous traversons est aussi primordial.

CARE a notamment partagé le fait que leur Green Team fait par exemple des Réveils Climat : un.e intervenant.e extérieur au monde humanitaire vient nous parler d'une thématique (1h - sans présentation PPT) et nous inviter à réfléchir sur le sujet - et parfois ça leur permet d'aborder les émotions dans un cadre autre.

4. Perspectives du REH

La réunion s'est finie sur un rappel des événements à venir au niveau du REH jusqu'au [prochain Forum](#) (3 juillet de 14h à 17h).

Le REH est présent au HNPW avec une session par GT :

- GT Carbone, le 30 avril de 10h30 à 12h, lien d'inscription [là](#)
- GT Evaluations Environnementales, le 30 avril de 14h30 à 16h, lien d'inscription [ici](#)
- GT Achats Durables, le 2 mai de 10h30 à 12h, lien d'inscription [là](#)
- GT Déchets, le 2 mai de 14h30 à 16h, lien d'inscription [ici](#)

La **prochaine newsletter du REH** va sortir fin avril. 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 !

5. Prochaine réunion

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 3 juillet 2024 de 14h à 17h. Vous pouvez vous inscrire [ici](#).

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 32 à participer à cette réunion du REH, merci à tous.tes et à bientôt !

Organisation	Nom	Poste
Action Education	Jihyun Kim	assistante programme
MDM	Edgar Fouan	
HI	Camille Theron	Cheffe de projet Agenda Environnemental
HULO	Philine MOUCHERONT	Experte environnement
HUMATEM	Elsa Badol	
indépendant	Cyril Pierrot	
MDM	Julie Baptiste	chargée d'écoresponsabilité
CARE France	Camille Bottenwieset	Stagiaire Assistante Pole Amérique Latine, Asie et Insularité
Solidarites International	Manon Grossieres	Référente technique climat environnement
ACF	Céline Heim	Coordinatrice de la supply chain durable
Expertise France	Anthony Renaudier	Référent IT Terrain
CRF	Florence Le Paulmier	Référente RRC
MDM	Morgane Poyet	Référente Logistiqu
OXFAM	Julia Lewis	
Télécoms Sans Frontière	Emmanuel Jean	Responsable communication
CARE France	Elise Badin	Chargée de projet
CARE France	Lila Vancranyst	Chargée de projet
ACF	Chloe Hong	
Gret	Léa Pourchier	Stagiaire
Groupe URD	Véronique de Geoffroy	directrice générale
TSFI	Erwan Monsegu	
Groupe URD	Johana Bretou-Klein	Chargée de recherche environnement/climat
Groupe URD	Aline Hubert	Chargée de recherche environnement/climat
indépendant	Pauline Ayora	
DG ECHO	KALINOWSKA Karolina (ECHO)	Policy officer
Groupe URD	Charly Pierluigi	Chargé de recherche qualité
indépendant	Ludovic Joxe	
Prodecom	Jean Marie Tschimanga	Chargé Environnement
	Cyrine	
Solidarites International	Julie Mayans	Responsable Pole SAME
Gret	Lisa Chandeysson	
MSF	Alexandre Chaudonneret	Référent environnemnet
Action Education	Jihyun Kim	assistante programme

MDM	Edgar Fouan	
HI	Camille Theron	Cheffe de projet Agenda Environnemental
HULO	Philine MOUCHERONT	Experte environnement
HUMATEM	Elsa Badol	
indépendant	Cyril Pierrot	
MDM	Julie Baptiste	chargée d'écoresponsabilité
CARE France	Camille Bottenwieset	Stagiaire Assistante Pole Amérique Latine, Asie et Insularité
Solidarites International	Manon Grossieres	Référente technique climat environnement
ACF	Céline Heim	Coordinatrice de la supply chain durable
Expertise France	Anthony Renaudier	Référent IT Terrain
CRF	Florence Le Paulmier	Référente RRC
MDM	Morgane Poyet	Référente Logistique
OXFAM	Julia Lewis	
Télécoms Sans Frontière	Emmanuel Jean	Responsable communication
CARE France	Elise Badin	Chargée de projet