



## Compte-rendu

17/10/2024

Lieu : en ligne

[La réunion est disponible sur la page YouTube du REH.](#)

Ce Forum REH portait sur « **le rôle des politiques RH pour la transition écologique** »

### 1. Tour d'information du REH

Voici les dernières nouvelles du REH depuis le dernier forum début juillet<sup>1</sup> :

- Du 8 au 10 juillet dernier, le **COPIL REH a tenu son séminaire annuel** dans les bureaux du Groupe URD à Plaisians. Le but de ce séminaire COPIL est de discuter au niveau stratégique du REH et de ses GT. Une des décisions prises pendant ce séminaire est de passer le Forum REH d'un format de 3h à un format de 2h, cette session est donc le premier test avec cette nouvelle version !
- Le REH a un nouveau stagiaire, Camille Samain-Dumot ! Son rôle est d'aider le Secrétariat du REH et de conduire la capitalisation de certains travaux du REH.
- Les 10 et 11 octobre derniers, le **GT Évaluations Environnementales a tenu son séminaire annuel** dans les bureaux d'ACF à Paris. L'objectif était double :
  - o Définir la stratégie du GT par rapport au développement du **NEAT+**
  - o Finir le développement et la stratégie du GT par rapport à la **matrice MERA**<sup>2</sup>.

Si vous avez des questions, vous pouvez contacter le GT à [evalenv@environnementhumanitaire.org](mailto:evalenv@environnementhumanitaire.org)

### 2. L'engagement de Mercy Corps en faveur du climat : La transition climatique chez Mercy Corps et le rôle des politiques RH

Vous pouvez accéder au [replay](#) de cette présentation en anglais.

Vous pouvez accéder à la [présentation](#).

**Anyse Sofia Pereira Essoh**<sup>3</sup>, **Senior Climate Change Strategy Officer** chez Mercy Corps (MC) est venue présenter **leur stratégie de transition, et le rôle des RH dans cette stratégie**. Anyse gère la mise en œuvre de l'engagement de MC en faveur de la lutte contre le changement climatique. Depuis 2022, Mercy Corps a mis en place une nouvelle stratégie interne de stratégie de transition climatique. Elle inclut 5 grands engagements :

- o **Construire notre QI climatique** : Augmenter les opportunités pour tous les membres de l'équipe MC d'accroître leurs connaissances sur le changement climatique et de s'engager dans des discussions sur le sujet → ce premier engagement a une grande implication pour les RH
- o **'Walk the talk' sur les impacts environnementaux** : Réduire notre empreinte carbone globale et améliorer notre gestion de l'environnement.

---

<sup>1</sup> Le dernier Forum portait sur le sujet de la **biodiversité** vous pouvez avoir accès au [replay](#).

<sup>2</sup>Le Groupe de Travail Évaluations Environnementales du REH a développé la **matrice MERA (Multi-sectoral Environmental Risks Analysis)** pour aider les développeurs de projets humanitaires et de développement, ainsi que les référents techniques à prendre conscience des risques environnementaux que les projets qu'ils développent peuvent comporter, et à formuler rapidement des recommandations pour atténuer ces risques. La matrice propose une base de données non-exhaustive de mesures d'atténuation pour chaque risque environnemental lié aux activités pour les secteurs Sécurité Alimentaire & Moyens d'Existence, Eau Hygiène & Assainissement, Abris et Santé Mentale et Soutien Psychosocial. La matrice sera disponible sur le site du REH à partir du 30 octobre en anglais, en français et espagnol.

<sup>3</sup> [aspereira@mercy Corps.org](mailto:aspereira@mercy Corps.org)

- **Développer l'action climatique dans l'ensemble de notre portefeuille** : Veiller à ce que le risque climatique soit pris en compte dans tous les programmes et créer une vision pratique de l'action et de l'impact climatiques dans le cadre des stratégies nationales de MC.
- **Élargir notre base de financement et notre pipeline de solutions** : Développer des idées innovantes pour atteindre plus de personnes, augmenter le financement des donateurs privés pour les programmes climatiques, et établir des partenariats avec la finance des combustibles fossiles et du carbone.
- **Accroître notre visibilité et notre influence dans le mouvement climatique** : Les objectifs sont de générer et de partager les preuves et les idées du programme, et de donner la priorité à la représentation de Mercy Corps à la COP27 et dans les forums nationaux, régionaux et mondiaux.



#### **Build our climate IQ**

Increase opportunities for all MC team members to increase climate change knowledge and engage in climate change discussions.



#### **Walk the talk on environmental impact**

Reduce our global carbon footprint and increase our environmental stewardship.



#### **Expand climate action across our portfolio**

Ensure climate risk informs all programs and to create a practical vision for climate action and impact within MC country strategies.



#### **Expand our funding base and solution pipeline**

Develop innovative ideas to reach more people, increase funding from private donors for climate programs, and establish partnerships with fossil fuel and carbon finance.



#### **Raise our visibility & influence in the climate movement**

The objectives are to generate and share program evidence and insights, and prioritize representing Mercy Corps at COP27 and in national, regional, and global fora.

En structurant cette politique et en la diffusant dans leur 44 pays d'action, MC a essayé de développer une **culture de la transition climatique**. Afin de mettre en place des actions liées aux engagements pris, des sessions collaboratives ont été tenues où les différents membres de l'organisation ont **défini les impacts du changement climatique sur les programmes, les finances, et sur les ressources humaines**. Au niveau RH sont ressortis comme problématique pour leurs staffs :

- La prise en compte de l'impact du CC sur la **santé physique et mentale** du personnel travaillant dans des conditions de plus en plus difficiles et dangereuses en raison du changement climatique.
  - Encore plus le cas que 85% des équipes de MC dans les pays dans lesquels ils implementent des programmes et sont directement touchées, ainsi que leurs familles, par le changement climatique
- L'amélioration des **compétences et la formation des employés** pour qu'ils puissent faire face aux défis et aux technologies liés au climat.

Elle nous a présenté la méthodologie de ces ateliers participatifs (qu'ils appellent climat solutions board) :

Anyse soulignait qu'elle observe une réelle volonté dans les équipes de s'impliquer, et ils ont actuellement 21 green teams (soit presque la moitié de leurs pays d'interventions). Ils réfléchissent à des moyens de **fidéliser les personnes et les motiver à s'engager**, potentiellement en **proposant un jour de repos en plus** pour les personnes impliquées dans les green teams par exemple.

La question de leurs RH est centrale pour la transition de MC, tant au niveau des connaissances (climate IQ) que dans la fidélisation de leur staff. Une certaine sensibilité au CC est demandée sur certains postes. De

## **Climate Solutions Board**

### **1. Group Division & Role Assignment:**

1. Participants are divided into 3 groups focusing on HR, Finance, or Operations.

### **2. Problem Identification & Solution Brainstorming:**

1. Groups list potential challenges on the board.
2. They then brainstorm and jot down actionable solutions on different coloured post-its.

### **3. Discussion, Prioritization, and Outcome:**

1. The outcome is a set of actionable strategies to address climate change impacts on key organizational functions.

plus, l'équipe qui travaille sur la transition climatique et l'adaptation au CC chez MC est composée de 4 ETP, avec 3 nouveaux postes :

- **Chief Climate Officer**
- **Senior Climate Change Strategy Officer** (Anyse)
- **Sustainability Manager**

Cela permet de souffler une réelle dynamique à travers l'organisation.

Enfin, Anyse a terminé sa présentation en nous expliquant les **différentes ressources** qu'ils mettent à dispositions de leur staff sur la thématique, ainsi que ce qu'ils souhaitent développer.

**Q** : Comment organisez-vous la formation de votre personnel sur le terrain, avec quels outils et quel contenu ?

**R** : En raison de notre taille, nous avons différents niveaux de formation. En avril dernier, j'ai coordonné la semaine du climat au sein de Mercy Corps et l'une des activités consistait à renforcer les capacités. Nous (l'équipe durabilité) avons organisé une **formation de formateurs** (ToT) et nous avons lancé un appel dans tous les pays afin qu'ils puissent sélectionner quelqu'un pour venir participer et recevoir la formation. Nous avons dispensé une formation d'environ 10 heures à 36 personnes, qui ont ensuite dispensé cette formation en personne dans leur pays. Au final, ce sont 1000 personnes qui ont reçu la même formation. Cela peut être une initiative de l'équipe des programmes du siège qui suggère ces formations à différents pays. Nous avons aussi **un fond auquel les équipes pays peuvent prétendre en proposant un projet, cela inclut de la consultance, de la formation**, etc. Nous cherchons à réunir les informations concernant ces initiatives, je travaille là-dessus.

**Q** : Pouvez-vous nous parler des différents niveaux d'engagement, de la sensibilité au changement climatique dans les équipes ? Vous observez probablement des différences, comment gérez-vous cela ?

**R** : Je viens d'une île, donc ma sensibilité sera différente de celle de quelqu'un qui est né et a grandi aux Pays-Bas. Il faut donc tenir compte du fait que de nombreuses personnes travaillant pour Mercy Corps **ont déjà expérimenté les effets du changement climatique, ce qui influencera certainement leur sensibilité.**

Mais, il y a aussi des phénomènes curieux parfois. Par exemple, le Sustainability Manager a effectué une évaluation et un audit dans l'un des pays où nous avons travaillé, un pays d'Afrique de l'Ouest. Ils sont très conscients de l'importance de l'énergie. Le bureau national est équipé de panneaux solaires et tout le reste. Mais ils gardaient, par exemple, un conteneur réfrigéré pour archiver des dossiers. Des papiers datant d'il y a dix ans, parce que s'ils ne sont pas placés dans un conteneur réfrigéré, ils vont se dégrader. Le gaspillage d'énergie est énorme → il y a donc des contradictions parfois !

Et oui, ce sont des choses que nous devons vraiment aligner et qui ne dépendent pas seulement de la sensibilité des gens, mais aussi à coupler des initiatives bottom up et top down !

**Q** : Avez-vous identifié des emplois spécifiques pour lesquels il faut des compétences particulières sur le CC ?

**R** : Oui, mon rôle par exemple. Je dois vraiment avoir une expertise dans le domaine du changement climatique pour travailler aussi, je pense que c'est le plus important. Un autre exemple que je peux vous donner est la **création du rôle de Chief Climate Officer**. C'est un nouveau rôle, créé en 2022, dans le but précis de rendre cette organisation respectueuse de l'environnement. Il ne s'agit pas seulement des programmes, mais de l'ensemble de l'organisation.

Et puis nous avons attiré les ressources techniques et les programmes de qualité uniquement porté sur l'environnement. Nous avons aussi des **activités de recherche et d'apprentissage** axées sur le climat. Récemment, nous avons écrit deux articles, l'un sur les énergies renouvelables et l'autre sur le bétail. Et nous sommes sur le point d'en publier un autre sur l'émigration climatique. Donc oui, certains rôles spécifiques ont besoin de certaines skills sur le climat.

**Q** : Pour être un peu plus précis, ce que je cherchais, c'était de savoir si vous aviez des postes génériques, par exemple en supply chain, ou dans d'autres postes où ce n'est pas naturellement le cas. Les personnes qui travaillent dans le domaine de la logistique et de l'approvisionnement, par exemple, peuvent prendre de nombreuses initiatives. La prise en compte ou l'ajout de critères environnementaux font-ils désormais partie de leurs descriptions de poste ? Y a-t-il une ligne qui dit : "c'est un plus ou c'est une nécessité d'avoir de l'expertise, des connaissances sur les climats environnementaux" ?

**R** : Merci pour cette précision. En fait, ce point spécifique figure dans mon plan de travail pour cette année. Il s'agit de se réunir avec les ressources humaines et de commencer **à intégrer ces éléments dans les**

**rôles existants.** Par ailleurs, nous souhaitons également disposer **d'une déclaration environnementale générale**, tout comme nous disposons d'une déclaration sur l'égalité entre les hommes et les femmes. **Nous voulons l'inclure dans toutes les offres d'emploi.**

Je dirais, par exemple, que j'ai l'impression que nous ressentons de plus en plus cette lacune, même en ce qui concerne les directeurs nationaux ou régionaux, qui peuvent avoir des lacunes, c'est juste une nouvelle terminologie qui s'ajoute, des connaissances de base. Nous **investissons donc beaucoup dans la formation de nos dirigeants actuels** afin qu'ils puissent utiliser cette terminologie et qu'ils soient plus familiers avec elle lors des négociations.

**Q :** Beaucoup d'organisations présentées ici ou qui sont membres du réseau ont commencé avec des Green team comme chez vous. Mais avec le temps ça peut être difficile de maintenir cette dynamique. Comment est-ce que vous comptez essayer de garder cette dynamique et ses Green team ? Je suppose qu'un jour de congé supplémentaire serait un bon moyen de motiver les gens ? Mais d'une manière générale, comment pensez-vous pouvoir maintenir cet effort de groupe ?

**R :** Je pense que **la partie RH est vraiment intéressante pour maintenir cet engagement.** Un jour de congé supplémentaire est en effet un levier potentiel. Un autre exemple, lorsque nous menons des initiatives de renforcement des capacités, le fait d'avoir un **certificat** à leur remettre à la fin est très apprécié.

**Q :** Selon vous comment se fait-il que vous ayez cette possibilité de travailler sur les questions RH pour la transition ? Est-ce que votre direction vous soutient ?

**R :** C'est la façon dont ils structuré notre équipe. Mon superviseur direct, par exemple, est le chef du service climatique. Il était auparavant directeur du programme environnemental, il sait donc comment cela fonctionne. De plus, **l'engagement Climate Smart** lui-même a un **parrain exécutif**, comme tous les engagements spécifiques déterminés par Mercy Corps. Le parrain exécutif est responsable de la présentation de notre dossier au conseil d'administration et auprès de la Direction – ils portent notre plaidoyer ! Donc oui, si vous pouvez engager la haute direction, je pense que c'est la première chose à faire.

### 3. Le rôle de la formation : Sensibilisations et complémentarités des compétences dans une organisation, avec la CCD (Gret et CARE France)

Vous pouvez accéder au [replay](#).

Vous pouvez à la [présentation](#).

Nous avons ensuite eu une présentation de **Guillaume Quelin**, Responsable de projet climat au GRET et Chef de file de la [Commission Climat & Développement de Coordination Sud](#) et de **Lila Vancrayenest**, chargée de projets climat chez CARE France, qui s'occupe aussi du volet formation au sein de la CCD.

En partant des **7 étapes d'une démarche de responsabilité environnementale et climatique**, ils ont précisé que la CCD travaille surtout sur les 2 premières étapes, en vue d'accompagner les équipes à pouvoir adresser les autres étapes :

- **Etape 1 - Prendre conscience des enjeux climatiques et se doter de motivations d'agir**
- **Etape 2 - Une équipe dédiée avec un mandat clair et formalisé**
- Etape 3 - Evaluation de l'empreinte carbone de l'organisation
- Etape 4 - Une stratégie RCO définie
- Etape 5 - Une stratégie RCO planifiée et déployée
- Etape 6 - Capitalisation et suivi-évaluation
- Etape 7 - Communication, partage entre pairs et plaidoyer

Avant de présenter le travail de la CCD, Guillaume a présenté les résultats de **l'enquête RECO- Responsabilité Environnementale et Climatique des Organisations** (enquête annuelle, dont les résultats 2024 seront bientôt publiés sur le site du REH<sup>4</sup>). 40 ONG ont répondu sur 180 membres de Coordination SUD. Cela peut donner une vision globale de l'état d'avancement des ONG sur les enjeux de RECO :

- Équipe dédiée à la RECO : **22% des équipes sont pleinement reconnues par la direction**, 37% en partie
- Financement du temps de l'équipe : **65% n'ont pas assez de temps**
- Profil de l'équipe : Genre: 58% uniquement ou majoritairement des femmes, 35% paritaire

---

<sup>4</sup> [Les résultats de l'enquête RECO de l'année dernière.](#)

- Pays : **70% des démarches sont pilotées depuis le siège**
- Compétences: **17,5% manque de connaissances/compétences** au stade d'élaboration de la stratégie
- Opérationnel/gouvernance/terrain: 40% des équipes mobilisent au moins 2 services
- Autres enjeux : Sensibilisation : **41% des ONG ayant initiées des actions rencontrent des difficultés d'appropriation par les équipes**

La stratégie formation de la CCD a ensuite été présentée, qui se concentre sur deux volets :

- **Réduction de l'empreinte carbone des organisations – modules de e-learning autonomes.** Ces 4 modules ont pour but de **transversaliser** les enjeux environnementaux et climatiques au sein d'une organisation et de **sensibiliser largement** pour faire accepter la démarche de transition. Ils abordent les thématiques suivantes :
  - [Connaître l'impact environnemental et climatique des actions de solidarité internationale](#)
  - [Animer une stratégie de réduction d'impact environnement et climat](#)
  - [Prioriser et mettre en œuvre des actions de réduction de l'empreinte carbone des activités d'une ONG](#)
  - [Animer une démarche RECO au-delà du carbone](#)
- **Inclure les enjeux environnementaux et climatiques dans les projets, sur le terrain – MOOC.** Ces formations ont pour objectif de mieux intégrer les besoins et les vulnérabilités induites par les crises environnementales et climatiques dans les programmes. Le premier cohort de ce MOOC sera lancé en janvier et abordera les thématiques suivantes :
  - Intégrer la transition écologique au stade du montage d'un projet
  - Mettre en place un plan d'adaptation/un plan d'atténuation
  - Mesures de Suivi/eval sur les démarches adaptation et atténuation

Dans chaque volet l'offre de formation est pensée pour s'adresser à des personnes peu informées sur le sujet, mais aussi avec une partie plus poussée pour convenir aux personnes qui sont/vont être amenées à conduire des projets d'adaptation/atténuation ou une stratégie de réduction d'impact. Car la formation sur les enjeux environnementaux et climatiques tend à deux objectifs lorsque l'on parle d'augmenter le 'climate IQ' dans une organisation :

- 1) Sensibiliser tous les employés, de tous les services : car la transition nécessite de mobiliser tout le monde, car il faut transversaliser les enjeux environnementaux dans les programmes, etc.
- 2) Former de manière plus experte les personnes qui vont conduire cette stratégie de transition, conduire des projets d'adaptation, etc.

En parallèle de l'aspect formation, la CCD porte aussi un plaidoyer auprès des bailleurs, ainsi que des moments de capitalisation et d'échanges entre pairs.

Guillaume et Lila ont ensuite présenté quelques aspects de la transition écologique des organisations qui ont des implications RH, en pensant **la transition écologique en tant que transition sociale** :

Sujet RECO	Autres sujets	Enjeux RH
Vol	Digitalisation	Qualité de vie au travail Changement du métier Tempos du métier
Vol	Localisation	Motivation à partir Complémentarité des équipes Pilotage des RH (décentralisée) Pilotage des budgets (décentralisés)
Achats, énergie, alimentation,déplacements...		Pilotage local des transitions Suivi de la démarche
Achats	Chaine de valeurs	Partenariats, transferts de compétences, formation
Finalité des missions		Eco-anxiété/cohérence du métier Difficultés de recrutement/démission/arrêt de travail

→ **En conclusion, il n'y a pas de transition écologique sans transformation des politiques RH.**

Cependant, il peut y avoir de la résistance dans les organisations. Guillaume et Lila ont présenté des cas dans leurs organisations :

- Au Gret :
  - o Lors des discussions sur la stratégie, il y a une alerte du CSE sur le bien-être au travail
  - o Ambiguïtés sur le fait de mentionner dans les offres la stratégie de réduction des vols
  - o Difficultés à parler de décentralisation, décolonisation ...
  - o Mais formations des Chef.fe.s de projet et des responsables admin et finance !
- Chez CARE :
  - o Peu de succès des groupes de travail sur des solutions RECO (car non inclus dans les fiches de postes des participant.e.s)
  - o Mais, fresque du climat pour tous les nouveaux et nouvelles – et mobilisation de formateur.ice.s de différents services !

Guillaume et Lila ont conclu leur présentation en nous invitant à **élargir nos champs de réflexion** sur la transition, en questionnant les notions d'expertises, comment les compléter, à optimiser nos moyens, en ralentissant, avec une nécessité de revoir les relations sièges/terrain, repenser les partenariats entre sociétés civiles, relocaliser...

**Q** : Quel est le public visé pour une formation environnement en interne dans une ONG selon vous ?

**R** : Lila - C'est un sujet qu'on a beaucoup réfléchi parce que je pense que ça peut être très multiple. Dès les premiers modules de formation il y a eu l'enjeu de pouvoir **s'adresser à tout le monde sur les questions de sensibilisation**, de comprendre notre impact. C'est pour à la fois tous les services et tous les niveaux de direction.

Ensuite, on essaye de cibler à la fois des personnes qui pourraient être amenées à vouloir avoir plus de compétences sur les enjeux climatiques et environnementaux pour suivre des projets là-dessus. Notre idée c'est d'avoir des modules de formation **qui montent petit à petit en précision et en expertise** pour que des personnes puissent se former là-dessus.

**Q** : Préciserez-vous ce que vous entendez par ralentissement s'il vous plaît ?

**R** : L'idée c'est de se dire : « je travaille sur le climat, j'ai peut-être j'ai une hausse des besoins en France, il y a une hausse aussi des besoins en Guinée, mais est-ce que je vais partir 3 fois en Guinée cette année ? Parce que j'ai un projet hyper urgent à mener sur l'adaptation/agriculture, ou est-ce que je ralentis ? ». Si si je prends celui en Guinée dans ce cas-là, j'y vais en bateau, je pars 2 ans, je reviens et donc ça veut dire avoir un rythme de mission qui est beaucoup moins grand ». **L'idée c'est de prendre le temps pour voyager, pour faire des missions plus longues, qui auront plus d'impact à la fin !**

**Q** : Mais prendre des moyens de se déplacer qui sont plus long, c'est difficile avec nos formes de financement. Comment faire avec la question de la rentabilité ?

**R** : Si tu prends un bateau mais que tu vas pour 2 ans, tu vas avoir un impact beaucoup plus grand sur le terrain et ce n'est pas beaucoup plus cher que de prendre X billets d'avions qui coûtent pour certains 2000 ou 3000€ en fait. Et si tu associes ça à une juste rémunération ou que t'as un écart limite entre les salaires nationaux et les salaires internationaux, je pense que tu peux trouver des convergences entre ce ralentissement et un impact qui est aussi pertinent.

**Remarque** : Ces questions se posent beaucoup dans le cercle CHD (Commission Humanitaire et Développement), un des collectifs adhérents de Coordination SUD auquel adhèrent beaucoup d'ONG !

#### **4. Le rôle des politiques RH dans la transition écologique : analyse des résultats et questionnaires**

Vous pouvez accéder au [replay](#).

Vous pouvez accéder à la [présentation](#).

En amont du Forum, un questionnaire avait été partagé aux inscrit.e.s pour les **départements RH afin d'avoir leurs opinions sur certains aspects du rôle des RH dans la transition écologique**. La présentation de ces résultats nous permet d'aborder certains sujets que l'on n'avait pas pu aborder auparavant.

Après avoir présenté la méthodologie du questionnaire, Camille a souligné que ce questionnaire n'était pas exhaustif, mais qu'il avait été construit afin d'aborder la thématique d'un point de vue global en lien avec les services des ressources humaines. Il s'adressait au département RH des organisations, 35 personnes ont répondu au questionnaire (pas toutes des RH). Au global, les répondant.e.s perçoivent le rôle des RH dans la TE comme très important (13) ou peu important (9).

A. Au niveau du **recrutement** :

- L'engagement environnemental n'est pas une condition de recrutement pour 16 répondant.e.s ;
- L'engagement environnemental est une condition formelle pour 10 répondant.e.s ;
- La TE n'influence pas ou positivement le recrutement pour 19 répondant.e.s ;
- Le rôle dans la transition écologique n'est pas mentionné sur la fiche de poste pour 23 répondant.e.s.

hulo envisage plus un modèle de **règles de travail incluant des éléments de la transition écologique**.

Au Groupe URD, la question se pose lors des **entretiens annuels**, pas sur la stratégie, mais autour de l'application des règles concernant la TE, comme la limitation des billets d'avion.

Chez MDM, ils ont ajouté des **notions d'écoresponsabilité** pour les départements achat, logistique, pour les postes qui viennent de s'ouvrir. Ecoresponsabilité dans les plans d'actions, dans les services du siège, c'est une volonté du directeur de le mettre par écrit avant de le mettre dans les objectifs annuel de chaque responsables de service.

Le Geres aussi souligné qu'au niveau du recrutement ne pas mettre la sensibilité au CC comme une condition, **permet de toucher aussi de toucher un public non sensibilisé**, qui peut s'engager par la suite. C'est arrivé dans leurs équipes, qui semblent avoir été sensibilisé par le mandat de l'organisation !

B. Sur les questions de **mutualisation et de formation** :

- **Les répondant.e.s étaient globalement en faveur d'une mutualisation des RH (27) ;**
- Le plan de développement des compétences de l'organisation inclut des formations environnement pour tous ses membres pour 16 répondant.e.s ;
- Le plan de développement des compétences de l'organisation inclut des formations environnement pour une partie de ses membres pour 7 répondant.e.s (selon les postes ou à la demande) ;
- Le plan de développement des compétences de l'organisation n'inclut pas de formation environnement pour 10 répondant.e.s.

Chez hulo, il y a déjà des RH partagés (électriciens). Pour 2025, le souhait est de mutualiser sur les **thématiques déchet et achats**, avec 2 pays pilotes, RDC (Goma) et Burkina. Le but c'est que les 12 ONG intéressées, financent chacune un mois du poste. Le but est de pouvoir visiter des recycleurs et proposer des contrats avec des gros volumes et donc de négocier les conditions de partenariats. Et pour la thématique achats, le but est d'aller chercher des choses en local, comparer les prix entre items classiques et items plus respectueux de la TE. Il y a encore un questionnement si ce poste sera un.e expat ou un.e staff local.

Mais on peut souvent utiliser comme argument que la **mutualisation permet d'avoir des RH moins chères**, mais c'est toujours un peu compliqué. Il faut être plus précis sur le sujet : technique, conduite du changement, etc. Il y a beaucoup d'aspects dont certains peuvent être très intéressants à mutualiser. Les enjeux sont surtout autour des **process et des modes de fonctionnement**.

C. Sur les questions de **déplacements domicile-travail, télétravail et conditions de travail** :

- L'organisation propose des options de mobilité douce : dans certains bureaux (15), partout (7), pas du tout (7) ;
- Les conditions de travail sont considérées comme écologiques : pas du tout (5), assez peu (7), moyennement (10), assez (7), tout à fait (6) ;
- La transition écologique de l'organisation peut améliorer les conditions de travail pour 22 répondant.e.s ;
- **Les ONG ne semblent pas pousser les comportements écologiques par des récompenses.**

Le Groupe URD a choisi de ne pas rendre le suivi des vols *individuel* pour des raisons de cohésion dans l'équipe et de ne pas **individualiser le problème**.

CARE France a des green team, leur implication est mouvante pour des raisons de charge de travail et la mobilisation de cette **green team** dépend beaucoup des nouveaux membres, avec **un noyau dur qui tient et organise cette dynamique**. Cela a d'ailleurs pris de l'ampleur puisque chaque service a au moins une personne mobilisée dans la green team. De plus, les activités et ateliers proposées créent du **lien social/team building**.

MSF France risque de ne plus avoir de green team car la dynamique s'est **essoufflée**. C'est du bénévolat et ça vient en complément ou faute de démarche institutionnelle suffisamment cohérente et robuste.

Oxfam Québec : Dans certains pays le bénévolat est encouragé et un pourcentage du temps des employés est dédié à des actions bénévoles. Il faudrait donc **comptabiliser** ce temps donné volontairement au verdissement de l'organisation (= bénévolat interne)

D. Au sujet des **règles de sécurité et des R&R (Rest and recuperation)** :

- Selon les répondant.e.s, les règles de sécurité doivent : être ajustées (11), être conservées (4), sont sans impact (8) ;
- Selon les répondant.e.s, la fréquence des R&R : est irréductible pour des raisons sociales (17), ne pose pas de problème pour la TE (5), pose un problème pour la TE (3).

Groupe URD : Pour un même contexte, les règles R&R sont différentes pour chaque organisation, donc c'est questionnable de dire que c'est irréductible.

Hulo : La **Joint Mobility Initiative** est le principe d'un partage de voiture pour les trajets entre un aéroport et des guesthouses par exemple. Les différences de règles de sécurité entre les ONG est le premier frein à ces initiatives-là. Sur le papier, tout le monde a des règles différentes. C'est un énorme travail de plaider pour mettre tout le monde autour de la table et dire oui au partage de véhicules. Dans une ville comme Bangui, c'est assez simple de passer au même endroit, de se mettre d'accord, de faire chacun un pas. Finalement, la sécurité est ce qui est mis en avant mais la vraie raison c'est : « je ne veux pas attendre quand je viens d'atterrir », etc. Cependant, il est remarquable de voir que lorsqu'on arrive dans une situation où on est obligées de partager, les choses changent, par exemple, lorsqu'il n'y a plus de carburant. Depuis, les gens ont pris l'habitude et maintenant c'est entré dans les mœurs.

Geres : Selon les terrains, il est difficile de trouver des moyens de transports alternatifs à des modes très émetteur de Co2 avec le même niveau de sécurité. C'est un questionnement chez nous. Selon les pays d'intervention, on a du mal à ne pas recourir aux véhicules individuel et à l'avion, pour des raisons de sécurité ou de véhicule et de terrain de déplacement. On **adapte** cependant nos approches et solutions **en fonction des contextes**.

E. Sur les **avantages RH Internationaux** :

- La prise en charge des famille ne concerne qu'une minorité de répondant.e.s. Sinon elle peut être révisée (4) ou conservée (8) ;
- Selon les répondant.e.s, le lien entre perdiem et enjeux de la TE : n'existe pas (15), démontre d'une propension aux déplacements (8), freine la tendance aux déplacements (2).

Gret : Lors de la définition de la stratégie de réduction du Gret, différentes options ont été proposées aux membres du Gret. L'idée était d'avoir des propositions 'chocs' pour trouver au final des solutions acceptables. Une a été de proposer que le montant des perdiem décroît selon le nombre de missions, mais il a été souligné de faire « attention enjeux règlementaires » parce que ça pose effectivement la question des incitations financières. L'autre proposition choc était d'avoir le nombre de vol de chacun diffusé à l'ensemble du Gret mais ça n'a pas été retenu.

CARE France : Le dénombrement des vols est fait par département et pour les directeurs !

Commentaires et ajouts des répondant.e.s au questionnaire :

- Les politiques RH doivent être **incitatives et contraignantes** concernant la TE
- **Relocaliser** les fonctions pour réduire les émissions
- Revoir les **modalités** de formation (virtuel VS présentiel)
- Formaliser une **politique de déplacements** pour les encadrer
- Se doter tout d'abord d'une politique **générale** sur la TE avant de développer une politique **RH**

- Les politiques RH au **niveau local** sont limitées concernant la TE
- Questionnement : « Le département RH a une influence sur la culture de l'organisation (valeurs, habitudes). Comment peut-il insuffler une culture de TE ? »
- « Le RH s'est donné des missions qui demandent l'implication active des instances internationales comme l'ONU pour imposer les nouvelles normes du travail qui pourront aider à réduire l'empreinte environnementale partout où chacun opère ».

## 5. A venir au REH

- Séminaire du **GT Carbone** 21 et 22 octobre dans les bureaux de HI à Lyon → afin de définir la gouvernance et stratégie du GT
- Sortie de la matrice MERA<sup>5</sup> avec un [webinaire de lancement](#) le 30 octobre en anglais.
- Processus de révision de la gouvernance du REH :
  - Depuis 2022, le REH dispose d'une gouvernance (à retrouver [ici](#)) qui avait été précédemment co-construite par un groupe de travail ad hoc. Celle-ci a permis au REH de se développer et de consolider son mode de fonctionnement, dans un esprit coopératif et démocratique. Après deux ans d'expérimentation, certains éléments apparaissent toutefois contraignants ou non pertinents **et le COPIL REH a donc décidé d'ouvrir un nouveau groupe de travail ad hoc pour procéder à la révision de la gouvernance**. Nous faisons donc un **appel aux membres intéressés** à rejoindre ce groupe de travail (qui sera donc éphémère).
  - Le processus sera le suivant :
    - Formation du groupe de travail – le 25 octobre 2024
    - Partage du doc de gouvernance actuel pour amendements – du 28 octobre au 23 novembre 2024
    - 1 réunion spécifique pour échanges – décembre 2024
    - Rédaction finale du nouveau doc – janvier 2025, avant le Forum REH
    - Validation par un vote en Forum REH de janvier 2025
  - **Merci de manifester votre intérêt avant le 25 octobre 2024, en envoyant un mail à [secretariat@environnementhumanitaire.org](mailto:secretariat@environnementhumanitaire.org)**
- Le GT Carbone organise un **atelier de travail sur les dynamiques de finance carbone** le 10 décembre prochain dans les bureaux d'ACF. Si vous êtes intéressés vous pouvez contacter [ahubert@urd.org](mailto:ahubert@urd.org)
- Chaque année, le REH publie la [rapport de suivi](#) de la Déclaration d'Engagement des organisations humanitaires sur le climat. Le rapport à année +4 sera publié début décembre.

Les actualités du REH et du secteur sur la thématique sont sur le site dans l'onglet « Actualités » → <https://www.environnementhumanitaire.org/actualites/>

## 6. Prochain Forum

**Le prochain Forum aura lieu le 23 janvier de 14h à 16h. Vous pouvez déjà [vous inscrire](#).**

Si vous souhaitez proposer un sujet pour un prochaine 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

---

<sup>5</sup> Le Groupe de Travail Évaluations Environnementales du REH a développé la **matrice MERA (Multi-sectoral Environmental Risks Analysis)** pour aider les développeurs de projets humanitaires et de développement, ainsi que les référents techniques à prendre conscience des risques environnementaux que les projets qu'ils développent peuvent comporter, et à formuler rapidement des recommandations pour atténuer ces risques. La matrice propose une base de données non-exhaustive de mesures d'atténuation pour chaque risque environnemental lié aux activités pour les secteurs Sécurité Alimentaire & Moyens d'Existence, Eau Hygiène & Assainissement, Abris et Santé Mentale et Soutien Psychosocial. La matrice sera disponible sur le site du REH à partir du 30 octobre en anglais, en français et espagnol.

Nous étions 38 à participer à cette réunion du REH, merci à tous.tes et à bientôt !

Organisation	Nom	Poste
Groupe URD	Johana Bretou-Klein	Chargé de recherche environnement/climat
Groupe URD	Aline Hubert	Chargée de recherche environnement/eau
Groupe URD	Camille SAMAIN-DUMOT	Stagiaire REH
Mercy Corps	Anyse Sofia Pereira Essoh	Responsable et gestionnaire de la stratégie en matière de changement climatique
HI	Camille THERON	Responsable Environnement
IMPACT	Oscar Katho	Chargé de l'environnement
CARE France	Lila Vancrayenest	Chargée de projet Climat
GRET	Guillaume QUELIN	Responsable de projet climat GRET et Chef de file de la CCD
Asmae	Pauline PERRET	Chargée de recrutement et de projet RH
Mdm	Fanny Bordeianu	Chargée d'ingénierie de la formation
Electriciens sans frontières	Maddalena Curioni	Chargée de projets
ACF Spain	Aida Muñoz Maqueda	Référente climat et environnement
Empow'Her Global	Léa Leclercq	Cheffe de projet Finance & Audit
Hulo	Philine MOUCHERONT	Humanitarian pooling & Environment
Handicap International	Julie LLANTA	Responsable plans de développement des compétences
Triangle Génération Humanitaire	Clarisse Hatay	Chargée de RH
MSF France	Sylvain Tissier	Chef de projet
Coordination SUD	Stéphanie Delépine	Chargée de mission appui et renforcement
MSF France	Alexandre Chaudonneret	Chef de projet Environnement
CARE France	Marie Leroy	Responsable adaptation climat, réduction des risques climatiques
Oxfam Québec	Frederic Moreau	Responsable programme et coordination
Geres	Laure Machon	RRH
Médecins du Monde - France	Vladimir Cvetic	Référent RH - Missions Internationales
Norwegian Church Aid - Head Office in Oslo, Norway	Maryam El Bakkali	Climate and Environment advisor
CARE France	Lamprou, Nadia	Responsable Ressources Humaines
Médecins du Monde - France	Dimitri Bernier	Acheteur/Appro
HAMAP-Humanitaire	Esther Bitjoka	RRH
Helen Keller Europe	Laurence Ghamlouche	Responsable des opérations
ACF	Olivia Pelegrin	Cheffe de projet transition carbone
Prodecom RD Congo	jean marie TSHIMANGA	Référent environnement
Mdm	Julie Baptiste	Chargée de mission écoresponsabilité
Centre national pour la promotion du volontariat	Ousmane Sora	Facilitateur communautaire
ACF	Gabriel Constant	Assistant Environnement et Climat
Thomas SANKARA University	Zékoulabou Amos ZIGANI	
Asmae	Isabelle Guillot	RRH
Prodecom	Tito Dimbi	
	Hassan Koubere	consultant

