

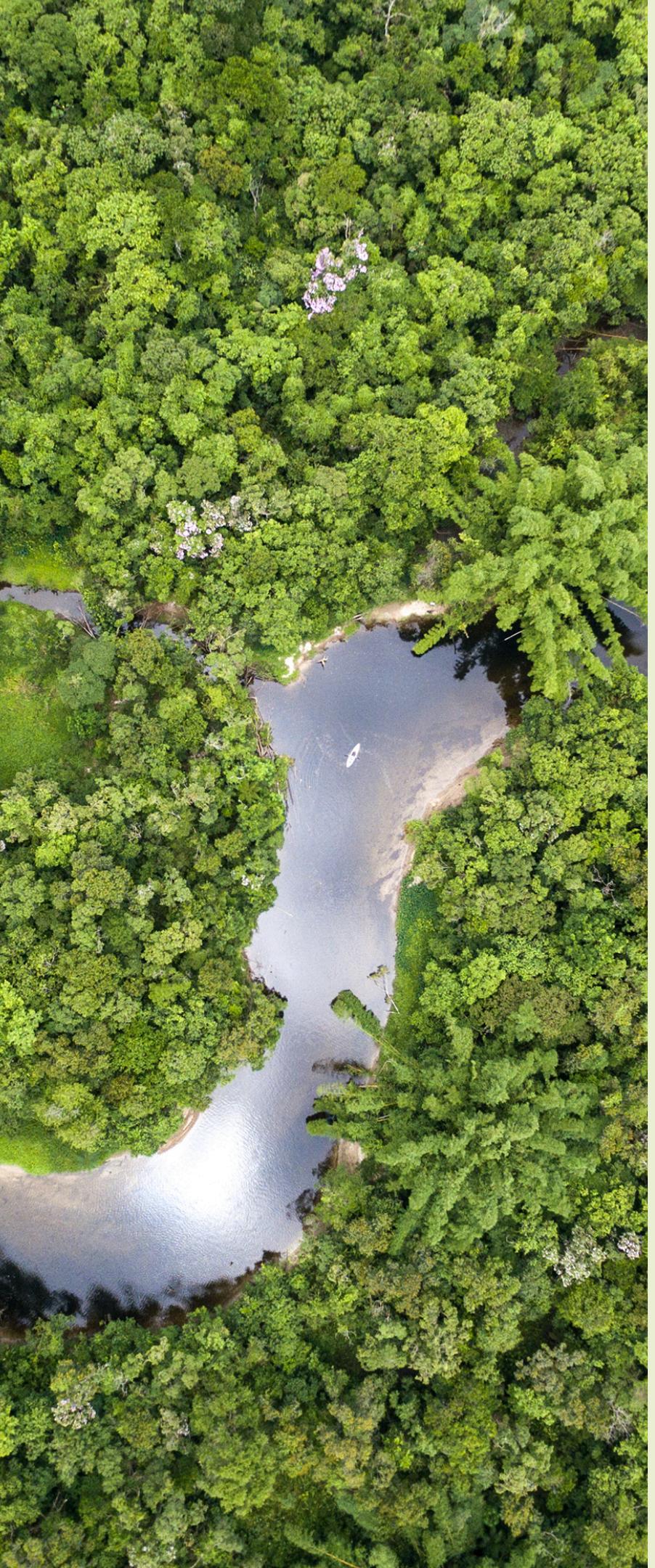


RAPPORT RSO 2024

MAX HAVELAAR FRANCE



SOMMAIRE



1 EDITO

2 INTRODUCTION

Vue d'ensemble sur notre démarche RSO

3 PILIER 1 : GARANTIR UN CADRE FAVORABLE À L'ÉPANOUISSEMENT DES COLLABORATEUR.RICE.S

- 3.1** Enquête annuelle QVCT
- 3.2** Cohésion et partage
- 3.3** Renforcement de l'équipe et évolution des politiques RH
- 3.4** Amélioration des pratiques RH
- 3.5** Développer notre attractivité et la marque employeur

4 PILIER 2 : AMÉLIORER NOTRE IMPACT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DANS NOS RELATIONS AUX PARTIES PRENANTES

- 4.1** Développer notre lien avec l'écosystème local
- 4.2** Participer à des évènements solidaires

5 PILIER 3 : RÉDUCTION DE NOTRE EMPREINTE CARBONE

- 5.1** Agir pour la sobriété et l'économie circulaire
- 5.2** Mesurer et réduire notre impact

1. EDITO

Thierry LETHUILLIER
Secrétaire Général de Max Havelaar France



Nous avons confirmé en 2024 nos engagements en termes de Responsabilité Sociale des Organisations (RSO) sur les trois axes de notre démarche interne (ressources humaines, impact local et impact environnemental) dans l'objectif de continuer à améliorer, en interne, la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) des collaborateur.rice.s, ainsi que nos impacts externes au plan économique, social et environnemental.

Dans le même temps, nous avons initié un travail de simplification et de rationalisation de cette démarche afin de faciliter son appropriation par l'ensemble des collaborateur.rice.s et de concentrer nos efforts et moyens sur les actions à plus fort impact.

Ce travail a porté ses fruits puisque la grande majorité des objectifs du plan d'actions RSO 2024 ont été atteints.

Au niveau RH, les priorités ont été orientées, notamment, par les résultats de l'enquête QVCT. Des actions ont ainsi été mises en place afin de clarifier et d'améliorer les processus de décision au sein de l'association, d'améliorer le fonctionnement du CODIR, de renforcer la culture managériale ou encore, de prévenir les situations à risques (harcèlement, stress...). La formation est restée un axe fort : plan annuel de développement des compétences, qui vise les besoins individuels des collaborateur.rice.s ; formations collectives ouvertes à tou.s.tes sur des thématiques d'intérêt commun (ex. gestion du stress...) ; mais également, partage et diffusion des expertises (réunions générales, webinaires).

Au niveau local, nous avons consolidé nos partenariats (notamment avec l'association Relais-Bébé Nanterre) ; et souhaitons continuer d'être un acteur citoyen du territoire (collectes solidaires, lien avec les acteurs territoriaux de l'ESS).

Nous avons par ailleurs continué d'améliorer de notre impact environnemental, en particulier par la poursuite de notre politique d'achats responsables (actualisée et simplifiée) ; mais également, par des actions de sensibilisation des collaborateur.rice.s à la sobriété numérique ; ou encore, par l'intégration de critères environnementaux dans la recherche de nos nouveaux locaux, qui a conduit à choisir le site de l'Arboretum.

Notre emménagement en 2025 dans ces nouveaux locaux permettra d'améliorer les conditions de travail pour les collaborateur.rice.s et de réduire les impacts environnementaux de notre activité. Mais il peut également être l'occasion de revisiter nos engagements RSO et de renforcer leur appropriation par l'équipe, en particulier autour des choix d'aménagement ; ou encore, de repenser ou d'actualiser nos valeurs, notre culture d'organisation, nos modes de fonctionnement, ...

Ce rapport annuel 2024 est l'occasion de faire le point sur nos réalisations, afin de nous projeter sur une vision commune dans ce contexte de changement.

2. INTRODUCTION

Vue d'ensemble de notre démarche RSO

3 PILIERS, 3 DOMAINES D'ACTION

1
2
3

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

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

Réduire l'**impact environnemental** direct de notre activité

IMPACT SCORE*

Cette année, notre score est de...

Pour avoir plus de détails sur notre score et l'analyse comparative avec l'année dernière, consultez page 12 .

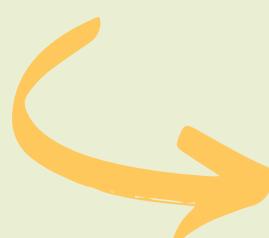
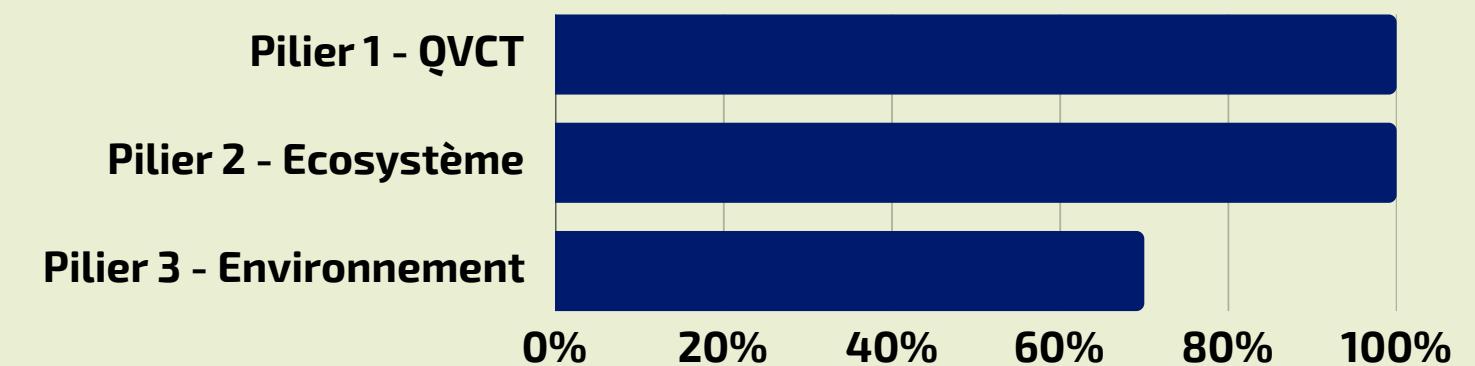


*sur 100

RÉALISATION DES OBJECTIFS

Chaque année, notre démarche RSO se concrétise par l'élaboration d'un plan d'actions. Celui-ci est défini en tenant compte de nos priorités sociales et environnementales, des actions déjà mises en œuvre ainsi que des résultats de l'enquête annuelle sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

TAUX DE RÉALISATION DES OBJECTIFS PAR PILIER



L'analyse des résultats met en évidence une baisse du taux de réalisation dans la mise en œuvre de notre démarche RSO, passant de **76% en 2023** à **62% en 2024**. Des améliorations restent nécessaires afin de renforcer l'atteinte des objectifs environnementaux au cours de l'année à venir.

Pilier 1

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

Projets et actions par lesquels MHF accompagne le développement de ses collaborateur.rice.s, au niveau individuel comme au niveau collectif



13

Domaines d'évaluation de la QVCT



87%

Des collaborat.eur.rice.s ont répondu au questionnaire



16

Propositions d'action suite aux résultats

3.1 ENQUÊTE ANNUELLE QVCT

Chaque année, nous réalisons une **enquête interne sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT)**. Cet outil nous permet de mieux comprendre le ressenti des collaborateur·rice·s et d'identifier les priorités d'action pour nos politiques RH et notre démarche RSO.

Pour 2024, le questionnaire a été **actualisé et simplifié** afin d'en améliorer la pertinence et la lisibilité des résultats.

Ceux-ci révèlent quelques points d'amélioration, notamment :

- **Optimisation de notre temps pour gagner en efficacité**:

→ Le format ouvert de l'enquête a permis de recueillir des propositions concrètes sur l'organisation des réunions. En réponse, nous prévoyons de co-construire une charte des réunions, intégrant ces suggestions.

- **Coordination inter-équipes dans l'organisation du travail**

→ Une meilleure gestion de projet a été identifiée comme un levier de performance collective. Nous travaillons actuellement à la mise en place d'outils collaboratifs de gestion de projet, afin de faciliter la coordination entre les équipes et les pôles.

- **Renforcer la communication interne**

→ Mieux diffuser les informations de fond, notamment en communiquant davantage sur les mises à jour des procédures, les règles en vigueur au sein de l'association, l'élaboration de nouveaux outils (comme la charte managériale), ainsi que sur les décisions prises dans les différents comités.

Parmi les **34 répondant.es** à l'enquête, les résultats mettent également en évidence d'autres éléments stables et positifs, tels que :

68% Estiment bénéficier d'un bon équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée

74% Considèrent que l'ambiance et la cohésion d'équipe contribuent positivement à leur bien-être au travail

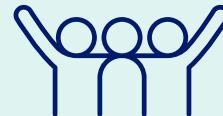
88% affirment que l'instance CSE assure une communication efficace entre les salarié.e.s et la Direction



3.2 COHÉSION ET PARTAGE

MOMENTS COLLECTIFS

Afin de renforcer la cohésion au sein de MHF, nous avons poursuivi l'organisation de moments d'échange et de convivialité en interne. Qu'il s'agisse de pots d'équipe, de petits déjeuners, de cours de yoga, du potager partagé ou encore de la soirée de Noël, ces initiatives favorisent le bien-être des collaborateurs et renforcent le lien entre les équipes.



TEAMBUILDING

En juillet 2024, les équipes de MHF ont posé leurs valises à l'Ecosite de Villarceaux pour deux jours intenses en activité collectives !

L'objectif de ce teambuilding était de réunir l'ensemble des collaborateur.rice.s autour des activités collectives ludiques en lien avec notre démarche RSO.

Au programme : Un **Eco-Cluedo sur des thématiques environnementales**, **balade en canoë** le long du Vexin , **soirée karaoké**, et **initiation à la permaculture** avec l'association Moulin De Pont Rû*.

*Association à vocation sociale et environnementale, reconnue pour son soutien aux femmes, aux jeunes et aux enfants en situation de vulnérabilité, ainsi que pour la création d'un jardin-potager en permaculture.

3.3 RENFORCEMENT DE L'ÉQUIPE & ÉVOLUTIONS DES POLITIQUES RH

EQUIPE MHF



En 2024, l'équipe a été renforcée par 18 recrutements, dont 5 créations de poste avec notamment la création d'un nouveau pôle *Mobilisation*.

Au 31 décembre 2024, notre équipe était composée de :

40 CDI



3 CDD



1 STAGE



1 ALTERNANCE



43 SALARIÉ.E.S



74% DE FEMMES



26% D'HOMMES

UNE MOYENNE D'ÂGE DE 37,4 ANS

Pour améliorer l'accueil des nouveaux collaborateur.ice.s, nous avons renforcé la procédure l'onboarding par la mise à jour du **Livret d'accueil** et du **document Onboarding RH**.

POLITIQUES RH

Plusieurs politiques internes ont été revues ou développées en 2024, parmi lesquelles :

POLITIQUE DE PARENTALITÉ

Dans la continuité du travail engagé en 2023 sur l'allongement du congé paternité et l'accueil de l'enfant, nous avons élaboré une **Politique de parentalité**. À travers cette démarche, MHF souhaite accompagner les futur.e.s parents dans la conciliation de leur vie familiale et de leur vie professionnelle. Cette politique recense l'ensemble des informations utiles pour permettre à chacun.e de vivre cette étape de manière sereine.

TRAVAIL SUR LES PRATIQUES MANAGÉRIALES

À la suite des résultats de l'enquête QVCT portant sur la **culture managériale**, un plan d'actions a été lancé pour renforcer les pratiques de management au sein de MHF. Un projet au niveau du CODIR a été initié afin de co-construire une **Charte Managériale MHF**. Parallèlement, une formation aux fondamentaux du management a été proposée à l'ensemble des nouveaux managers pour accompagner leur prise de fonctions.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Un travail de mise à jour de la la politique de rémunération a été mené par le service RH fin 2024, en coordination avec le CSE afin d'être plus cohérents avec notre modèle d'organisation sans but lucratif, celle-ci a été mise en application de janvier 2025.

3.4 AMÉLIORATION DES PRATIQUES RH

FORMATIONS ET ATELIERS

Plan de développement des compétences

La formation des équipes est une priorité pour que chacun.e puisse développer pleinement ses compétences et évoluer durant son parcours chez Max Havelaar France. Cette ambition se traduit concrètement par :

- Une **durée moyenne d'une formation** : 25 heures
- Un **budget moyen / salarié.e** : entre 1000-1500€ euros



En 2024

19 collaborateur.rice.s ont été formé.e.s soit 44% de l'effectif

23 formations ont été réalisées

53% des salarié.e.s ayant fait une demande de formation ont réalisé au moins une formation dans l'année

Ateliers de sensibilisation

Les ateliers de sensibilisation et les formations collectives ont pour vocation de former les collaborateur.rice.s à des **sujets transversaux, non directement liés à nos missions** (ex : ateliers RH ou sur des thématiques autour des enjeux RSO).

En 2024, les collaborateur.rice.s de MHF ont pu participer à :

Atelier Gestion du stress au travail 10 participant.e.s

Atelier Incendie 6 participant.e.s



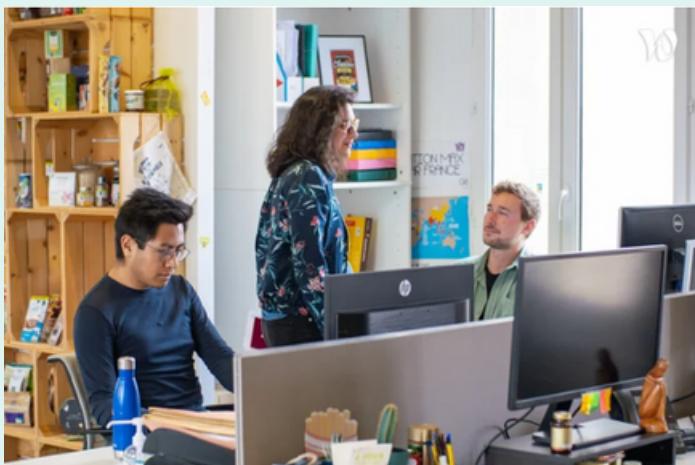
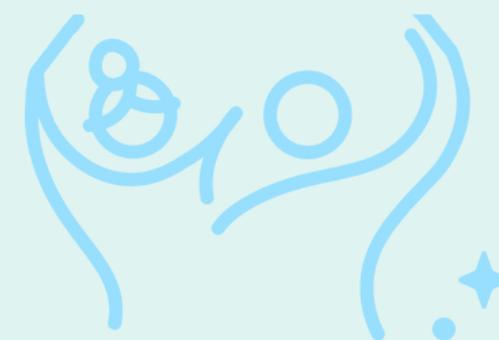
3.5

DÉVELOPPER NOTRE ATTRACTIVITÉ ET NOTRE MARQUE EMPLOYEUR

En 2024, Max Havelaar France a amélioré sa Marque Employeur à travers différentes initiatives pour développer son influence et son attractivité.

Une nouvelle vitrine sur la plateforme de recrutement *Welcome To The Jungle* a été inaugurée, notamment avec :

- Tournages vidéos sous forme d'interviews
- Nouvelles photographies
- Actualisation du contenu et intégration des nouveaux métiers



Grace aux actions de renforcement de la **marque employeur**, l'association est devenue plus attractive par rapport à 2023 :

2024

- **555 abonné.e.s** à la page MHF
- **1163 CV** reçus
- Une moyenne de **83 CV** par offre publiée



2023

- **405 abonné.e.s** à la page MHF
- **584 CV** reçus
- Une moyenne de **56 CV** par offre publiée



MHF a également développé ses **relations avec les grandes écoles et Universités** à travers différents projets et événements

- Partenariat avec le *Master Marketing Opérationnel International* (MOI) de l'Université de Nanterre
- Participation à 4 forums emplois/étudiants (Université de Nanterre, Forum RESES, Forum AgroParisTech, Forum Sciences Po)
- Participation à des salons étudiants, recherche d'emplois

Pilier 2

Améliorer notre impact économique et social dans nos relations à nos parties prenantes

Projets et actions par lesquels MHF agit de manière responsable au niveau local, par le biais de ses achats ou de ses actions solidaires

DÉVELOPPEMENT DU RÉSEAU RH

Au niveau du service RH, nous avons développé notre expertise et nos réseaux professionnels à travers des échanges avec des groupes RH et d'autres associations et collectifs comme *CHD* et *SOS villages d'enfants*, ainsi qu'avec la communauté *Makesense*.

DON DU SANG

En février et juillet 2024, MHF a permis aux collaborateur.rice.s volontaires de donner leur sang à l'EFS à la Mairie de Nanterre. Un geste qui permet de changer la vie de personnes dans des besoins vitaux.



4.1

DÉVELOPPER NOTRE LIEN AVEC L'ÉCOSYSTÈME LOCAL BÉNÉVOLAT RELAIS-BÉBÉ

En 2024, nous avons poursuivi notre partenariat avec l'association **Relais-Bébé de Nanterre**, qui soutient des **mamans et des familles** en situation de précarité. Les collaborateur.rice.s ont eu la possibilité d'effectuer 2 demi-journées de volontariat dans l'année pour soutenir ce beau projet solidaire. 12 d'entre eux/elles ont aidé les bénévoles de l'association à installer et préparer la collecte (couches, petits pots), ou à garder les enfants.



COLLECTE EN PARTENARIATS AVEC **L'ASSOCIATION RÈGLES ÉLÉMENTAIRES**

Dans le cadre d'une sensibilisation à la **précarité menstruelle**, nous avons organisé une collecte de protections périodiques, en collaboration avec l'association Règles Élémentaires. La collecte a permis de récolter **603 protections périodiques** qui ont été redistribuées localement.



4.2 PARTICIPER À DES ÉVÈNEMENTS SOLIDAIRES

OXFAM TRAILWALKER

Une équipe MHF s'est alignée sur le départ de l'édition 2024 de l'**Oxfam Trailwalker** : un défi solidaire et sportif ayant pour but de financer les actions d'Oxfam France contre les inégalités et la pauvreté auquel MHF participe depuis plusieurs années. Les 4 traileuses ont bouclé une distance de 50 km dans les alentours de Dieppe, en représentant MHF avec 1500 euros levés pour Oxfam France.

Pilier 3

Réduire l'empreinte environnementale liée à notre fonctionnement

Projets et actions à travers lesquels MHF agit pour limiter son empreinte environnementale



5.1 AGIR POUR LA SOBRIÉTÉ ET L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

RECYCLAGE DES DÉCHETS ÉLECTRIQUES

Nous avons mis en place le recyclage des déchets électriques et électroniques avec les boîtes E-déchets, en libre usage dans nos locaux. Le prestataire **Ecologic** est un éco-organisme agréé par l'Etat, engagé pour l'économie circulaire et la gestion de fin de vie des DEEE. Ecologic garantit la conformité et la transparence des opérations de recyclage en respectant des normes environnementales strictes, et favorise la récupération des matériaux précieux et leur réintégration dans les cycles de production dans une perspective d'économie circulaire.

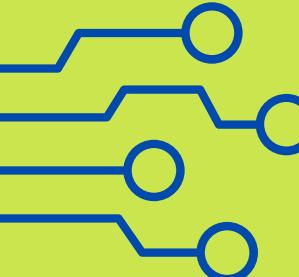
SOBRIÉTÉ NUMÉRIQUE

La sobriété numérique a fait l'objet de plusieurs initiatives. L'objectif est de sensibiliser au fait que chaque action numérique, même apparemment minime, peut avoir un impact significatif sur l'environnement et le . Dans cette optique, nous avons mené les actions suivantes :

Animation d'une fresque numérique

Sensibilisation sur la pollution numérique

Cyber Clean Up Day



5.2 MESURER ET REDUIRE NOTRE IMPACT

Impact Score



Avec ce score, MHF est situé ...



Nous avons perdu 9 points par rapport à l'année 2023, baisse qui s'explique principalement par les modifications apportées au questionnaire (nouvelles questions, pondération,...)

Nos points forts restent :

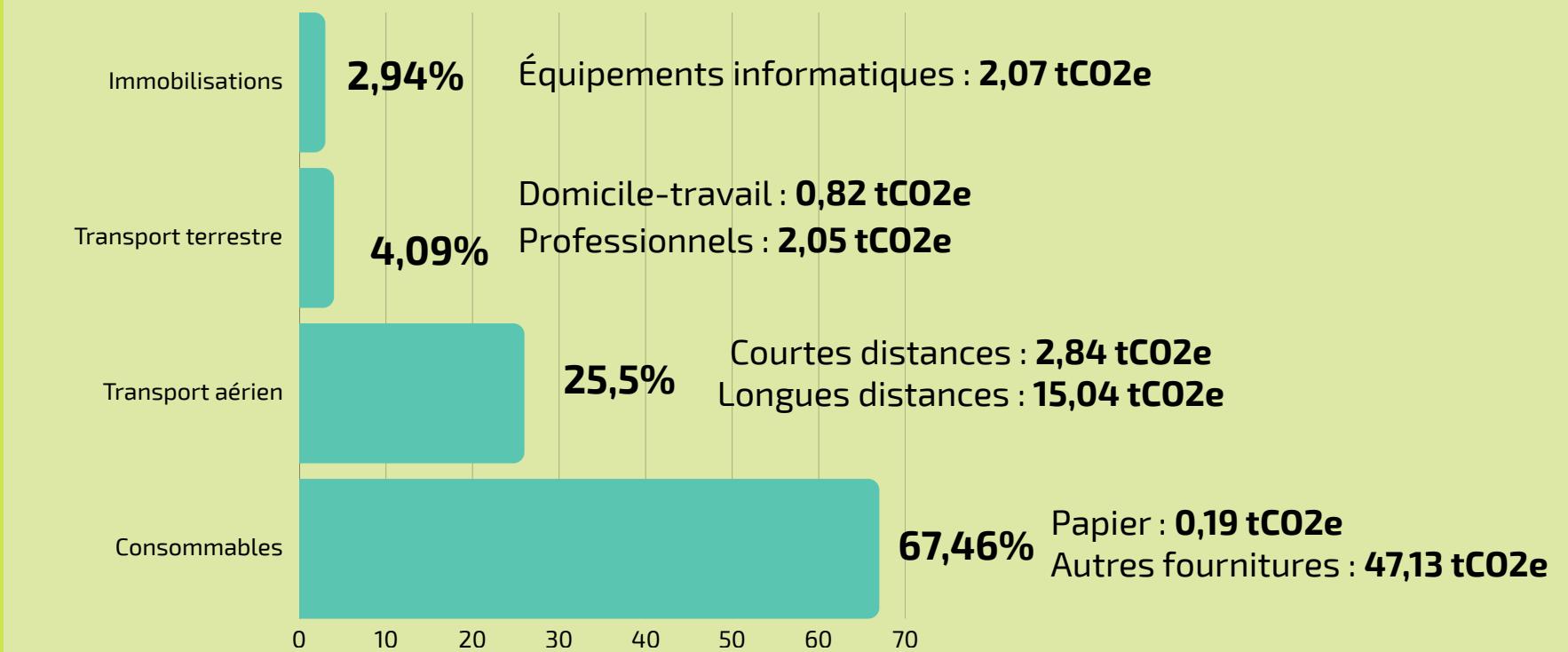
- Egalité femmes-hommes : 4/4
- Partage de la valeur entre les parties prenantes : 4/4
- Mécénat : 4/4
- Engagement pour les Objectifs de Développement Durable : 10/10
- Impact du cœur d'activité : 10/10

Afin d'améliorer notre impact environnemental, nous souhaitons mettre à jour notre politique d'achats responsables. En 2024, nous avons analysé les fournisseurs sur l'année 2023 pour évaluer le degré de responsabilité de nos prestataires, selon notre méthode interne. L'analyse a permis d'identifier que les achats issus de prestataires dont la démarche RSE est évaluée comme très engagée (degré 1) représente une partie minoritaire du total de nos achats.

Bilan Carbone

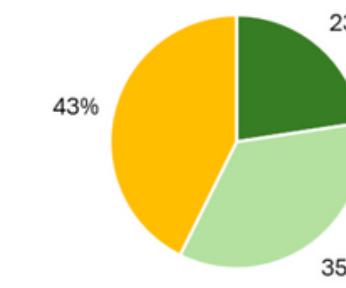
Tous les 2 ans, MHF calcule son empreinte carbone via le calculateur d'émissions carbone proposé par la Fondation Goodplanet, basé sur la méthodologie Bilan Carbone de l'ADEME.

Cette année, nous avons manqué d'accès aux informations sur notre consommation d'énergie dans nos locaux, mais avons calculé :



Les émissions de MHF s'élèvent à **70,13 tonnes équivalent CO2** sur ce périmètre (partiel).

Degré de responsabilité des fournisseurs en 2023
(en % de la valeur totale)



- Fournisseurs labellisés et/ou certifiés (degré 1)
- Fournisseurs engagés mais non labellisés ou certifiés (degré 2)
- Fournisseurs non engagés, non labellisés et non certifiés (degré 3)

L'analyse a également mis en évidence les limites de notre système d'attribution des degrés de responsabilité. Notre méthodologie sera revue et simplifiée en 2025.

5.3 MESURER ET REDUIRE NOTRE IMPACT



DÉMÉNAGEMENT DE NOS LOCAUX

Afin de répondre aux besoins d'une équipe en croissance, d'améliorer les conditions de travail et de répondre aux attentes des collaborat.eurs.rices, nous avons acté le déménagement des locaux de MHF en juin 2025 à l'Arboretum, un campus d'entreprises "100% bois" nouvellement construit à Nanterre dans une démarche exemplaire d'écoconception.

L'Arboretum en quelques informations clés :

- Un campus écoresponsable labellisé BBCA (Bâtiment Bas Carbone), niveau Excellent et niveau E2C2 du label E+C-
- Une construction dont les émissions carbone ont été réduites de moitié par rapport à une construction en béton conventionnelle
- Le plus grand campus d'Europe largement construit en bois massif avec 32 400m² de bois issus de forêts gérées durablement et 160 000 m³ de terres issues des déblais réutilisées sur place
- Des besoins énergétiques divisés par 3,5x avec 10 puits de géothermie couvrant 80% des besoins de chaud et de froid y compris les consommations privatives
- Une consommation d'eau durable avec 20 000 m³ d'eaux pluviales réutilisées par an

Au-delà des qualités environnementales, nous souhaitons offrir à nos équipes de meilleures **conditions de travail** avec notamment des espaces de travail collaboratifs, un environnement fortement végétalisé, des locaux lumineux et agréables et une offre améliorée de restauration et d'accès à des infrastructures de sport.

Grace à ce déménagement, MHF devrait ainsi réduire significativement son impact environnemental et carbone, les émissions liées au bâtiment composant l'essentiel du bilan carbone de l'association.