2021
2024

RAPPORT RSO

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE
DES ORGANISATIONS
SURFRIDER FOUNDATION

SURFRIDER
FOUNDATION

Surfrider Foundation Europe est une organisation à but non lucratif européenne dédiée à la protection des lacs, des rivières, de l'océan, des vagues et des littoraux européens. Elle a été créée à Biarritz, en Europe par un groupe de surfeurs souhaitant préserver leur terrain de jeu. Les bénévoles de terrain sont au cœur de l'organisation qui compte actuellement plus de 13 000 adhérents et est active dans 12 pays grâce à ses groupes locaux gérés par des bénévoles. Depuis 30 ans, Surfrider Foundation Europe agit en tant qu'autorité reconnue dans trois domaines d'expertise : les déchets marins, la qualité de l'eau et la santé, et la gestion des côtes et le changement climatique.

Visitez notre site web : www.surfrider.eu

AUTEURS

Laura Gauvrit et Florent Marcoux (Surfrider Foundation Europe). 12/2023 – Mise à jour 02/2025.
Laura Gauvrit et Florent Marcoux (Surfrider Foundation Europe). 12/2023 – Mise à jour 02/2025.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier Benjamin Lenoël de Quantis pour son travail dévoué et son aide ; Positive Workplace et particulièrement Charles-Henri Magnat et Florian Masseubé pour leur soutien ; tous les bénévoles et partenaires ayant répondu aux enquêtes ; tous les adhérents du personnel ayant répondu puis participé au processus RSO, et le faisant toujours ; et enfin Sabine Andrei, Elisabeth Calvete et Laura Gauvrit pour leur engagement au sein du comité de pilotage RSO.

Surfrider Foundation Europe remercie chaleureusement l'Union européenne pour son soutien financier pour cette publication. Le contenu de cette publication est la seule responsabilité de la Surfrider Foundation Europe et ne peut être considéré comme reflétant la position du bailleur de fonds. Le bailleur de fonds ne peut être tenu responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qui y sont contenues.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ORGANISATION : DE LA SENSIBILISATION À L'ENGAGEMENT CONCRET

4 La mission sociale : le cœur du projet de notre organisation

5 Les enjeux de la démarche RSO

5 Initiation de la procédure RSO

6 Procédure de labellisation «Positive Workplace»

7 Focus sur le bilan carbone

10 Mise en application de la démarche RSO

10 LE PLAN D'ACTION RSO 2022-2024

10 1. Recommandations principales sur les questions relatives à l'activité

10 2. Recommandations principales sur les questions relatives à la gouvernance

11 3. Recommandations principales sur les questions sociales

11 4. Recommandations principales sur les questions relatives à l'environnement

12 5. Recommandations principales sur les questions sociétales

12 LES PROGRÈS DU PLAN D'ACTION

13 Actions et progrès dans le domaine de l'environnement

18 Actions et progrès dans le domaine social

16 Actions et progrès dans le domaine de la gouvernance

23 BILAN CARBONE SUR L'ANNÉE 2023

26 PERSPECTIVES FUTURES

RESPONSABILITE SOCIALE DE L'ORGANISATION : DE LA SENSIBILISATION À L'ENGAGEMENT CONCRET

Depuis longtemps, Surfrider Foundation est consciente de l'impact qu'elle a sur l'Environnement. L'association est parmi les premières structures associatives à avoir publié en 2013 un rapport RSO qui questionnait ses pratiques et montrait la direction à prendre pour s'améliorer.

En 2021, Surfrider a décidé **d'aller plus dans son travail d'introspection** en commandant un audit complet sur sa responsabilité sociale, réalisé par Positive Company, ainsi qu'un audit sur son empreinte carbone. Lors de cet audit, diverses parties prenantes (employé.es, adhérents et partenaires) ont été interrogés sur les questions sociales, environnementales, de gouvernance, relatives à l'activité et leur impact local. Au-delà du label obtenu par l'association, l'audit a rendu possible l'écriture collective **d'une feuille de route claire** pour améliorer les pratiques dans trois domaines clé : l'Environnement, le Social et la Gouvernance (« critères ESG »). En 2022, Surfrider a lancé la mise en œuvre du plan d'action en initiant différents projets d'amélioration tels que la formation des employé.es sur la gestion de la charge de travail, la rédaction d'une « charte pour l'insertion, la diversité et le respect », l'amélioration de la gestion des déchets, la formation des employé.es sur la gouvernance partagée et l'intelligence collective, ainsi que le développement d'une culture commune de gestion et d'animation de proximité. Surfrider a continué de suivre ces projets en 2023 pour une meilleure qualité de vie au travail en cohérence avec les valeurs que l'association porte.

LA MISSION SOCIALE AU CŒUR DU PROJET DE NOTRE ORGANISATION

La contribution de Surfrider aux ODD

Surfrider Foundation contribue aux différents Objectifs de Développement Durable (ODD), adoptés en 2015 par les Nations Unis dans « l'Agenda 2030 pour le Développement Durable ». Les 17 objectifs, qui constituent un appel urgent à l'action de tous les pays dans le cadre d'un partenariat mondial, sont au cœur de ce programme. Ils reconnaissent que mettre fin à la pauvreté doit aller de pair avec des stratégies qui améliorent la santé et l'éducation, réduisent les inégalités et stimulent la croissance économique, tout en luttant contre le changement climatique et en travaillant à la préservation des océans et des forêts.

Surfrider Foundation contribue, bien évidemment, à l'objectif n° 14 sur « la vie aquatique » à travers tous les projets qui concourent à réduire la pollution marine et à promouvoir un meilleur système de gestion des côtes. Elle contribue aussi à l'objectif n° 6 « eau propre et assainissement » avec son action de lobbying sur la qualité de l'eau. De même, elle contribue à l'article n° 13 : «mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques » à travers les nombreuses activités qui sensibilisent au climat et à l'océan. Enfin, Surfrider soutient l'objectif n°12 « consommation et production responsables » en appelant à réduire sa consommation et en encourageant la sobriété. Pour finir, Surfrider participe à l'objectif n° 17 « partenariat pour la réalisation des objectifs » par ses travaux en collaboration avec d'autres ONG et ses partenariats avec les entreprises et institutions publiques.

LES ENJEUX DE LA DÉMARCHE RSO

Comment une ONG peut exhorter à l'exemplarité et la transparence dans la protection de l'Environnement si elle-même ne les applique pas ? Comment l'association peut-elle encourager le public à réduire leur impact environnemental sans réduire sa propre empreinte écologique ?

C'est aussi l'enjeu de la démarche RSO : **Surfrider s'emploie à améliorer son exemplarité environnementale et sociale.** Prôner la cohérence et l'exemplarité, c'est d'abord s'appliquer à soi-même ce que l'on exige des autres.

INITIATION DE LA PROCÉDURE RSO

En 2013, Surfrider publie son premier rapport intitulé « Responsabilité sociale des ONG : réalités et engagements » (uniquement disponible en français). En 2021, l'association a décidé, une fois de plus, de lancer un travail sur ces thématiques, avec une **stratégie intégrative** :

— **un audit RSO, réalisé par un cabinet indépendant, Positive Company**, auprès des parties prenantes : employé.e.s, bénévoles, comité de pilotage, partenaires (de juin à septembre 2021) ;

— **une consultation des adhérents** (enquête lors de l'assemblée générale 2021) ;

— **une évaluation de l'empreinte carbone** par la société Quantis (été 2021) ;

— **un atelier collectif** lors des journées du personnel (octobre 2021) avec la participation de tous les employés ;

— la création en janvier 2022, **d'un comité de pilotage RSO** constitué de : Florent Marcoux (directeur de Surfrider), Marion Cabridens qui a dirigé le service RSO jusqu'en décembre 2022, Sabine Andrei pour la partie administrative, Elisabeth Calvete pour la partie RH, Laura Gauvrit pour la partie environnementale.

Le comité de pilotage animait cinq sous-groupes thématiques. Ils étaient chacun coordonnés par un référent du comité de pilotage RSO.

Suite au départ de Marion Cabridens et à la fusion des groupes Affaires/gouvernance et Social/ Sociétal contenant des thèmes communs, les 5 thématiques ont été réparties en trois sous-groupes : Environnement, Social et Gouvernance (ESG).

PROCÉDURE DE LABÉLISATION « POSITIVE WORKPLACE »

Pour aller plus loin, Surfrider a demandé au cabinet d'audit Positive Workplace (maintenant Positive Company) de **réaliser un audit interne et externe** entre juin et septembre 2021, sur l'année 2020. L'audit a été réalisé sur tous les services et procédures de l'association.

Le référentiel RSE est composé de deux parties :

— un questionnaire de 45 à 200 questions basées sur des **preuves documentaires ;**

— et des **enquêtes anonymes auprès des intervenants** (salarié.e.s, client.e.s, fournisseurs, etc.) : 30 à 40 questions.

Il couvre **5 thématiques :** l'activité de l'organisation, **sa gouvernance, son impact social, environnemental et sociétal.**

À la fin, un score sur 100 est calculé. L'association a obtenu un total de :

68.95 /100

Ce qui correspond à l'obtention de 2 étoiles sur 3.

Les conditions pour obtenir 2 étoiles sont :

— avoir un score total compris entre 60 et 69,99/100 ;

— avoir atteint un nombre minimal de réponses aux enquêtes ;

— avoir réalisé une évaluation de son empreinte carbone et défini un plan de réduction ;

— avoir obtenu une note supérieure à 7/20 pour chaque thème de la norme PW.

Surfrider a envoyé une enquête à chacun.e.s de ses **employé.e.s, bénévoles et partenaires.**

Voici les résultats des réponses :

	Employé.e.s	Bénévoles	Partenaires
Nombre d'enquêtes envoyées	75	100	50
Nombre de réponses	55	55	19
Taux de retour	**71 %**	**48 %**	**38 %**
Taux de retour attendu	70 %	20 %	20 %

Labellisé RSE

Positive workplace

Le label RSE Made in France

Ci-dessous, quelques verbatims des intervenants, extrait du questionnaire, en réponse à la question « Qu'est-ce qui rend les collaborateur.rice.s fier.re.s de leur travail et de leur organisation ? »

— la **mission** (cité 14 fois)

— la **générosité** et la **bienveillance** (cités 14 fois)

— l'**engagement** (cité 8 fois)

— l'**équip**e (cité 7 fois)

— les **valeurs** (cité 6 fois)

Pour décrire l'association en un mot, les mots plus utilisés sont :

— **« implication »** (16 fois)

— « responsabilité » (9 fois)

— « **passion** » (7 fois)

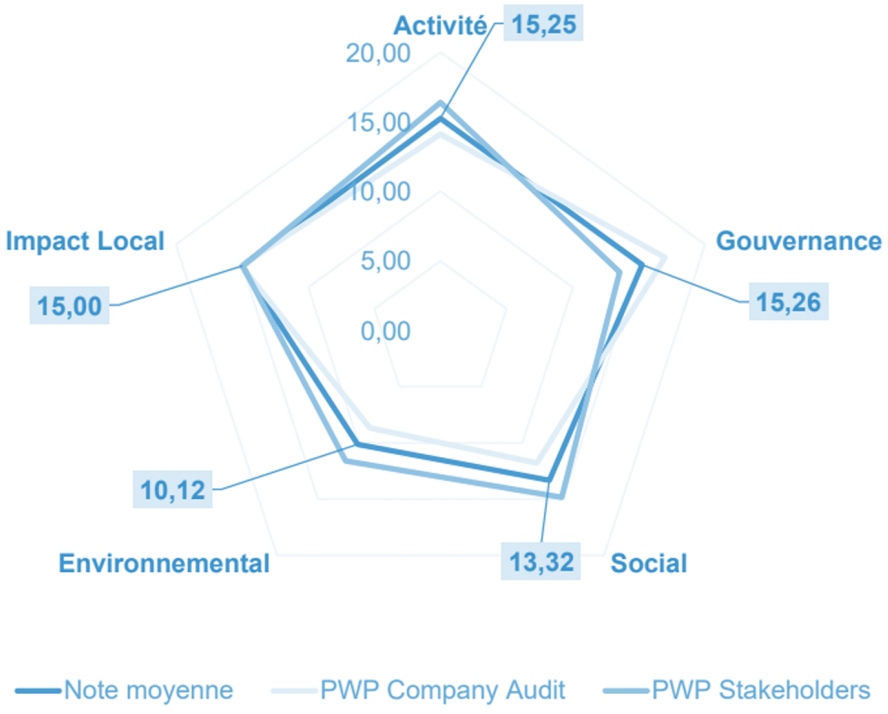
— « respect » (4 fois)

— « soutien » (4 fois)

Un.e bénévole décrit l'association Surfrider comme « la sensibilisation par la bienveillance et l'action ». Un.e employé.e l'a décrit comme étant « une association écologique progressiste qui encourage le dialogue plutôt que s'opposer aux entreprises considérées comme des « ennemies » par les associations écologiques les plus radicales ».

Voici la note moyenne par catégorie : activité, gouvernance, social, environnemental et impact local.

La gouvernance, l'impact local et l'activité obtiennent les meilleures notes (environ 15/20), suivis par le social avec une note de 13,3/20 et, de façon surprenante, l'environnement se classe en dernière position avec une note de 10,12/20.



Chaque partie prenante a pu également soumettre des idées et des solutions pour améliorer les activités de Surfrider en fonction des cinq thématiques. Au total, **plus de 79 recommandations** ont été formulées. Enfin, Positive Workplace a résumé et synthétisé toutes ces actions potentielles dans un document complet.

Si les missions de l'ONG sont bien menées (plan stratégique, objectifs dédiés, rapport annuel des opérations, etc), les intervenants attendent de l'organisation Surfrider qu'elle devienne exemplaire dans ses procédures internes : égalité femme/homme, réduction de l'impact environnemental (déchet et empreinte carbone), achats responsables, amélioration des conditions de travail, des salaires et des opportunités de carrières.

FOCUS SUR LE BILAN CARBONE

Afin d'être en cohérence avec son objectif environnemental, Surfrider a établi, **pour la première fois, le bilan carbone de ses activités.** En 2021, l'association a pour but d'identifier les **sources primaires d'émissions de gaz à effet de serre** ainsi que les possibilités et priorités qui existent de réduction de ces gaz.

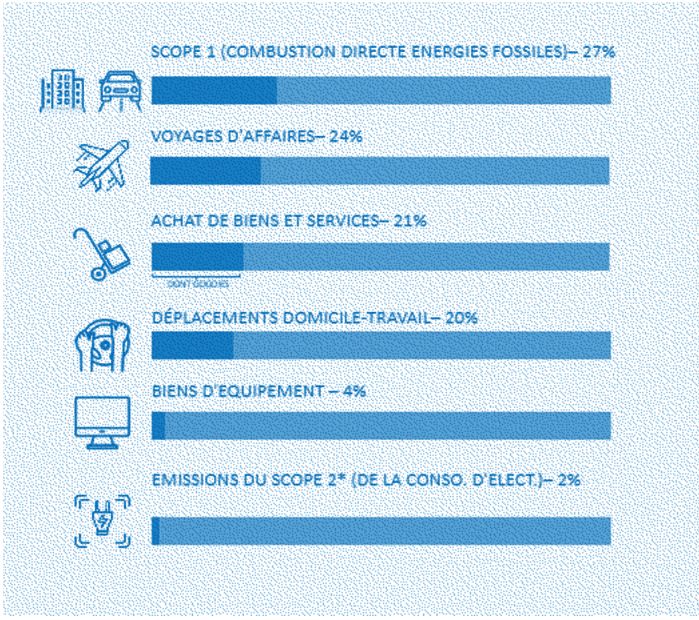
L'évaluation de l'empreinte carbone couvre tous les biens et inclut les **bureaux à Biarritz (siège social), Bordeaux, Paris, Marseille, San Sebastian et Bruxelles.** Ce qui représente un total de **50 équivalents temps plein**. Les stagiaires et les « services civiques » ne sont pas inclus dans l'exercice.

Les données ont été collectées en interne puis converties en émission de gaz à effet de serre grâce à des bases de données spécialisées (par exemple, la base carbone de l'ADEME). Parce que 2020 était l'année de la pandémie, elle était moins représentative dû à la baisse d'activité et des voyages d'affaire ; l**es données utilisées sont celles de l'année 2019.**

Cette analyse a été réalisé par Benjamin Lenoël, consultant chez Quantis.

En 2019, l'empreinte carbone de Surfrider était de :

Cela équivaut à l'empreinte carbone de 27 personnes moyennes sur une année.



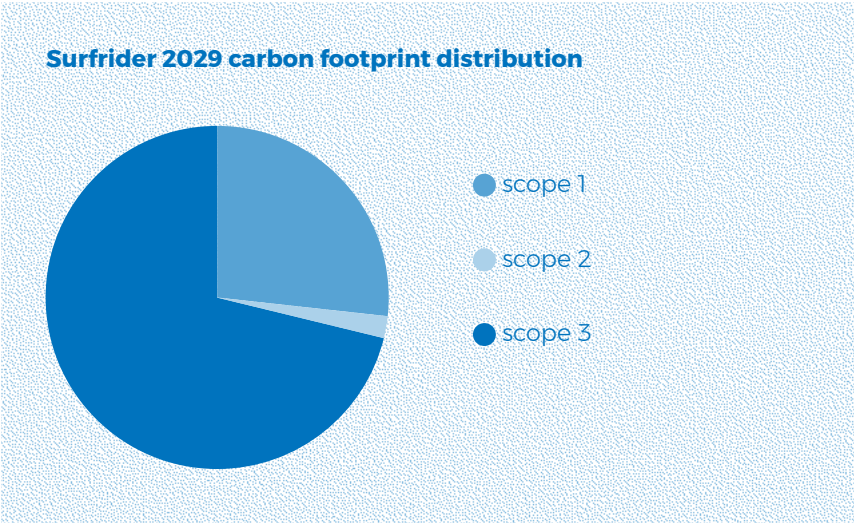
Les **catégories les plus impactantes** sont :

— l'**utilisation d'un combustible fossile** (gaz naturel) : 33 tonnes CO2 (dû au système de chauffage du siège social à Biarritz) ;

— **les déplacements professionnels :** 29,5 tonnes CO2 ;

— **l'achat de biens** : 28 tonnes CO2.

Le scope 3 représente plus de 70 % du bilan carbone de Surfrider.



Les principaux enseignements sont les suivants :

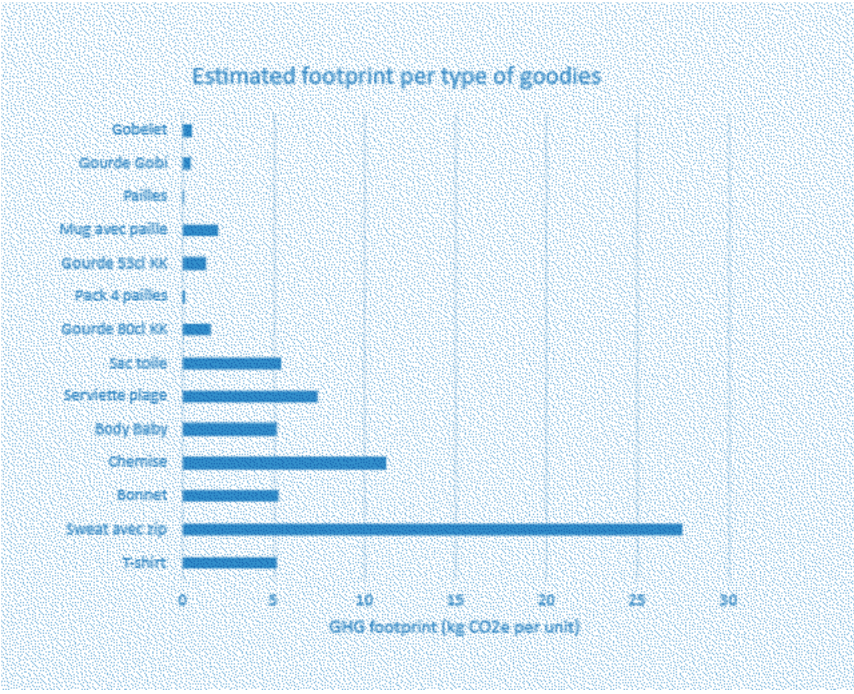
- **La prédominance du scope 3 est plutôt standard:** Les organisations ayant des activités non industrielles ont généralement des émissions plus élevées dans la chaîne d'approvisionnement.
- **Les émissions du scope 1 sont loin d'être négligeables** : Ces émissions sont principalement dues au chauffage au gaz naturel.
- **Les émissions du scope 2 sont faibles :** Ceci est dû au chauffage non électrique et au mix énergétique bas carbone français.

En ce qui concerne les voyages d'affaires :

les employé.e.s voyagent principalement en train (268 000 km/an) ; mais un nombre important de voyages en avion (90 000 km) et en voiture (4 447 km) perdure.

En ce qui concerne les produits que Surfrider vend sur sa boutique en ligne :

l'e-boutique répond à différentes directives pour vendre des produits qui respectent les valeurs de l'organisation. Les produits en plastique à usage unique sont interdits ainsi que ceux contenant des plastiques qui peuvent être rincés. Les produits non-textile, comme les goodies vendus en ligne, sont des produits alternatifs aux produits à usage unique (gourdes, gobelets ou pailles par exemple). Les quantités sont minimes et l'objectif de l'e-boutique n'est pas de grossir et de produire plus, seulement de faire écho aux bénévoles et à la volonté de la communauté de s'engager auprès de Surfrider.



Cependant, l'empreinte carbone de certains produits est toujours élevée.

Le sweat en coton, par exemple, a une empreinte carbone élevée. Parce qu'il est fabriqué avec du coton bio, les intrants chimiques sont moins importants. Mais, cela signifie aussi un rendement plus faible et potentiellement plus de kg de CO2 par unité fabriquée. Par conséquent, le coton bio présente beaucoup de qualités (en termes de biodiversité, de consommation d'eau etc.) mais n'est pas économe en carbone.

MISE EN APPLICATION DE LA DÉMARCHE RSO

Comme expliqué plus haut, les résultats de l'évaluation de Positive Workplace et de l'audit carbone ont été présentés lors des journées du personnel courant octobre 2021.

Pendant une demi-journée, tous les salariés ont contribué à la réflexion sur la démarche RSO. Cinq ateliers ont été mis en place, chacun dédié à une des cinq thématiques. Les employé.e.s ont discuté et voté à propos des recommandations les plus stratégiques. Ils ont aussi pu se porter volontaire pour rejoindre un des 5 groupes.

À la suite de ces ateliers, le comité de pilotage RSO a été créé en janvier 2022. De même, cinq sous-groupes ont été mis en place. Au total, 35 employés s'impliquent dans l'un ou l'autre de ces sous-groupes.

La **feuille de route RSO** a été consolidée avec les **mesures prioritaires** à mettre en place entre 2022 et 2024.

LE PLAN D'ACTION RSO 2022-2024

1. RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES SUR LES QUESTIONS RELATIVES À L'ACTIVITÉ

1.1. Pour appuyer la mission de l'organisation, **poursuivre les partenariats** : avec des chercheurs ou des étudiants doctorants pour renforcer l'expertise, avec d'autres ONG pour renforcer le pouvoir de lobbying auprès des décideurs, et avec les universités.

1.2. Si la gestion des risques externes, liés à la mission de l'Organisation, est maîtrisée, **développer une gestion des risques** liés à l'Organisation elle-même (opérationnels, financiers, sociaux etc.). Il faudra réaliser une cartographie complète des risques, adopter des politiques ou des mesures qui visent à les réduire ou les prévenir, cibler chaque risque identifié par un indicateur de suivi et l'évaluer avec un niveau de criticité.

1.3. Définir la raison d'être de l'Organisation en incluant tous les intervenants.

4. Mettre à jour le plan stratégique.

2. RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES SUR LES QUESTIONS RELATIVES À LA GOUVERNANCE

2.1. Rendre la gouvernance plus transparente : faire un organigramme et présenter le travail des organes de direction.

2.2. Ériger une gouvernance partagée en intégrant l'ensemble de l'écosystème Surfrider Europe (Conseil d'Administration, bénévoles, entités juridiques, adhérents).

2.3. Mettre en place la parité femme/homme au sein du Conseil d'Administration. Comparer d'autres ONG sur leur modalité d'élection du Conseil d'Administration.

2.4. Réfléchir à la mise en place d'un **« comité des adhérents »** pour soutenir les décisions stratégiques de l'organisation.

3. RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES SUR LES QUESTIONS SOCIALES

3.1. Évaluer la charge de travail et sa répartition et étudier comment la réduire.

3.2. Augmenter le nombre de personnes en situation de handicap dans l'Organisation ou de personnes venant d'ESAT et renforcer la diversité. Les intégrer dans la procédure de recrutement des employé.e.s ou des bénévoles en se rapprochant d'associations ou autres structures.

3.3. Sensibiliser au sexisme, au racisme, à l'homophobie ordinaire, au handicap.

3.4. Attribuer une marraine ou un parrain lors de l'arrivée d'un.e nouveau.elle collaborateur.rice.

3.5. Porter une réflexion sur les avantages des salariés : 13ème mois, primes sur objectifs RSO, participation etc. Rembourser l'abonnement des transports en commun à 100%.

3.6. Augmenter les salaires.

3.7. Réfléchir sur la place des stagiaires et des services civiques. Remplacer certains stages ou services civiques récurrents par des emplois permanents.

4. RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES SUR LES QUESTIONS RELATIVES À L'ENVIRONNEMENT

4.1. Présenter les performances environnementales et sociales des produits vendus sur la boutique en ligne.

4.2. Encourager le zéro déchet (notamment lors des pauses-déjeuner) / **zéro papier**. Mieux gérer le tri des déchets en formant les nouveaux arrivants ainsi que l'entreprise de ménage (Biarritz).

4.3. Commander des repas végétariens, de saison et locaux.

4.4. Écrire un **plan de mobilité** afin d'offrir aux employé.e.s la mobilité douce la plus appropriée : hiérarchiser les modes de transport en fonction de la distance à parcourir (avion > train > voiture > vélo etc.) et établir des règles strictes pour les voyages en voiture et en avion.

4.5. Stocker les données sur des serveurs dits responsables et proches du lieu d'utilisation (Data Campus).

4.6. Sensibiliser les employé.e.s aux écogestes numériques ainsi que sur la gestion des mails et les sensibiliser pour limiter l'impact du télétravail.

4.7. Mettre à jour et diffuser les guides déjà existants sur nos chartes environnementales.

4.8. Acheter un bâtiment et viser une certification environnementale.

4.9. Remplacer le chauffage au gaz du siège social.

4.10. Définir une règle pour les moyens alternatifs à l'avion.

4.11. Préférer la visioconférence, en fonction du nombre de kilomètres.

4.12. Innover sur le sweat à capuche en coton.

5. RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES SUR LES QUESTIONS SOCIÉTALES

5.1. Rédiger une **charte éthique** : lutte contre le harcèlement, non-discrimination, promotion au mérite, probité, prévention des fraudes, lutte contre le blanchiment, secret professionnel, protection des informations confidentielles et système d'alerte interne.

5.2. Instituer une **politique d'achats responsables** (produits de merchandising mais aussi achats indirects / frais généraux) et rédiger une procédure pour s'assurer de bien la mener.

5.3. Concevoir **les outils de communication, pédagogiques et évènementiels écologiques** (former les équipes).

5.4. Pour le personnel, s'immerger avec les bénévoles ou faire une journée de bénévolat dans une autre ONG.

5.5. Avoir un engagement social plus important en rendant nos évènements accessibles à des publics plus divers (malentendants, public en insertion, migrants etc.)

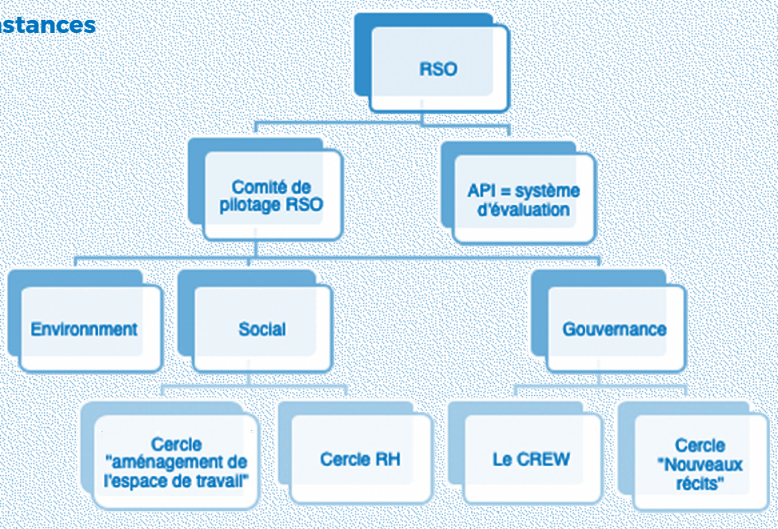
LES PROGRES DU PLAN D'ACTION

De 2022 à 2024 : Mise en place du plan d'action thématique

Comme déjà mentionné, les cinq thèmes ont été réorganisés en trois thèmes : **Environnement, Social** (regroupant le social et le sociétal) et Gouvernance (regroupant la gouvernance et l'activité).

La RSO découle aussi d'une **plus grande ambition : intégrer toutes les activités internes** qui ont pour but d'améliorer les conditions de travail et les impacts de l'organisation. Aussi, dans la progression de la feuille de route, les améliorations dues aux autres organes internes de l'Organisation comme le cercle RH, la **CREW** (une équipe de salariés volontaires qui promeuve la gouvernance partagée au sein de Surfrider) ou l'**équipe API** (une équipe de salariés volontaires formés pour aider les chefs de projets à évaluer la performance et l'impact de leur projet) sont prises en considération.

Organigramme de toutes les instances liées à la démarche RSO :



ACTIONS ET PROGRÈS DANS LE DOMAINE DE L'ENVIRONNEMENT

L'action environnementale étant un domaine vaste, le groupe a identifié différentes idées :

Actions pour la biodiversité

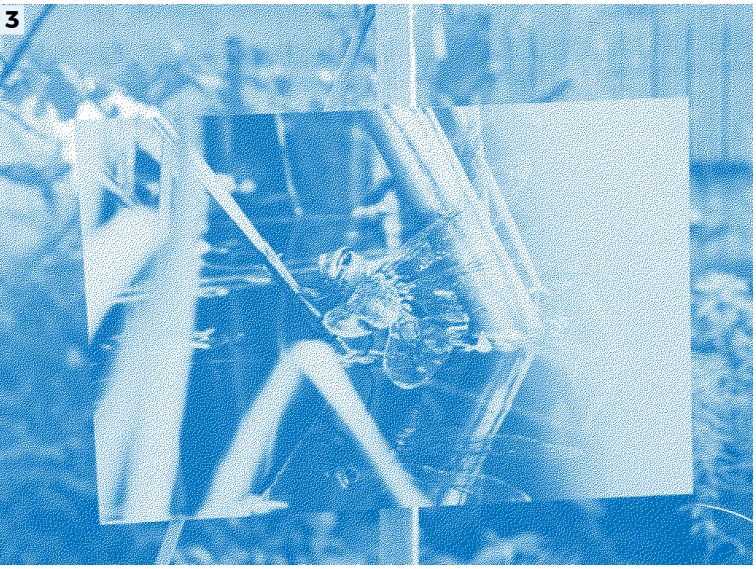
— **Le jardin « Ocean Friendly »** 1 à Biarritz : création d'un jardin en permaculture dont le personnel peut profiter pendant le déjeuner et les pauses Différents ateliers (plantation, désherbage, récolte, taille des haies) pour entretenir le jardin ont été organisés avec le personnel qui le souhaitait

— L'installation d'une **ruche** pédagogique 2 dans le jardin en mars 2023.

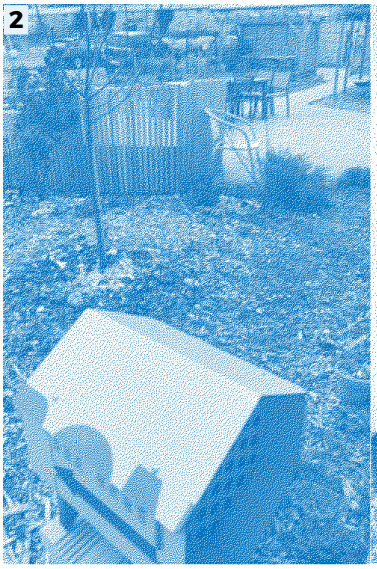
— .Afin de compléter les informations sur les espèces que l'on peut voir dans le jardin, **organisation d'un « concours photo » sur la vie des insectes et des petits animaux dans le jardin,** 3 en 2023 et 2024. Lors de l'événement de remise des prix des photos lauréates, 40 personnes étaient présentes.

1

3



2



— En 2024, la mise en place d'un nouveau composteur **4** (pour augmenter les quantités par rapport au compostage de surface pratiqué dans le jardin jusque-là).

Actions « zéro déchet »

— Des bioseaux **5** ont été distribués aux employé.e.s qui souhaitent apporter le compost de chez eux.

— Organisation d'un atelier **Cuisine anti gaspi** **6** en juillet 2024 et mise à disposition d'un livre cuisine anti gaspi

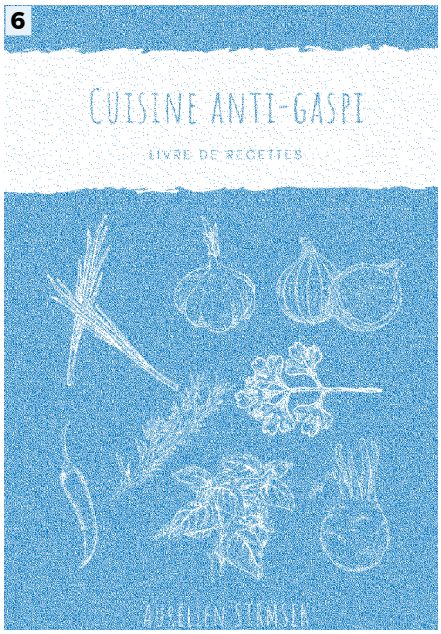
— **Les mégots de cigarette** **7** : Surfrider a initié une collaboration avec l'association Tree6clope qu'elle a rejoint en tant que membre pendant un an. Tree6clope collecte les mégots des deux cendriers installés au siège social.

— **Le personnel et les visiteurs sont encouragés à consommer des repas « zéro déchet »** : une communication contenant des rappels et des conseils sur le « zéro déchet » **8** a été créée pour les visiteurs du campus.

— **Vingt récipients réutilisables,** **9** dont le personnel peut se servir lorsqu'il achète des repas dans les restaurants alentour, ont aussi été achetés au siège social.

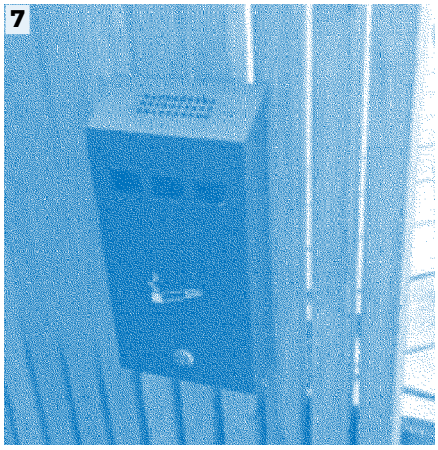
4

6



5

7



— Lors d'évènements internes ou externes, le personnel doit travailler avec **des traiteurs qui pratiquent le « zéro déchet ».**

— **Recyclage de 1200 d'anciennes banderoles du projet « Initiatives Océanes » :** Elles seront transformées par un atelier de réinsertion sociale afin de produire (environ) : 50 housses d'ordinateur, 500 portemonnaies et 500 porte-cartes et 200 bananes qui serviront de lots pour les événements.

8

9

Actions de sensibilisation du personnel

Le personnel est formé et mis au défi sur les questions environnementales :

— Janvier 2022 : **trois semaines de défis et de quizz par équipe** avec Prowd et le Challenge Océan ;

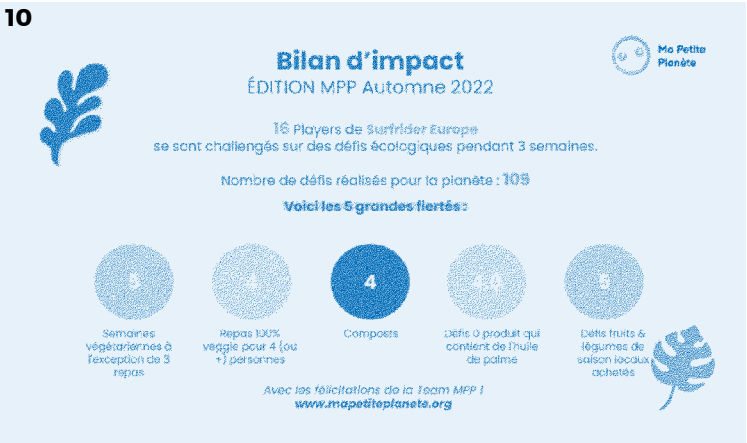
— Septembre 2022 : **défi « Ma petite planète »** avec 16 joueurs **10** ;

— Plusieurs **sessions de formation interne «All experts»** sur des sujets spécifiques à l'ONG (ex : biomédias, pellets, éco-conception d'outils pédagogiques, etc.) ;

— **Fresque des déchets** : 2 sessions (janvier et mai 2022), 10 participant.e.s au total ;

— **Fresque Océane** : 2 sessions (mars et décembre 2022), 32 participant.e.s au total ;

10



— Plusieurs **sessions de formation interne «All experts»** sur des sujets spécifiques à l'ONG (ex : biomédias, pellets, éco-conception d'outils pédagogiques, etc.) ;

— **Fresque des déchets** : 2 sessions (janvier et mai 2022), 10 participant.e.s au total ;

— **Fresque Océane** : 2 sessions (mars et décembre 2022), 32 participant.e.s au total ;

— **Fresque du climat** **11** : 1 session en novembre 2022 avec 5 participant.e.s du bureau espagnol ;

— **Visite d'une usine de traitement des eaux usées** **12** à Biarritz en décembre 2022 avec 8 participant.e.s ;

— **Visite du pôle de valorisation des déchets Canopia à Bayonne** en décembre 2022 avec 8 participant.e.s ;

— **Visite d'une usine de traitement des eaux usées** à Biarritz en mars 2023 ;

— **Fresque du plastique** : en Janvier 2023 avec un animateur externe et 25 participant.e.s ;

— Intervention du **Syndicat en charge du recyclage Bil Ta Garbi** en mars 2023 pour présenter les nouvelles instructions de tri aux 40 membres du personnel présents ;

— Journées du personnel en octobre (80 salariés) : organisation de différentes Fresques simultanées : Océan, Climat, **Fresque du Numérique** et Atelier **2 tonnes** ;

— Novembre 2023 : « Nothing New », atelier sur le recyclage des tissus ;

— Janvier et décembre 2023 : séries de 3 projections du film « **The Week** » sur le changement climatique (8 participant.e.s maximum à chaque session) ;

— Décembre 2023 et 2024: quiz spécial **Noël** et **atelier « Do it yourself »** **13** avec + de 15 membres du personnel pour apprendre à fabriquer des cosmétiques et des cadeaux « zéro déchets ».

11

12

13

— En 2024, intervention de l'équipe « The Greens » dans **6 réunions collectives pour sensibilisation** (Veganuary challenge, compostage, bonus réparation, présentation du document sur le partage d'outils, challenge se débarrasser d'un objet, et focus sur les déplacements professionnels)

— En 2024, **projection de 2 documentaires** **14** : Sonic sea (pollution sonore sous-marine) et Lost in the train

— Organisation d'un **vide-grenier** **15** et dressing avec le staff en avril 2024

— **Visite de l'incinérateur** de Bénesse- Maremme (Landes) en juin 2024

— Exposition dans le campus de Surfrider sur les **écosystèmes de « carbone bleu »** **16**

Actions pour la mobilité

— **Implémentation d'une politique sur les voyages** qui hiérarchise les modes de transport ;

— **Prendre l'avion n'est possible que si le voyage en train prend plus de huit heures ;**

— Une prime est accordée à la mobilité douce ;

— Une enquête a été envoyé aux employé.e.s sur **leur besoin en matière de mobilité ;**

— **Un préau ainsi qu'un rack de sécurité pour les vélos** **17** ont été installés au siège social à Biarritz.

— Une **étude de l'empreinte carbone liée aux déplacements professionnels** a été réalisée pour l'année 2023.

L'empreinte digitale

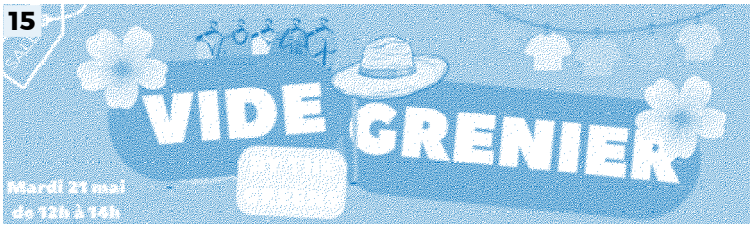
— **Calcul de l'empreinte numérique ;**

— Présentation de la **Fresque du numérique** lors des journées du personnel en 2023 ;

— Conseils sur les bonnes pratiques pour l'envoi de courriers et pour la signature des mails ;

14

15



16

17

— **Affichage des conseils d'impression écologique** **18** directement sur l'imprimante ;

— **Éco-conception du nouveau site « Act ! with Surfrider ».** **19** De plus, le nouveau site éco-conçu de Surfrider est en cours de construction.

Merchandising

— Information sur les Eco-labels sur l'e-boutique **20**

ACTIONS ET PROGRÈS DANS LE DOMAINE SOCIAL

Charte sur la diversité et le respect :

— 2022 : Rédaction de la charte pour le personnel et les bénévoles ;

— 2023 : Signature de la charte par le personnel et les bénévoles. **21**

Risques sociaux et psychologiques :

— Mise en place de formation et d'ateliers pour les responsables, la direction, les RH et les représentants du personnel en septembre et décembre 2022 ;

— Mise en place d'ateliers pour tout le personnel en janvier 2023 ;

— Intégration des risques psycho-sociaux dans la procédure RH : 1) lors de l'évaluation annuelle, 2) lors de l'accueil ;

— Rédaction d'un protocole de lutte contre la violence (que faire et qui contacter en cas de risque psycho-social au travail).

— En 2024 : nouvelle session de formation sur le sujet RPS pour les nouveaux salariés + session obligatoire de rappel pour le reste du staff sur les violences sexistes et sexuelles avec l'association EGAE

— En 2024 : Demi-journée de sensibilisation obligatoire pour tout le staff sur les différentes **formes d'addictions.**

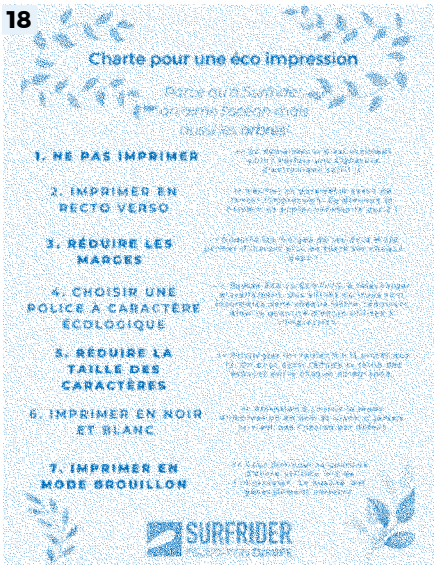
— Organisation entre novembre 2024 et janvier 2025 d'une **formation obligatoire de 2 jours sur le module 1 de la Communication Non violente, pour l'ensemble du staff.**

Insertion et handicap :

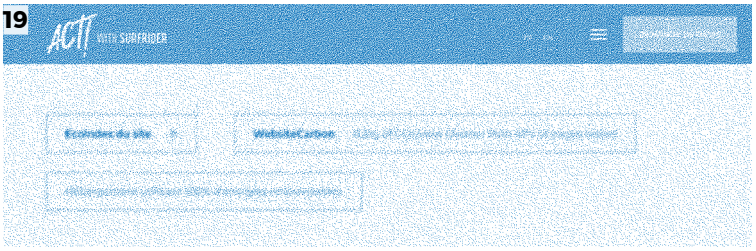
— Diffusion des offres d'emploi via les réseaux spécialisés, rédigées en écriture inclusive.

— Contrat avec **des structures inclusives** [pour les fournitures de bureau, les produits d'hygiène, ainsi que par le biais de traiteurs, par exemple : Alanvie à Biarritz (ESAT - centre d'aide par le travail)] ;

18



19



20

— **Participation au « Duo Day » 22 ,** journée pendant laquelle un.e employé.e accueille un personne handicapée pour lui montrer son travail. En 2022, deux employé.e.s ont participé à cette journée Duo. En 2023, cinq duos ont été formés ; et un seul en 2024 (plusieurs offres ont été proposées, mais nous avons reçu peu de candidatures cette année-là).

— Mise en œuvre du projet « **Échappée bleu** » afin de sensibiliser à la préservation de l'océan les enfants issus des quartiers défavorisés et leur donner accès aux activités nautiques ;

— Séances de sensibilisation sur le campus de Biarritz auprès de publics atteints de maladie mentale en réinsertion professionnelle ;

— Dans l'antenne bénévole Surfrider Gironde : séance de sensibilisation de 30 femmes sans abri avec l'association bordelaise « Toutes à l'abri », création de produits cosmétiques « zéro déchet ».

21

Gestion de la charge de travail :

— En 2022 et 2024 : formations sur la gestion du temps et l'amélioration du développement de projet ;

— En 2022 et 2023 : actions pour améliorer les relations d'équipe et inter-équipes avec des outils collaboratifs (Notion) et des conférences inter-départements.

— Actions pour optimiser le développement de projet :
1) amélioration du rétroplanning,
2) déploiement de l'outil de gestion budgétaire (Sharemundo),
3) aide aux responsables d'équipes dans l'estimation de leur charge de travail ;

— Travail sur la gestion du temps avec un bureau juridique : changement de la gestion du temps pour les cadres à partir de 2024 et travail sur la planification pour les autres salariés.

Salaires et avantages

— Revalorisation des salaires en janvier 2022 ;

— En 2022 et 2023, augmentation des salaires suite à la hausse du coût de la vie (inflation) ;

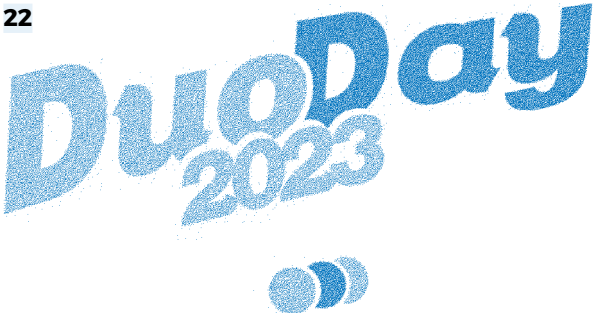
— Prime à la mobilité durable ;

— Mise en place d'une procédure de partage des bénéfices (prime d'intéressement) depuis 2022.

— En juillet 2024, réévaluation salariale globale entre +5 et +10% selon les catégories d'emplois.

— En 2024, mise en place des congés menstruels pour tout le staff.

22



Réflexion sur la place des stagiaires et des volontaires au Service civique :

— Présentation individuelle des stagiaires lors des réunions collectives ;

— Participations des stagiaires aux journées du personnel.

Nouveau sujet : la SANTE

— Réunion avec l'Institut National du Cancer : charte sur les affections de longue durée, les moyens de sensibilisation des employeurs et des employé.e.s à ce sujet et comment soutenir les employés souffrant d'une maladie de longue durée dans le contexte professionnel ;

— En septembre 2023 : présentation des aides sociales accessibles au personnel via notre organisme de prévoyance (pour les parents, les personnes souffrant d'un cancer, pour les aidants, les personnes en difficultés financières etc.).

ACTIONS ET PROGRÈS DANS LE DOMAINE DE LA GOUVERNANCE

Les organes de la gouvernance

— En 2022 et 2023 : instituer plus de **parité au sein du Conseil d'Administration** : Trois nouvelles administratrices ont été élues lors de l'Assemblée Générale afin d'avoir un conseil plus représentatif.

— En 2023 : lancement d'un **comité spéciale pour les adhérents** (membres de l'AG), avec trois objectifs principaux :

CONSULTER : Priorités stratégiques lors de l'exécution du plan : consulter sur le positionnement de l'association ; présenter les campagnes à venir pour avis et faire un panel de tests communication / marketing.

INFORMER : présentation des campagnes mises en place en avant-première et réponses aux questions des adhérents.

FORMER : informations sur les projets suggérés par le personnel ou les membres du conseil d'administration.

Gouvernance partagée

Focus sur « The CREW », 23 l'équipe d'employé.e.s volontaires qui promeut et diffuse le modèle de gouvernance partagée au sein de Surfrider.

The CREW organise des sessions annuelles de formation pour le personnel sur la gouvernance partagée : **trois niveaux de formation sont proposées pour tout le staff de Surfrider :**

— 1er niveau : une session organisée par an depuis 2021 ;

— 2ème niveau : une session organisée par an depuis 2022 ;

— 3ème niveau : création du module et organisation d'une session avec 16 membres du personnel en 2023.

De même, tout au long de l'année, le CREW donne des conseils et apporte son soutien aux employé.e.s dans l'organisation des réunions et, si nécessaire, facilite certaines réunions importantes et « stratégiques ». Ainsi, leq membres du CREW **ont animé 25 réunions** entre 2021 et 2023.

The CREW a aussi **créé une boîte à outils interne pour animer et faciliter les réunions. 24**

En 2024, de nouvelles actions ont été prises pour améliorer la compréhension interne de la gouvernance partagée **25** :

— intervention d'un intervenant externe Olivier Pastor sur la gouvernance partagée dans toutes les équipes

— mise en place d'un MOOC de formation à visionner pour tous les nouveaux arrivants

— formations du CREW internes sur la gouvernance partagée : après midi au staff days de mars 2024 + demi-journée entrainement et pratique concrète le 14 novembre 2024

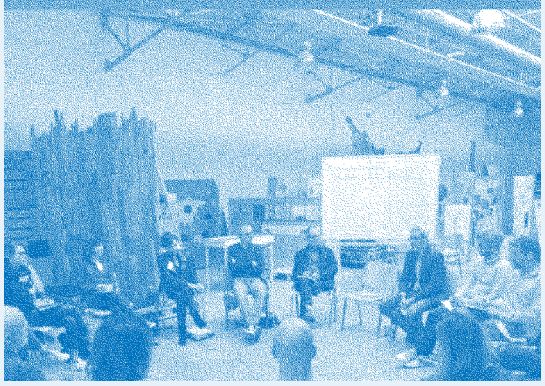
23

The CREW

24

CREW

BOITE À OUTILS



25

À PROPOS DE

LA COOPERATION CHEZ SURFRIDER

par le Crew

RAISON D'ETRE & VALEURS

Porter la vision de la coopération au service du mieux travailler ensemble

PARTAGE ENGAGEMENT INSPIRATION IMPACT

14 Personnes dans le Crew

The CREW

Crée en nov 2020

FACILITATIONS

#SAVEMYMEETING

20 15 10 5 0

2021 2022 2023

FORMATIONS

Module 1 Module 2 Module 3

80 70 60 50 40 30 20 10 0

2021 2022 2023

Nombre de personnes formées pour chaque module

ORGANIGRAMME

The CREW

Team Animation Team Facilitation Team Formation

Les membres du Crew en 2023

WORK IT COOLER
MAKE IT SMOOTHER
DO IT EASIER
MAKE US BETTER

SURFRIDER FOUNDATION

25

SURFRIDER FOUNDATION

LA GOUVERNANCE PARTAGÉE CHEZ SURFRIDER

The CREW

2010 - 2015 1ères réflexions

- Professionnalisation et augmentation du nombre de salariés rapides
- Thèse sur la gouvernance partagée pour trouver d'autres formes de faire ensemble (salariés & bénévoles)

2018-2020 1ères actions

- Création d'espaces de codécision : Comité Stratégique et Commissions thématiques
- Réorganisation des équipes métiers, promotion du management de proximité et renforcement des équipes opérationnelles
- Co-construction du nouveau plan stratégique

2020 - Audit & améliorations

Résistances et difficultés permettant de formuler des pistes d'améliorations :

- Communiquer mieux sur la philosophie globale de la gouvernance partagée
- Clarifier les processus, rôles et périmètres
- Former plus et mieux les équipes

2021-2022 - Création du Crew

Un groupe dédié à la gouvernance partagée et à la facilitation.

- Année 1 - Structuration
Recrutement, organisation interne et procédures
- Année 2 - Outillage
Creation d'une boite à outils de l'intelligence collective et de 2 modules de formation.
- Formation continue des membres du Crew

2023 - Evolutions

- Diagnostic des dysfonctionnements des CT et refonte du rôle des tiers liens CT/Costrat
- Partage du nouveau mode de gouvernance partagée avec les bénévoles
- Intervention externe inspirante et formations pour le Staff

2024... - Ambition

- Être bien identifié au sein du staff
- Former tout le staff
- Essaimer auprès des bénévoles
- Améliorer constamment les fonctionnements et process des différents cercles
- Poursuivre la formation continue des membres du Crew
- Recruter des membres pour le Crew

Toujours en amélioration

WORK IT COOLER
MAKE IT SMOOTHER
DO IT EASIER
MAKE US BETTER

The CREW 2

En ce qui concerne **l'intégration de la totalité de l'écosystème Surfrider Europe dans la gouvernance partagée** (CA, bénévoles, entités juridiques, adhérents) :

— **Formation « flash » d'un groupe local de bénévoles** (Gironde – France) pour améliorer leur organisation et gérer les conflits (formation en 2023 pour sept bénévoles et deux membres du personnel) ;

— **Présentation des procédures de gouvernance partagée** et d'intelligence collective aux bénévoles **pendant les « Chapters days » en mars** 2023 (87 bénévoles ont participé à ces journées) ;

— Procédure d'une « élection sans candidat » testée au Conseil d'Administration pour la nomination de la prochaine Présidente, Nathalie Van den Broeck.

Gestion de la direction et management

— Clarifications sur les redevabilités du Comité Stratégique (Costrat) et les Commissions thématiques (CT) garantes de la mission sociale en gouvernance partagée ;

— Afin d'optimiser la gouvernance partagée : nomination de trois **premiers liens des Commissions thématiques et clarification des responsabilités ;**

— Création d'un document détaillé pour expliquer notre système de gouvernance partagée ;

— **Gestion des risques :** rédaction de déclarations et de politiques (charte sur l'insertion, protocole sur le télétravail, politique RGPD, protocole PSR et formations) ;

— **Révision du plan stratégique pour 2024 et 2025.**

Système d'évaluation

En ce qui concerne **sa mission sociale,** Surfrider souhaite disposer d'un système d'évaluation solide afin de réaliser des projets qui sont **plus pertinents et efficaces.**

Le système d'évaluation inclut 3 volets :

— La mesure de la performance des projets (indicateurs chiffrés de performance).

— La mesure de l'impact des projets (indicateurs chiffrés d'impact c'est-à-dire de changements attribuables auprès de la cible des projets).

— Un outil de feedbacks et retours qualitatifs sur les projets.

Les 2 premiers volets se retrouvent à l'échelle projet mais aussi à l'échelle globale de Surfrider.

De 2021 à 2024, un groupe de travail composé de 5 employées volontaires a été créé pour travailler sur le sujet. Certaines actions mises en place sont :

— **La formation des salariés** sur le système d'évaluation, les différences entre l'impact et la performance, etc.

— En **2023, début du système d'évaluation sur la performance** de tous les projets de Surfrider en 2023 ;

— En 2022 et 2023, **formation des chefs de projet pour les outiller sur la mesure de leur impact :** avec l'équipe d'Act et l'équipe du projet Émergence.

— En 2024, accompagnement de 3 nouveaux projets sur leur mesure d'impact : les stands évènementiels, les Initiatives Océanes, et le projet Green Marine Europe.

BILAN CARBONE SUR L'ANNÉE 2023

Surfrider a été sélectionné par le mouvement TILT pour être accompagné sur les sujets RSO de fin 2024 à 2025, afin de :

— **Réaliser un nouveau bilan carbone**

— **Travailler sur un plan d'action pour une association bas carbone.**

D'octobre 2024 à mars 2025, les équipes de Surfrider ont été mobilisées pour récolter les données et consolider un nouveau bilan carbone. Celui-ci a été réalisé par le consultant Pedro Hernandez, dans le cadre de l'accompagnement TILT.

NB : ce diagnostic bénéficie d'une aide financière de la part de l'ADEME et de BPI France.

Celui-ci a porté sur **l'année comptable 2023**, en prenant en compte dans son périmètre les **activités de Surfrider et SFE PROD** (sa filiale commerciale réalisant des activités de sensibilisation en entreprises, et sur laquelle la boutique en ligne est proposée), **en France et dans son bureau bruxellois.**

Cela représente un total de **70 équivalents temps plein** (VS 50 ETP pour le bilan carbone de 2019). Les déplacements des bénévoles en lien avec les évènements du siège social de Surfrider ont aussi été pris en compte.

En 2023, l'empreinte carbone de Surfrider était ainsi de :

449 TCO2 EQ
OU 6.4 TCO2 EQ/SALARIÉ.E.S

Il est à noter que l'empreinte carbone par salarié est passé de 2,1 à 6,4 tonnes de C02 équivalent entre 2019 et 2023. Plusieurs raisons :

— Une augmentation du nombre d'éléments pris en compte par rapport aux bilans carbones de 2019/2020 :

- Déplacements en car des scolaires se rendant sur l'Espace Campus à Biarritz
- Déplacements des bénévoles pour les évènements organisés par le siège (ex : Volunteer days 2 fois par an)
- Déplacements des bénévoles lors des 650 évènements organisés par les groupes locaux (estimation)
- Matériel produit et expédié pour le projet Initiatives Océanes
- Davantage d'achats pris en compte dont prestations de service (ex : agence de communication ou traduction) pour un total de 1,6 M €

— Une incertitude de 70% pour l'ensemble du bilan carbone sur 2023, liée à l'utilisation d'un certain nombre de données monétaires et non physiques notamment pour la partie Achat et prestations. (67% des émissions proviennent de ratios monétaires)

Voici la répartition des émissions carbone selon les grandes catégories **26** :

Les **catégories les plus impactantes** sont :

— **l'achat de biens et services (73%)** : 326 tonnes (vs 28 tonnes en 2019) Attention la méthodologie a changé, toute la catégorie prestations de service n'avaient pas été prises en compte en 2019 !

— **le transport de personnes (24%) :** 107 tonnes (vs 105 tonnes CO2 en 2019).

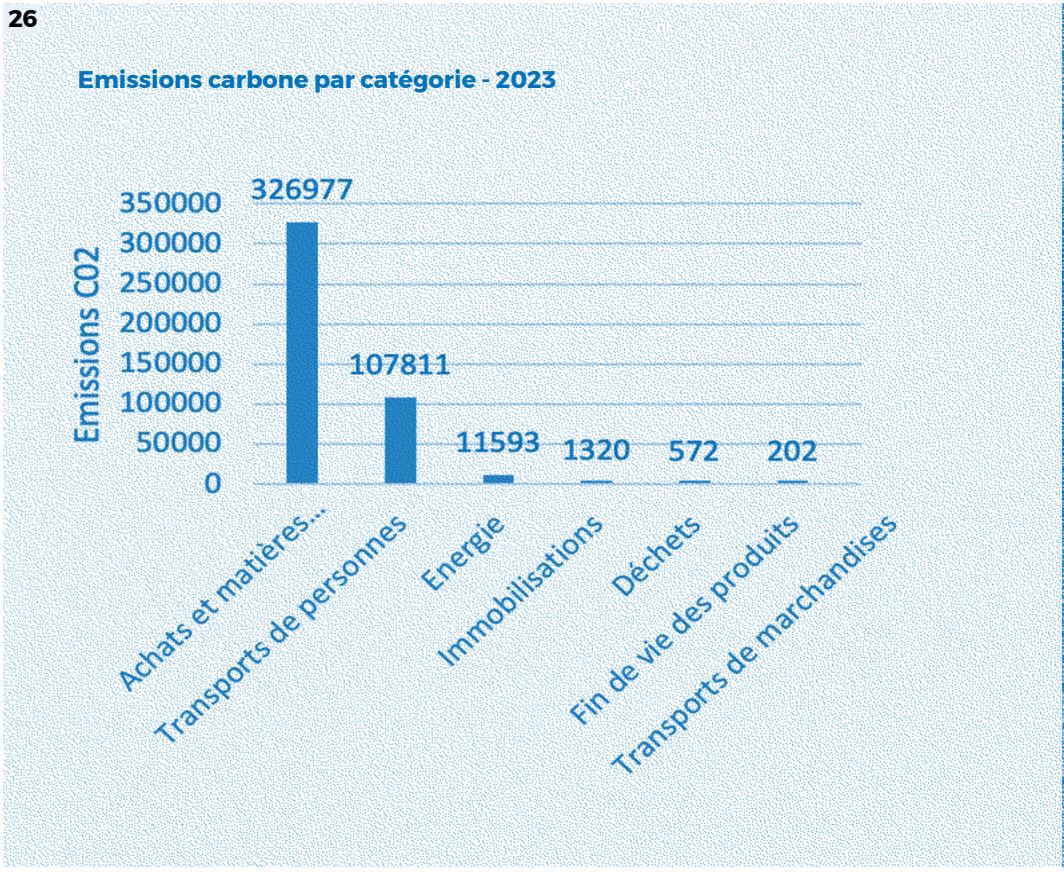
— Par employé on a donc une baisse des émissions liées à la mobilité : 1,5 tonne C02/ employé en 2023 VS 2,1 tonne de C02e/ employé en 2019.

— **l'énergie (3%)**: 11 tonnes en 2023 vs 33 tonnes CO2 en 2019 (dû au système de chauffage du siège social à Biarritz) ;

Cette baisse d'émissions énergétiques s'explique par des améliorations dans la gestion de la température de chauffage (arrêt du chauffage la nuit et le weekend, moins de pannes et relances chaudière, contrôle de la température). L'hiver 2023 a aussi été plus doux.

En ce qui concerne les produits que Surfrider vend sur sa boutique en ligne : Par rapport à 2019, les quantités vendues sur la boutique en ligne ont été divisées par 2 d'où une baisse des émissions (11 tonnes en 2023 VS 26 tonnes en 2019).

26



Zoom sur la mobilité (108 tC02e) **27**

Le premier poste d'émissions (29 tC02e) est lié aux transports de bus et car de 90 groupes scolaires pour se rendre sur le campus pédagogique de Surfrider à Biarritz.

Sur les déplacements professionnels (28 tC02e), les salariés et bénévoles Surfrider réalisent 75% de leurs trajets en train (plus de 720 trajets pour un total de 300 000 km), 17% en voiture (plus de 160 trajets pour un total de 27 500km) et 8% en avions (76 trajets dont 44 liés à des déplacements de bénévoles européens, pour un total de 154 000 km). En terme d'émissions, l'avion représente le premier poste d'émissions avec 69%, loin devant la voiture (16% des émissions).

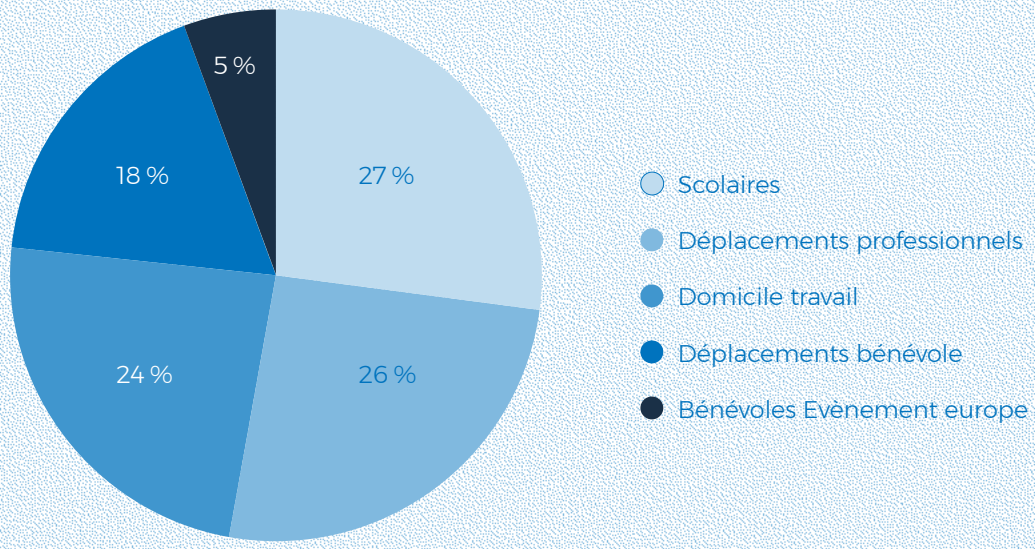
Sur les déplacements domicile travail (26 tC02e), nous avons une nette augmentation des kilomètres en vélo et 41% des km parcourus en voiture sont réalisés en covoiturage. Cela montre l'impact de la mise en place de la prime mobilité, de la sensibilisation interne sur la mobilité, et de l'installation d'un parking à vélo.

Enfin, les déplacements des bénévoles pour se rendre sur des évènements locaux représentent 18 tC02e.

NB : Pour tous les évènements, l'impact des déplacements des participants (hors bénévoles Surfrider) n'est pas comptabilisé.

Suite à ce bilan carbone, nous allons travailler en 2025 sur un plan d'action et des objectifs de réduction des émissions. Nous avons aussi noté une série d'améliorations méthodologiques pour améliorer les données prises en compte dans les prochains bilans carbones de l'association.

27



PERSPECTIVES FUTURES

En **2025,** les équipes de Surfrider vont **poursuivre** la mise en œuvre des principales actions et recommandations de la feuille de route établie en 2021.
Dans le cadre du mouvement TILT et de la réalisation du deuxième bilan carbone de l'association, un nouveau plan d'action sera élaboré. Les équipes travailleront aussi sur le nouveau Plan stratégique de l'association pour 2026 – 2030.

En **2026**, une **nouvelle évaluation** sera réalisée pour déterminer les progrès accomplis et les moyens de réduire davantage les impacts de Surfrider sur l'environnement et d'améliorer les impacts sociaux et sociétaux pour le personnel et la société.

Surfrider Foundation se réjouit de poursuivre ce voyage enrichissant et gratifiant en vue d'améliorer ses pratiques internes.

Merci pour votre lecture !