



# PLAN D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES AU SEIN DU PLAN BLEU

VI.0 - Juillet 2022



# Introduction

Le Plan Bleu est un centre d'expertise du développement et de l'environnement au service des 21 pays de la Méditerranée. Son équipe d'expert.e.s est en charge de produire de l'information scientifiquement validée, et de la connaissance environnementale et socio-économique afin d'alerter les décideur.e.s et acteur.ice.s sur les risques environnementaux et les enjeux de développement durable en Méditerranée, et de dessiner des futurs pour le développement durable afin d'éclairer les processus de décision, et au final de protéger la Méditerranée.

Centre d'activités au service du Programme des Nations Unies (Programme d'Action pour la Méditerranée), le Plan Bleu travaille en étroite collaboration avec un large réseau d'acteur.ice.s français et internationaux.

Implanté à Marseille, le Plan Bleu compte 5 activités principales :

- Observer l'environnement et le développement pour informer les gouvernements et le grand public
- Produire des études socio-économiques et environnementales pour éclairer les décideur.e.s
- Soutenir et accompagner la transition vers des économies vertes et bleues
- Dessiner des futurs possibles pour le développement durable
- Faciliter une interface science - politique et société civile, notamment sur l'étude des impacts et réponses au changement climatique

*Disclaimer : on entend par le mot "genre" dans cette version du Plan d'action, la construction sociale des rôles masculins et féminins et des rapports entre les femmes et les hommes. La définition du genre est reconnue comme dépassant la binarité homme-femme, cependant cette version traite en particulier de l'égalité homme-femme (incluant celles. ceux qui s'identifient comme telles).*

*Comme nous l'avons constaté en élaborant ce plan d'action, les partenaires institutionnels encouragent de plus en plus les parties co-contractantes à intégrer une stratégie explicite visant à éviter toute discrimination qui serait basée sur le genre, la perception individuelle de son genre, ou l'identité sexuelle.*

La question de l'égalité homme-femme a toujours été au cœur des problématiques du Plan Bleu, même si de manière informelle elle a influencé la composition des équipes, des thématiques traitées et a été prise en compte au sein de nos ateliers de travail.

Malgré la taille du Plan Bleu (une vingtaine de collaborateur.ice.s) et ses ressources limitées, nous avons décidé de nommer un point focal Gender, afin de rapporter les évolutions constatées et être force de proposition et d'expertise sur la mise en oeuvre, le suivi des indicateurs, et l'amélioration progressive de ce Plan d'Action.

Ce plan d'action sera amené à évoluer dans le temps et à prendre en compte les retours de chacun.ne, les réflexions qui pourraient avoir lieu suite à la publication. Il servira de cadre pour déclencher une action si un écart significatif par rapport à nos objectifs est constaté.

Une mise à jour aboutira à une seconde version au cours du premier semestre 2023.

François Guerquin  
Directeur



# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

### UNE GESTION RH INCLUSIVE ET ÉQUITABLE

Etat des lieux des RH du Plan Bleu et définition d'indicateurs généraux	2
Phase de recrutement	2
Sensibilisation et formation du personnel concernant le développement des compétences	3
Politique salariale	3
Mise à jour des documents légaux et pérennisation du dispositif	4
Coordination des actions avec les CAR existants	4

### LA MISE EN PLACE D'ATELIERS DE RÉFLEXION

### LA NON-DISCRIMINATION DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE

La Direction	5
Assemblée Générale	6
La composition des groupes de travail dans les activités et projets du Plan Bleu	6
Attention portée à la composition des groupes de travail et ateliers	6
Une attention portée à la jeunesse	7
Analyse de l'auto-exclusion	7
Cas non genré	7

### PROJETS EN COURS ET PRISE EN COMPTE DU GENRE

GEF : accès à l'eau	8
Publications dédiées au genre	8
Ateliers en cours	8

### MOYENS ALLOUÉS

9

# 1. UNE GESTION RH INCLUSIVE ET ÉQUITABLE

## A. ETAT DES LIEUX DES RH DU PLAN BLEU ET DÉFINITION D'INDICATEURS GÉNÉRAUX

La première étape de ce Plan d'Action consiste à définir des sous-groupes d'effectifs au sein du Plan Bleu, afin de vérifier l'absence de discrimination dans l'ensemble des catégories de personnel. Les sous-groupes sont :

- le personnel sous contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'alternance)
- les stagiaires et les docs/post-docs

Des différences plus fines pourraient être envisagées (par exemple cadres / non-cadres) mais cela aboutirait à des sous-groupes de taille trop réduite.

En septembre 2022, et en prenant en compte les salarié.e.s en contrat d'alternance, les femmes représentent 60% de l'effectif salarié de Plan Bleu. La répartition des effectifs a été, à une certaine période (notamment sur 2018-2019), jusqu'à 85% de femmes salariées. Afin de piloter l'inclusivité de la politique de recrutement sur le moyen terme, l'indicateur "pourcentage de femmes dans l'effectif salarié du Plan Bleu" sera retracé au 31 Décembre de 2018 à 2021, et sera ensuite calculé au 31 Décembre de chaque année.

Hors salarié.e.s, le Plan Bleu fait appel à des universités publiques sur certains projets. Ceux-ci mettent à disposition des doctorant.e.s, et des post-doctorant.e.s et stagiaires.

La durée de présence des stagiaires pouvant être faible (1 mois), l'indicateur "pourcentage de femmes dans l'effectif de stagiaires du Plan Bleu" est calculé sur l'année civile, quelle que soit la durée du stage.

De même, le Plan Bleu fait appel à des consultant.e.s et une réflexion sera menée dans une version ultérieure sur un biais concernant cette catégorie.

Ce chiffre ne peut à lui seul garantir l'absence de discriminations de recrutement ou dans la gestion des carrières. Le service de RH intègre donc dans ses processus de gestion un ensemble d'éléments à même de garantir l'absence de discrimination basée sur le genre dès la phase de candidature et au long de l'évolution des carrières des salarié.e.s de Plan Bleu.

## B. PHASE DE RECRUTEMENT

Il a été noté que certains postes reçoivent plus facilement des candidatures d'un sexe plutôt que d'autres. Par exemple, selon que la profession soit perçue comme étant "féminine", le service de RH a noté que la proportion de femmes postulant à la position est largement supérieure (par exemple : les candidatures reçues sur le poste de communication où environ 90% des candidatures étaient féminines).

Afin d'encourager des candidatures plus diversifiées, les annonces sont explicitement rédigées de façon à encourager des candidatures diversifiées afin de ne pas favoriser une identité de genre plutôt qu'une autre. Ceci est en accord avec la loi française (Articles L5331-1 et suivants du Code du travail) qui dispose que certains points apparaissent dans les annonces, et notamment, que l'offre d'emploi ne doit pas porter mention de critères discriminants notamment sur le sexe du candidat (Article L1132-1 du Code du travail).

Lors d'un dernier atelier sur la révision de procédure interne, la procédure recrutement (Proc010 Recrutement) a été révisée, il est désormais fait mention sur chaque fiche de poste du paragraphe suivant :

*Le Plan Bleu travaille avec tous les profils, toutes les nationalités, sans distinction de genres, d'handicap, de couleurs de peau, d'ethnies ou de religions.*

*Chacun candidature sera analysée en dehors de toute considération discriminatoire.*

Le Plan Bleu s'efforce en permanence de créer un environnement diversifié, équitable et inclusif, où chacun.e a un espace pour s'épanouir.

Une mention supplémentaire pourrait être rajoutée afin d'améliorer notre politique sur le genre et la prise en compte de l'intersectionnalité. Le jury de sélection doit refléter la diversité des genres de l'équipe et l'expertise de chacun.e.

Les canaux de diffusion sont multiples et nous privilégions la diffusion via : notre site web, newsletter, LinkedIn et site d'annonce (APEC). L'annonce ne fait pas référence au genre du profil recherché.

Une fois les candidats sélectionnés, les questions sont rédigées en amont par le jury.

Il est précisé que les candidats sont sélectionnés selon une grille de présélection prenant en compte des critères subjectifs.

Ces grilles et ces questionnaires sont consultables par toute l'équipe du Plan Bleu, afin d'assurer une transparence optimale et de mesurer les risques de discriminations, notamment dans les critères ou les questions posées.

Actions à réaliser	Entité concernée	Calendrier	Indicateurs de résultat
Ajouter une mention "genre" sur le modèle des fiches poste	RH / Focal Point GFP	4e trimestre 2022	Modification du modèle de fiche de poste
Modifier le texte d'introduction de l'annonce	RH/expert.e.s	4e trimestre 2022	Modification de l'introduction
Jury toujours égalitaire (ou expliquer la raison d'une disparité)	RH/expert.e.s	En cours	Le jury est représenté par les expert.e.s de façon équitable

### C. SENSIBILISATION ET FORMATION DU PERSONNEL CONCERNANT LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Assurer le développement des compétences des salarié.e.s permet une meilleure assimilation du savoir-faire dans le cadre professionnel. Les salarié.e.s acquièrent et mettent à jour leurs connaissances nécessaires à la bonne tenue de leur poste actuel, cela doit inclure une bonne prise en compte du lien entre genre et développement durable.

Chaque début d'année, un plan de formation est réalisé par le responsable RH en fonction des demandes individuelles et en fonction des priorités données par la direction. Une attention particulière sera portée à l'équilibre de ce plan.

Actions à réaliser	Entité concernée	Calendrier	Indicateurs de résultat
Réalisation d'un plan de formation	RH	1er trimestre 2023	Tableau regroupant les différentes demandes en assurant un équilibre entre les différent.e.s salarié.e.s
Formation sur le lien entre le genre et la protection de l'environnement	RH/expert.e.s	1er trimestre 2023	Les expert.e.s ont effectué cette formation

### D. POLITIQUE SALARIALE

L'inégalité des salaires est une des composantes principales des inégalités femmes-hommes, ce qui témoigne de la nécessité d'une surveillance particulière au sein de Plan Bleu.

Dès le recrutement, et la rédaction de la fiche de poste, il est fait référence à la grille de salaire et de classification au sein du Plan Bleu.

De plus, lors de l'évaluation des salaires pour l'année, le service RH contrôle la juste égalité entre les salarié.e.s, notamment ceux qui ont des coefficients proches et/ou ayant un poste similaire.

Actions à réaliser	Entité concernée	Calendrier	Indicateurs de résultat
Vérification d'un écart de salaire maîtrisé entre les différents niveaux et réajustement des salarié.e.s ayant le même niveau	RH	1er trimestre 2023	Mise à jour du tableau "Metrics RH 2022"

#### E. MISE À JOUR DES DOCUMENTS LÉGAUX ET PÉRENNISATION DU DISPOSITIF

Une fois par an, une réunion d'équipe, avec présence obligatoire du point focal GEP, est dédiée au suivi de ce Plan d'Action. Pour les nouveaux arrivant.e.s, il est prévu d'enrichir le livret d'accueil afin de rendre accessible la politique de genre auprès des nouveaux collaborateur.ice.s.

À ce titre, une nouvelle rédaction et des modifications sont à apporter au règlement intérieur et au DUERP, afin de prendre en compte les nouvelles obligations légales sur le harcèlement (notamment sur les nouvelles règles de protection des victimes de harcèlement).

Afin d'éviter de favoriser un genre, l'usage et l'intégration d'un "disclaimer" sur l'usage du masculin, par défaut, sera utilisé dans les rapports.

Actions à réaliser	Entité concernée	Calendrier	Indicateurs de résultat
Intégration d'un disclaimer	Experts	1er trimestre 2023	Les rapports produits subséquents intègrent ce nouveau disclaimer
Améliorer le livret d'accueil	RH / Communication	1er trimestre 2023	Mise à jour du tableau livret d'accueil
Règlement intérieur	RH / PF GEP	4e trimestre 2022	Mise à jour du règlement intérieur et nouvelle publication
réflexion collective sur l'évolution du présent document	RH / salarié.e.s / PF gender	Annuellement	

#### F. COORDINATION DES ACTIONS AVEC LES CAR EXISTANTS

Suite à une enquête auprès des autres Centres d'Activités Régionaux (CAR) il a été convenu de partager le document avec eux et d'engager une réflexion commune au sujet de l'égalité des genres au sein de nos structures et de nos travaux.

Actions à réaliser	Entité concernée	Calendrier	Indicateurs de résultat
Diffuser notre GEP afin de démontrer ce qui est mis en place	RH / PF GEP	2e trimestre 2023	Diffusion du tableau et retour des autres CAR

## 2. LA MISE EN PLACE D'ATELIERS DE RÉFLEXION

Des ateliers de réflexion afin d'engager une discussion collective vont être mis en place entre les différents salarié.e.s et le bureau avec l'aide d'une consultante externe, au cours du second semestre 2022.

Ces groupes de travail aborderont la stratégie et l'orientation du Plan Bleu; y sera intégrée la notion de genre, notamment dans la prévention des risques psychosociaux.

Actions à réaliser	Entité concernée	Calendrier	Indicateurs de résultat
Mettre en place des groupes de travail	RH / salarié.e.s / direction / bureau	2nd semestre 2022	Rapport des groupes de travail

## 3. LA NON-DISCRIMINATION DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE

Les instances principales de gouvernance du Plan Bleu comprennent la direction de l'association, son Bureau (pilote par un.e Président.e) et enfin son Assemblée Générale.

### A. LA DIRECTION

En mettant en place ce plan d'action et en effectuant nos recherches, nous avons constaté que le poste de directeur était tenu par des hommes depuis la création du Plan Bleu, soit en tant que Directeur ou Secrétaire Général, pendant presque trente ans (1985 - 2016). De 2016 à 2020, ce poste de direction a été tenu par deux femmes successivement (janvier 2016 à janvier 2017 et de septembre 2017 à juin 2020), mises à disposition par le Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires - l'intérim entre les deux étant assuré par le Secrétaire Général, un homme.

Il est difficile d'établir un indicateur permanent sur un poste unique, même si on ne peut qu'apprécier que deux femmes aient pu être nommées au cours des dernières années.

Le directeur (homme) en place depuis juillet 2020 a mis en place un nouvel organigramme, où apparaît une équipe de direction: directeur, directeur adjoint, directeur des programmes, responsable RH et responsable comptable.

L'égalité homme-femme dans la prise de responsabilités au Plan Bleu sera suivi par l'indicateur "pourcentage de femmes dans l'équipe de direction", sachant que la composition même de l'équipe de direction est sujette à révision en cas de réorganisation.

### B. LE BUREAU

Le bureau (ou la gouvernance) a été exclusivement composé de personnes de genre masculin pendant plusieurs années. Deux femmes ont rejoint le bureau ces dernières années mais sont restées brièvement pour des raisons personnelles. Le constat semble s'imposer que les hommes sont plus enclins à être membre du bureau. Les raisons sont multiples:

- Pour devenir membre du Bureau, il faut être membre à titre individuel de l'Association. Or très peu de nouvelles adhésions sont constatées, et il s'agit essentiellement de membres institutionnels.
- Cette tendance pourrait être accentuée par certaines caractéristiques (majorité de personnes à la retraite, co-optation).
- Le nombre de places est très réduit (statutairement, entre 6 et 8) et le turn-over très faible.

Actions à réaliser	Entité concernée	Calendrier	Indicateurs de résultat
Proposer à des femmes d'adhérer au Plan Bleu	Direction	4e trimestre 2023	Nombre de femmes à qui il a été suggéré d'adhérer, par année civile
Mettre le point de la nomination de femmes au Bureau, à l'OdJ du Bureau de manière annuelle tant que le seuil de 50% des membres du Bureau femmes n'est pas atteint	Bureau	1er trimestre 2023	Compte-rendu de la réunion de Bureau Indicateur suivi "pourcentage de femmes dans le Bureau"
Création d'une charte des membres du Bureau	Direction	1er trimestre 2023	Publication et signature de cette charte par les membres actuels et futurs

### C. ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Le Plan Bleu a peu d'influence sur le choix par ses membres institutionnels de leur représentation à l'Assemblée Générale. Par ailleurs, le déséquilibre de représentation homme - femme dans le groupe de membres individuels est constaté et contribue au potentiel de déséquilibre dans la prise de décision à l'Assemblée Générale.

L'Assemblée Générale étant l'instance décisionnelle ultime du Plan Bleu, et regroupant un nombre significatif de personnes, il est légitime de suivre l'indicateur "Proportion de femmes parmi les personnes membres de droit de l'Assemblée Générale" (ce qui exclut donc les observateur.rice.s et autres invité.e.s qui ne participent pas à la prise de décision à travers des votes). Deux actions sont mises en oeuvre:

- proposer à des femmes d'adhérer (déjà mentionné ci-dessus)
- inciter les membres institutionnels à être représentés par des femmes

Actions à réaliser	Entité concernée	Calendrier	Indicateurs de résultat
Information sur le Plan d'Action auprès de l'Assemblée Générale	Directeur	2e trimestre 2023	Indication au sein du rapport d'activités, présenté pour approbation à l'Assemblée Générale

### D. LA COMPOSITION DES GROUPES DE TRAVAIL DANS LES ACTIVITÉS ET PROJETS DU PLAN BLEU

Les ateliers sont composés selon les besoins des expert.e.s et des demandes des parties co-contractantes.

Etant donné que les bailleurs de fonds demandent de prendre en compte le genre des intervenant.e.s, ces facteurs entrent en considération dans les livrables et dans les ateliers mis en place par le Plan Bleu.

### E. ATTENTION PORTÉ À LA COMPOSITION DES GROUPES DE TRAVAIL ET ATELIERS

Le Plan Bleu porte une attention à la diversité géographique et de genre dans la composition des groupes de travail missionnés pour mener à bien ses objectifs.

Une attention particulière est donnée à l'équilibre de prise de parole dans l'organisation des réunions et dans le choix de qui est chargé des présentations, de la représentation, de la prise de notes etc.. en fonction du genre des intervenant.e.s, afin de respecter au mieux une distribution équitable de la prise de responsabilités.

Actions à réaliser	Entité concernée	Calendrier	Indicateurs de résultat
Prise de parole et prise de note	Participant.e.s/expert.e.s	Année 2023	taux à intégrer dans les rapports
Présentation et représentation	Participant.e.s/expert.e.s	Année 2023	taux à intégrer dans les rapports

## F. UNE ATTENTION PORTÉE À LA JEUNESSE

Le Plan Bleu contribue depuis plusieurs années à une politique de partenariat du Plan d'Action pour la Méditerranée avec les institutions de formation et en particulier avec les universités. Cette contribution sera à partir de 2023 suivie à travers des chiffres annuels : nombre d'agrément signés, nombre de stagiaires / alternant.e.s accueilli.e.s, nombre d'interventions dans des universités ou des événements organisés par des universités.

Le programme majeur actuellement en cours au Plan Bleu (prospective - Med2050) demande à explicitement impliquer les jeunes de tout pays d'origine, ce qui a amené le Plan Bleu à développer dans ce cadre des activités spécifiques dédiées: webinaire pour la jeunesse (Mars 2022, 50 participant.e.s), partenariat avec le Conseil Méditerranéen de la Jeunesse.

La version suivante de ce Plan d'Action intégrera une réflexion spécifique à nos procédures de choix des jeunes avec qui nous travaillons, afin de rendre les groupes sélectionnés les plus représentatifs et inclusifs possible; à nos procédures d'inscription afin qu'elles ne provoquent pas d'obligation d'afficher son genre ou de provoquer une auto-exclusion; et à l'utilisation de canaux de transmission diversifiés (par ex: à travers des partenariats locaux, des groupes d'étudiant.e.s, etc) pour pouvoir atteindre et encourager la participation et les candidatures de personnes marginalisées (en fonction de leur âge, genre, classe sociale, appartenance géographique ou culturelle, etc.) sans viser exclusivement les universités et exclure de fait une partie marginalisée de la population.

## G. ANALYSE DE L'AUTO-EXCLUSION

Les problématiques d'impacts des déplacements professionnels sur la vie de famille, de problèmes de connexion, de droit à la déconnexion, et plus globalement d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, sont déjà informellement abordées au cours de l'entretien annuel. Cela sera systématisé à partir des entretiens annuels de début 2023.

Réflexion à ce sujet : identifier le risque (avec le bureau notamment)

Actions à réaliser	Entité concernée	Calendrier	Indicateurs de résultat
Bilan individualisé à faire chaque année pendant l'entretien annuel	RH, puis Directeur / équipe	1er trimestre 2023	Une question spécifique dans le document de support de l'entretien annuel
Publication en réseau coordonnée par le plan bleu, proportion F_H des auteur.e.s.	Bureau/expert.e.s	Année 2023	Page en plus dans le rapport

## H. CAS NON GENRÉ

Même si la question de genre traité dans ce plan d'action relève des femmes et des hommes, il est anticipé pour les prochains ateliers de prévoir une case "ne souhaite pas se prononcer" pour les inscriptions de personnes qui se définissent comme non-genrées; ou qui ne souhaitent pas partager leurs informations liées à leur genre.

## 4. PROJETS EN COURS ET PRISE EN COMPTE DU GENRE

Le Plan Bleu vise à intégrer la notion de genre dans le contenu de ses activités et au sein de sa politique externe, conformément au cadre général, mais aussi en cohérence avec les décisions et recommandations prises dans le cadre de la Convention de Barcelone et du Plan d'action pour la Méditerranée du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE/PAM).

La Déclaration ministérielle d'Antalya lors de la Convention de Barcelone en 2021 a été l'occasion de réaffirmer l'importance de la prise en compte du genre dans le travail du Plan d'Action pour la Méditerranée. Cette déclaration a renouvelé l'engagement des membres de la Convention à collectivement chercher à garantir une relance durable, résiliente, inclusive et sensible au genre, qui promeut l'équité et accélère les progrès conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030 et à ses ODD.

Le programme de travail commun aux CAR fait également mention de la prise en compte du genre à plusieurs reprises (notamment aux points 1.2.2 , 3.2.2 et 5.2.5), incluant des livrables sur le genre que le Plan Bleu doit fournir.

### A. GEF : ACCÈS À L'EAU

Dans le cadre de certaines conventions, l'analyse doit être désagrégée selon le genre.

L'un des piliers du MedProgramme du FEM est le genre. Le Point Focal Genre du Plan Bleu auprès du MedProgramme assure l'intégration des aspects genre dans les activités du Plan Bleu au sein des différents sous-projets du MedProgramme, à partir du Plan d'Action Genre de ce dernier. Ainsi, le Point Focal assure l'inclusion du genre aussi bien au niveau de la forme (parité au niveau des consultant.e.s, participant.e.s et intervenant.e.s aux événements) qu'au niveau du fond, en incluant cet aspect transversal dans les études et recherches du Plan Bleu qui s'inscrivent dans le MedProgramme.

### B. PUBLICATIONS DÉDIÉES AU GENRE

Le récent Rapport sur l'état de l'Environnement et du Développement en Méditerranée 2020 (RED) contient une section entière sur l'égalité des genres en Méditerranée.

Les genres et le rôle des femmes sont pris en compte comme une variable distincte dans la rédaction de scénarios pour Med 2050.

### C. ATELIERS EN COURS

Actions à réaliser	Entité concernée	Calendrier	Indicateurs de résultat
Bilan annuel à faire chaque année	PF Gender	Année 2023	Réaliser des indicateurs de genre des participant.e.s aux ateliers.

## 5. MOYENS ALLOUÉS

L'élaboration de cette première version du Plan d'Action a été un travail collectif entre la Direction et un nombre limité de salarié.e.s. Le responsable RH s'est vu confier explicitement la mission de coordination, et donc la possibilité d'y allouer le temps nécessaire.

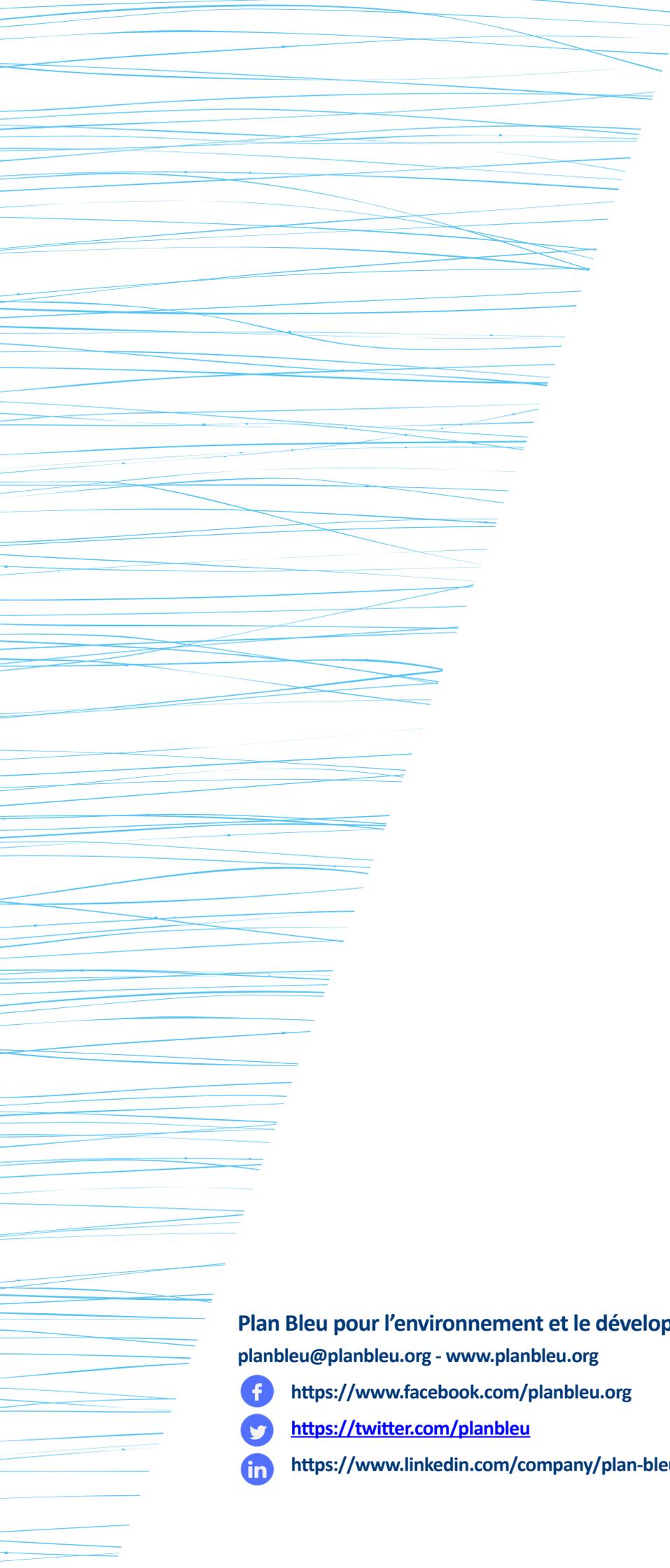
Il fera l'objet d'une présentation dédiée en réunion d'équipe.

Le responsable RH et la responsable comptable ont la tâche de produire les tableaux de suivi des indicateurs à l'échéance du 31 Décembre 2022, en les renseignant sur les dernières années quand l'information est disponible.

Un point focal est désigné dans l'équipe: Coline Mias. Elle aura la charge de recueillir les commentaires et suggestions de l'équipe, de s'assurer de l'élaboration des indicateurs et de l'inclusion d'un récapitulatif dans le rapport d'activités annuel à compter de celui relatif à l'année 2022, et de participer aux actions de coordination avec les autres entités du Plan d'Action pour la Méditerranée.

Le Directeur veillera à ce que le point focal dispose du temps nécessaire à cette activité, et à une nouvelle désignation anticipée en cas de départ du point focal.

Le responsable RH allouera des ressources pour les formations jugées utiles dans le cadre de ce Plan d'Action.



**Plan Bleu pour l'environnement et le développement en Méditerranée**

planbleu@planbleu.org - [www.planbleu.org](http://www.planbleu.org)

 <https://www.facebook.com/planbleu.org>

 <https://twitter.com/planbleu>

 <https://www.linkedin.com/company/plan-bleu>

