

LE CHEMIN VERS L'INSERTION

L'ACTUALITÉ DU HANDICAP
ET DE L'EMPLOI

JANVIER/MARS 2016

FOCUS

ANNE-SOPHIE PARISOT :
« MA DIFFÉRENCE DISPARAÎT
SOUS LA ROBE DE L'AVOCAT »

ENTREPRISES, TRAVAIL
ET HANDICAP :
PROSPECTIVE 2025



FOCUS

Anne-Sophie Parisot :
« Ma différence physique disparaît sous la robe
de l'avocat ». P.3

INSERTION

ERDF mise sur l'alternance.
P.4

RECRUTEMENT

Hantrain Voyages : SNCF recrute la promotion 2016.
P.5

PROSPECTIVES

Entreprises, travail et handicap à l'horizon 2025.
P.6

L'AGEFIPH sensibilise aux « nouveaux métiers ».
P.6

ZOOM

L'atout sport dans les maladies chroniques.
P.9

BNP Paribas promeut l'insertion.
P.9

VOLONTARIAT

Service civique : 25 000 missions créées d'ici 2017
dans la santé.
P.10

SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

Les 3e Trophées Gesat 2015 des prestations
HandiResponsables :
LES ESAT et les EA mis à l'honneur.
P.11

Coup de chapeau :
un défilé de mode fait la part belle au handicap.
P.11

ASSOCIATION

La Source : L'art de créer du lien.
P.12

CULTURE

Qui sommes-nous ? D'où venons-nous ? Où allons-nous ?
Le Musée de l'Homme en trois questions.
P.13

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Énergies fossiles et renouvelables,
Total annonce la fin du charbon.
P.14

Politique énergétique : l'avis de Bureau Veritas.
P.14

La HALLE PAJOL :
une oasis écologique à Paris, accessible à tous.
P.14

ÉDITO



© Guelf

Dans un monde globalisé, caractérisé par l'imprévisibilité, chacun d'entre nous prend conscience de sa propre fragilité et des interdépendances qui fondent notre pacte social.

La récente tenue à Paris de la COP 21 a ainsi démontré combien les pays en voie de développement et les pays les plus riches peuvent et doivent coopérer afin de s'adapter et faire face de concert aux immenses défis de notre humanité, riche de 7 milliards d'individus aujourd'hui et de 10 milliards demain.

La prise de conscience d'un destin commun est désormais en marche. Rien ne devrait pouvoir l'arrêter... C'est à cela que se mesurera notre intelligence collective...

Il en est de même pour le handicap car le sort des personnes handicapées concerne tous les acteurs de la société, citoyens, élus, chefs d'entreprises, militants associatifs...

Comme en témoigne, dans ce numéro, Anne-Sophie PARISOT, avocate en situation de handicap : « *Il faut mettre en place des mécanismes psychiques de création identitaire en devenant acteur de notre vie. En étant candidat par exemple à une élection, en prenant des responsabilités associatives, en exposant ses talents d'artiste.* »

Mais faut-il rappeler que prendre la parole, participer à la vie publique ou associative, ne peut se faire que si des femmes et des hommes de bonne volonté, dans leur sphère professionnelle, ouvrent leurs portes et facilitent l'accès aux ambitions des personnes qui les sollicitent. C'est aussi en développant l'accès au savoir, en ouvrant les portes des universités et des grandes écoles, que se révéleront des talents aux postes les plus prestigieux.

Et de rappeler que le handicap apporte à la société un supplément d'âme.

En se laissant toucher en profondeur par la différence de l'autre, on ne prend qu'un seul risque : réveiller ce qu'il y a de meilleur en nous.

Je vous adresse mes vœux de santé et de succès.

Bien à vous,

Cécile Tardieu-Guelfucci

Directrice de publication et de rédaction

LE CHEMIN VERS L'INSERTION

6, rue Paul Escudier - 75009 Paris
tél. : 01 44 63 96 16
mail : contact@chemin-insertion.com
www.chemin-insertion.com

Directrice de publication et de rédaction :
Cécile Tardieu-Guelfucci
Rédactrice : Victoire Stuart
Secrétaire de rédaction : Bernard Joo
Conception & réalisation : Thierry Chovanec

Chemin N°13
Janvier-Mars 2016

Photo de couverture : © Victoire Stuart

éditeur : sarl Tardieu communication
ISSN 2257-7289

Dépot légal à parution

Imprimeur : ESTIMPRIM - Montbéliard

Ce produit est issu de forêts gérées
durablement et de sources contrôlées.

Publication gratuite
Ne pas jeter sur la voie publique

Toute reproduction d'articles ou photos
sans le consentement de l'éditeur est interdite.

LA PAROLE À :

DAMIEN KUNEGEL,
DIRECTEUR D'AGENCE AU CRÉDIT MUTUEL,
EST LE COORDONNATEUR DU CONSEIL D'ORIENTATION
STRATÉGIQUE DE CAP SANTE ENTREPRISE

Nous vivons dans un monde où les bouleversements sociétaux se multiplient, chahutant nos valeurs et notre quotidien. Le balancier économique oscille d'un excès à l'autre et place les plus fragiles dans des situations difficiles, annonçant les progrès que collectivement nous devons accomplir pour davantage de cohésion et de solidarité.

Dans ce contexte, la vocation de CAP SANTE ENTREPRISE* n'est pas seulement d'accompagner les salariés touchés par une maladie chronique, mais aussi changer de regard sur la personne en situation de fragilité au sein de son écosystème de vie professionnelle. Ce combat est en tout point celui du handicap. Par une meilleure communication (la formation des DRH et managers de proximité), nous resserrons les liens de confiance entre employeurs et salariés.

Aujourd'hui, les entreprises ont davantage de missions sociétales à remplir que par le passé. L'activité professionnelle faisant partie intégrante de l'équilibre de vie du malade chronique comme de la personne en situation de handicap, dont le courage et la motivation sont pour tous, un exemple à suivre.

* <http://www.capsan.fr>



DR



ANNE-SOPHIE PARISOT :

« MA DIFFÉRENCE PHYSIQUE DISPARAÎT SOUS LA ROBE DE L'AVOCAT »

Avocate en droit public et en droit du handicap, Anne-Sophie Parisot a franchi les obstacles les uns après les autres. Tétraplégique, elle a dû faire face à des problèmes d'inaccessibilité dans le cadre scolaire, puis professionnel. Poussée par une énergie débordante et la volonté de défendre autrui, elle nous raconte comment le statut d'avocate a modifié son regard sur elle et sur celui des autres.

Lorsque vous plaidez, vous dites que le corps est engagé naturellement. Comment conciliez-vous cette réalité avec votre handicap ?

Anne-Sophie PARISOT : Pour déjouer le regard souvent faussé sur le handicap, il ne faut pas hésiter à entrer en scène et à prendre la parole. Évidemment, lors d'une plaidoirie, l'immobilité de mon corps m'interdit ce qu'on qualifie chez les avocats « d'effets de manche » ! Mais par l'énergie de mon esprit et l'impulsion que je donne à ma voix, je peux orienter les regards vers le fond du dossier que je défends. Je reprends ainsi le contrôle. Après quelques mots prononcés, la surprise du magistrat à la vue de mon fauteuil est balayée par l'autorité de ma voix.

Le statut d'avocat a-t-il modifié le regard que vous aviez sur vous-même et celui de vos collègues ?

A. S. P. : Auparavant, je dépensais beaucoup d'énergie pour défendre mes droits. Désormais, je me bats pour défendre ceux des autres, ce qui me donne une responsabilité plus grande. Mais en étant avocate, je reçois mandat pour défendre les droits d'un justiciable. Il s'agit là d'un droit fondamental – celui d'être défendu – inhérent à notre démocratie. Nul ne peut m'interdire d'exercer ce mandat essentiel, y compris pour de simples motifs d'inaccessibilité. Cette force, je la ressens aussi dans le respect de mes confrères comme des magistrats à l'égard de ma fonction. Dans les tribunaux, ma « différence physique » disparaît sous la robe de l'avocat.

Est-ce plus facile pour vous de défendre des clients en situation de handicap ?

A. S. P. : J'exerce en droit public et en droit du handicap. Ma clientèle se compose donc autant de personnes valides que de personnes en situation de handicap. Néanmoins, il est vrai que lorsque ces dernières me demandent conseil dans le cadre d'une procédure, elles n'ont pas besoin de me faire de longs discours... Handicapée en fauteuil depuis l'enfance, je vis le même parcours du combattant face aux méandres de l'administration. Je sais l'inertie, l'incompréhension, le fait de ne jamais rentrer dans les « cases ». Bref, nous sommes vite sur la même longueur d'onde et cela facilite les échanges. Les personnes handicapées me font confiance.

Quels obstacles avez-vous rencontrés dans votre vie professionnelle en matière d'accessibilité ?

A. S. P. : J'ai travaillé pendant quinze ans au Sénat et les débuts ont été assez difficiles en termes d'accessibilité... Quand j'ai été recrutée,



Anne-Sophie Parisot plaide au Palais de Justice de Paris.

nous n'étions que deux attachées parlementaires en fauteuil (je n'ai pas vu d'autres handicaps représentés). Ma collègue y travaillait depuis quarante ans et devait se faire porter tous les jours dans les escaliers par les huissiers, faute d'ascenseur. Pendant quatre ans, comme j'étais en fauteuil électrique, je n'ai pas pu accéder à mon lieu officiel de travail, ce qui est illégal ! Pourtant, c'est au Parlement qu'ont été votées les lois d'accessibilité... Finalement, nous avons pu obtenir la construction d'un monte-charge.

Devenue avocate, les obstacles n'ont pas disparu pour autant. Le jour de ma prestation de serment au Palais de justice de Paris, j'ai dû être assistée par cinq pompiers pour grimper une rampe non conforme et dangereuse. Alors qu'il était tout à fait possible d'installer une rampe en dur et depuis longtemps. Aujourd'hui, je dois prévenir à l'avance lorsque je dois plaider une affaire dans une salle inaccessible, afin que l'audience soit déplacée, mais au moins mon client handicapé en bénéficie aussi !

Encourageriez-vous les personnes handicapées à oser prendre la parole ?

A. S. P. : Absolument. Les personnes handicapées sont en permanence exposées au risque de perdre leur identité. Il faut donc mettre en place, parallèlement, des mécanismes psychiques de création identitaire, en devenant acteurs de notre vie. Par exemple, se présenter comme candidat à une élection, prendre des responsabilités associatives, exposer ses talents d'artiste. Il faut se faire violence, c'est comme se lancer dans le vide, mais au final, cette prise de risque s'avère salvatrice.

Anne-Sophie Parisot : contact@parisot-avocat.fr

ERDF MISE SUR L'ALTERNANCE

Depuis sa création en 2008, ERDF a fait de l'emploi des personnes en situation de handicap une priorité. La preuve par les résultats : depuis sa création en 2008, l'entreprise a plus que doublé son taux d'emploi de personnes handicapées, pour frôler les 5 % fin 2014. Entretien avec Daniel Cherel, directeur compétences et diversité d'ERDF.



Daniel Cherel.

Quels sont les axes prioritaires de la politique handicap menée par ERDF ?

Daniel CHEREL : ERDF s'est donnée les moyens et s'est fixée des objectifs pour faire progresser l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Depuis le début de l'accord handicap 2013-2016, 166 embauches en CDI ont été réalisées et ERDF a accueilli plus de 100 nouveaux alternants. Nous contribuons également à créer de l'emploi pour les personnes dont le handicap est incompatible avec une vie professionnelle en entreprise

classique. Des partenariats sont ainsi conclus avec des établissements du secteur protégé et les entreprises adaptées. Notre autre cheval de bataille est le maintien en emploi des salariés atteints d'un handicap en cours de carrière. Là, nous jouons la carte de la coopération interdisciplinaire (salarié, RH, manager, acteurs médico-sociaux...) pour accompagner la reconversion des salariés concernés vers d'autres métiers de l'entreprise. Nous embauchons nos salariés pour une carrière complète, ce qui nous incite à faire preuve de volontarisme pour réussir les reconversions qui s'avèrent indispensables.

En matière d'emploi de personnes handicapées, quels engagements avez-vous pris ?

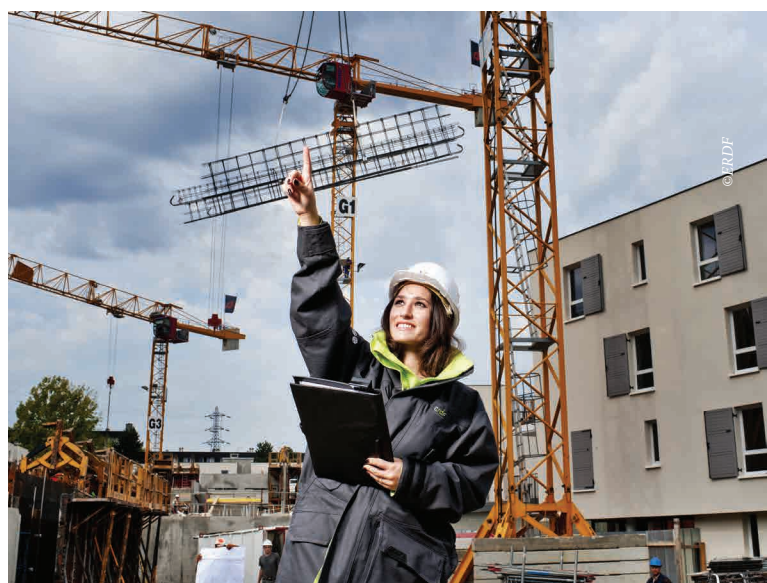
D. C. : Dans l'accord handicap 2013-2016, l'engagement d'ERDF se traduit notamment par l'embauche d'au moins 60 personnes et par l'accueil d'au moins 25 nouveaux alternants chaque année ; ces objectifs « planchers » étant jusqu'à présent systématiquement dépassés. Pour autant, la quantité ne doit pas prendre le pas sur la qualité : l'accueil et l'intégration durable de salariés handicapés en entreprise impliquent de se donner les moyens d'assurer un suivi tout au long de la carrière (aménagement du poste de travail, sensibilisation de l'équipe et du manager, évolution professionnelle...).

Quelle place accordez-vous à l'alternance dans vos recrutements ?

D. C. : L'alternance tient une place de choix : quelque 2 000 alternants, valides ou handicapés, soit 5,3 % des 38 000 salariés d'ERDF préparent chaque année un BAC pro ou un BTS. C'est un bon moyen pour l'entreprise de recruter les bonnes personnes puisqu'elles sont formées aux métiers spécifiques d'ERDF et donc directement opérationnelles. Lorsque l'on parle de handicap, l'alternance présente en outre

BENOÎT VILLERS, SALARIÉ CHEZ ERDF, TÉMOIGNE :

« Après un épisode de longue maladie, le fait de reprendre une activité salariée, même à temps partiel et de maintenir un lien social avec mes collègues et mon environnement de travail, est primordial dans la guérison et la reconstruction de soi. Dans mon cas, ERDF a financé un poste de travail à la maison et prend en charge depuis ma reprise, une partie des frais de transport hebdomadaire en taxi, de mon domicile au lieu de travail. »



Concevoir et développer les réseaux de demain. (40 % des postes proposés).

l'avantage de donner le temps aux nouveaux entrants de s'adapter à la culture et au rythme de l'entreprise, mais aussi aux managers de dépasser leurs éventuels préjugés avant le recrutement. L'alternance peut en outre répondre au fameux décrochage constaté entre les profils des candidats et les qualifications recherchées pour nos emplois, quitte à organiser, avec l'aide de partenaires externes (Afp, GEIQ, Cap Emploi...) des sessions de mise à niveau en préalable à l'accueil au sein d'ERDF.

Quels sont vos besoins de recrutement pour 2016 ?

D. C. : Nous allons recruter principalement des personnes avec des niveaux bac à bac +2 issus de formations techniques et scientifiques. Nous pouvons être amenés à rechercher aussi des personnes dans les fonctions tertiaires ou sur des postes de cadres et d'ingénieurs mais cela ne représente pas la majorité de nos opportunités. Tous les métiers d'ERDF sont accessibles aux travailleurs en situation de handicap à deux conditions : le profil du candidat doit correspondre au besoin de l'entreprise et le médecin du travail doit valider que la nature du handicap et son intensité sont compatibles avec l'exercice de l'emploi visé.

L'intégralité de nos offres est sur erdf.fr.

Pour un meilleur suivi, vous pouvez adresser votre CV à la Mission Handicap : erdf-mission-handicap@erdf.fr

HANTRAIN VOYAGES : SNCF RECRUTE LA PROMOTION 2016

Le dispositif de formation Hantrain, mis en place il y a près de quatre ans, permet à des personnes en situation de handicap et en reconversion professionnelle de suivre une formation diplômante et d'apprendre un métier SNCF.

Michèle Delaporte, responsable de la mission handicap, nous en parle.



Michèle Delaporte, à la remise des diplômes Hantrain des branches Voyageurs et Matériel, le 6 octobre 2015.

Comment se déroule le dispositif de formation Hantrain ?

Michèle DELAPORTE : Hantrain est un cursus de formation en alternance interne à la SNCF qui couvre trois groupes de métiers : l'infrastructure, la maintenance et les voyageurs. Le dispositif comprend une première étape de 3 mois de préparation opérationnelle à l'emploi, avec remise à niveau et stage en entreprise. À l'issue, les candidats sélectionnés signent un contrat

de professionnalisation ou d'apprentissage de 12 à 18 mois. S'ils décrochent leur diplôme ces alternants sont embauchés chez SNCF.

Quant à la formation Hantrain Voyages, à quels métiers prépare-t-elle ?

M.D. : Elle prépare aux métiers de l'accueil, de l'information et de l'orientation des voyageurs. S'ajoutent des missions de gestion de site : contrôle des équipements et les opérations de maintenance de premier niveau. Il y a aussi l'accueil-embarquement et l'orientation des voyageurs en cas de situations perturbées.

Quels sont les critères pour postuler à cette formation ?

M.D. : Il n'y a aucune limite d'âge ! Le candidat doit être inscrit à Pôle emploi et reconnu travailleur handicapé. Pour exercer le métier de commercial en gare, il faut bien sûr avoir des qualités d'empathie



La promotion 2014/2015 du cursus Hantrain des Branches Voyageurs.

avec le client et aussi accepter de travailler en horaires décalés ou les jours fériés. Nul besoin d'avoir une formation commerciale. Cette formation est proposée aux candidats sans diplôme ou titulaire d'un diplôme n'excédant pas le BAC+1.

Quand faut-il postuler pour intégrer le programme Hantrain ?

M.D. : Nous commençons dès à présent les présélections pour la prochaine promotion Hantrain « commercial voyageurs » qui débutera fin avril 2016.

Contact : www.emploi.sncf.com/fr/emploi

LE DIPLÔME, UN SÉSAME VERS L'EMPLOI

Récemment diplômés, deux alternants de la promotion Hantrain Voyages témoignent de leurs parcours et de leur intégration à la SNCF.



WAHED GHARDJI,
MAJOR DE LA PROMOTION
« D'AGENT COMMERCIAL EN GARE »

« À l'origine, une tuberculose a entraîné la disparition de mon col du fémur à la hanche droite. Après mon bac, j'ai passé

dix ans dans une société de transport. Suite à un licenciement économique, j'ai connu une longue période de chômage. Il faut dire qu'en ayant un handicap et en étant commercial, peu d'entreprises sont prêtes à vous embaucher !

Grâce à ma reconnaissance de travailleur handicapé, j'ai pu intégrer la formation Hantrain Voyageurs à 44 ans. Mes collègues de travail, mes responsables et mon tuteur, ont joué un véritable rôle de soutien tout au long de ma formation. Je me suis senti soutenu ! A la SNCF, on fait attention à vous ! »

« UNE RENAISSANCE » POUR CORRINE NEVEUX

A 54 ans, Corrine Neveux vient d'intégrer la SNCF en CDI. Devant interrompre ses études secondaires à cause de son handicap, elle commencera à travailler dans les années 2000 dans la restauration. Un métier fatigant qu'elle devra quitter et qui la contraindra à se réorienter.

Pour résumer son parcours, elle aime citer une phrase extraite de l'étranger d'Albert Camus « Au milieu de l'hiver, j'ai découvert en moi un invincible été. »

« Le dispositif Hantrain m'a apporté une dignité et une renaissance » dit-elle.

« Une année de partage et de soutien mutuel avec mes collègues de formation. Des rencontres professionnelles ô combien enrichissantes... Et beaucoup de bonheur malgré les difficultés et l'enjeu. C'est un nouvel avenir professionnel que m'offre la SNCF et une reconstruction. A 54 ans, on m'a même parlé d'évolution ! » conclut-elle avec bonheur.



ENTREPRISES, TRAVAIL ET HANDICAP À L'HORIZON 2025

C'est la première fois en France qu'une étude prospective est faite sur l'emploi des personnes handicapées, à l'horizon 2025.

À l'initiative de la Société Générale et de l'Adapt, l'étude a mobilisé le concours de sept grandes entreprises, deux associations (l'Adapt et l'Agefiph) et du CNAM pendant un an.

Les résultats ont été rendus le 8 octobre dernier au siège social de la Société Générale à Paris. Pour Stéphane Clavé, directeur général de l'Agefiph « Cette étude ouvre des pistes et a le mérite d'ouvrir des problématiques. À l'Agefiph aussi, on s'insère naturellement dans une logique de prospective. Nous réfléchissons aux problématiques notamment de l'impact des technologies sur la compensation du handicap, le maintien à l'emploi et imaginons ce qui va en découler

pour l'emploi des personnes handicapées. »

Il ressort de cette étude six scénarios qui imaginent un futur possible. Le scénario pivot étant intitulé « l'intégration des personnes handicapées dans l'emploi par la seconde chance », considéré comme le plus probable et construit autour des dynamiques en cours qui mettent la formation initiale et continue au cœur de l'insertion professionnelle.

Ce scénario souligne que face aux faiblesses durables du marché du travail, les différents échelons de gouvernance nationaux et



Présentation des résultats, le 8 octobre dernier au siège social de la Société Générale, à Paris.

régionaux réorientent une part importante des moyens de la formation professionnelle vers l'adaptation des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises. L'environnement technologique permet des nouvelles formes d'intégration avec, en particulier, la montée des formes variées de travail (télétravail, temps partiel...). Le taux d'activité des personnes handicapées progresse de façon sensible, mais le taux de chômage reste cependant élevé.

D'autres scénarios, du plus positif au plus négatif, sont envisagés. De ces scénarios découlent quatre défis considérés comme des leviers essentiels pour développer l'emploi et la formation des personnes handicapées.

QUATRE DÉFIS MAJEURS SONT RELEVÉS PAR L'ÉTUDE « ENTREPRISES, TRAVAIL ET HANDICAP »

1^{er} défi : En priorité, le défi de la formation professionnelle doit être relevé pour réussir l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

2^{ème} défi : Mieux connaître et soutenir les PME, une cible prioritaire pour l'emploi des personnes handicapées.

3^{ème} défi : Favoriser l'augmentation des jeunes handicapés dans l'enseignement supérieur et dans les lycées d'enseignement général.

4^{ème} défi : Les ESAT et les EA au cœur des changements en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Retrouvez les détails de l'étude sur : travail-handicap2025.fr

L'AGEFIPH SENSIBILISE AUX « NOUVEAUX MÉTIERS »

La situation de l'emploi des personnes handicapées s'améliore de façon générale, mais paradoxalement on constate un nombre accru de demandeurs d'emploi en situation de handicap (+200 000 depuis 2007). » Cette déclaration de la nouvelle présidente de l'Agefiph, Anne Baltazar, aura marqué la conférence de presse, à l'occasion de la XIXe édition de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

« Un accroissement de la population concernée qui peut s'expliquer par l'allongement de la durée de vie professionnelle et la survenue du handicap au cours de la vie professionnelle. » explique Anne Baltazar.

Pour faire face à cette situation, l'Agefiph entend élargir la palette des métiers proposés aux personnes handicapées. Cela veut dire :

- Ouvrir vers des métiers émergents sur le marché de l'emploi (du web).
- Favoriser l'attractivité des métiers vers lesquels les personnes hésitent à s'orienter comme le bâtiment, la santé, le transport routier.
- Mettre l'accent sur des métiers qui ont connu des évolutions

réglementaires, techniques et qui ont permis à davantage de personnes handicapées d'y participer. En exemple, la prestation d'évaluation des capacités fonctionnelles dans les métiers du transport routier qui a permis à des personnes handicapées des membres supérieurs d'obtenir un permis poids lourd.

Autant de métiers, aujourd'hui sous-représentés par les personnes handicapées, qui constituent de véritables opportunités à saisir.



Conférence de presse de l'Agefiph, novembre 2015.

85% DES HANDICAPS SONT NON VISIBLES. POUR SNCF, 100% DE VOS COMPÉTENCES SONT VISIBLES.

C'EST POURQUOI NOUS FAISONS
CONFIANCE À PLUS DE 6 500 PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP, DANS TOUS NOS
MÉTIERS.





*Voir au-delà des apparences,
c'est notre métier !*

Vous nous suivez ?



La différence n'est pas un handicap ! Par la signature d'un accord d'entreprise, nous nous sommes engagés à développer nos recrutements, nos partenariats, notre accompagnement de collaborateurs en situation de handicap. Nous affirmons ainsi notre attachement aux valeurs d'intégrité et de respect des personnes.

Alors, quelle que soit votre situation, découvrez les opportunités, de Bureau Veritas, leader mondial des tests, de l'inspection et de la certification :

[**mission.handicap@bureauveritas.com**](mailto:mission.handicap@bureauveritas.com)



**BUREAU
VERITAS**

Move Forward with Confidence*

L'ATOUT SPORT DANS LES MALADIES CHRONIQUES

Cap Sante et le Medef IDF ont dernièrement organisé un colloque sur l'accompagnement de salariés atteints de maladies chroniques au siège de l'organisation patronale en Ile-de-France. Le but de cette manifestation était de sensibiliser les entreprises à une meilleure prise en charge de leurs salariés atteints de maladies chroniques (un français sur quatre).

Cap Santé Entreprise est un fonds de dotation créé en 2015, qui rassemble des professionnels du monde associatif, de la santé et de l'entreprise. Sa vocation est de proposer un programme étalé sur trois ans pour favoriser le maintien dans l'emploi. Mais également le bien-être au travail, notamment à travers des activités physiques et sportives.

SPORT & SANTÉ :

Certains sports, comme l'aïkido par exemple, peuvent être très bénéfiques pour aider à lutter contre des maladies graves. Didier Besseyre, président de la Fédération Française du Sport Entreprise rappelait, lors du colloque, que les mentalités en France doivent changer. « Il y a dix ans, alors que j'étais président de la Fédération européenne du sport d'entreprise, je me suis rendu compte que les pays scandinaves parlaient beaucoup du sport et de santé. À mon retour en France, je me suis attelé à faire bouger les choses. Le sport n'est pas un vaccin, mais il doit être vu comme une aide »,



Le colloque organisé par Cap Sante et le Medef Île-de-France au siège de ce dernier.

explique-t-il. Didier Besseyre rappelle qu'une personne sédentaire qui se met à pratiquer un sport améliore sa productivité de 6 à 9 % (Etude du Cabinet Goodwill –septembre 2015).

L'enjeu pour la FFSE est bien de modifier les comportements, de rendre le sport accessible à tous les salariés, mais aussi pour les publics en difficulté d'insertion (personnes sans emploi, en situation de handicap...). Et même les futurs retraités.

Le sport pour mieux vivre, mieux travailler, mieux vieillir !

BNP PARIBAS PROMeut L'INSERTION

Avec une présence dans 75 pays et près de 185 000 collaborateurs, dont plus de 140 000 en Europe, BNP Paribas se présente comme l'un des premiers réseaux bancaires internationaux. Entretien avec Dominique Bellion, responsable de la mission handicap du groupe bancaire.

Quelles actions menez-vous pour favoriser l'insertion ?

Dominique BELLION :

Un premier accord d'entreprise en 2008 a vu la mise en place d'un plan d'action structuré et la création d'une Mission Handicap. Ces premières actions ont été renforcées par la signature du deuxième

accord couvrant la période 2012-2015 dont les quatre axes majeurs sont l'augmentation du volume d'embauches avec 200 recrutements en quatre ans, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle par tous les moyens utiles (adaptation des postes de travail, formation...), la formation et la sensibilisation de l'ensemble des managers et salariés et l'augmentation des prestations avec le secteur protégé et adapté.

Quels sont vos besoins de recrutement ?

D. B. : Nos besoins se trouvent actuellement dans la fonction commerciale avec des postes de conseillers. Nous avons plus de 300 métiers différents au sein de la Banque dans tous les domaines liés à nos activités : cela offre le choix pour des profils diversifiés. Nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap, en fonction de leurs compétences et de leur expérience.

Quels sont les profils recherchés ?

D. B. : Nous recherchons des profils de bac +2 à bac +5. Toutefois, nous cherchons aussi à élargir le champ des possibles et à nous appuyer sur l'expérience acquise des personnes. Nous sommes ainsi membre fondateur de l'association HandiFormaBanques qui propose, depuis 2007, des parcours de formations professionnalisantes et accessibles à des personnes ayant un niveau inférieur ou égal au Baccalauréat. Le dispositif de cette formation

professionnelle, assurée par le CFPB (Centre de Formation de la Profession bancaire) concerne principalement les postes de conseillers et de téléconseillers bancaires.

Nous proposons également des stages de six mois à des étudiants handicapés dans le cadre de conventions signées avec des universités. BNP Paribas a, en outre, conclu un partenariat avec le CIDJ (Centre d'Information et de Documentation Jeunesse), pour faire savoir aux jeunes en situation de handicap que les métiers de la banque leur sont ouverts.

Pour postuler :
mission.handicap@bnpparibas.com



BNP PARIBAS
La banque d'un monde qui change

Dominique Bellion.

SERVICE CIVIQUE : 25 000 MISSIONS CRÉÉES D'ICI 2017 DANS LA SANTÉ

Un grand programme national de Service Civique pour les affaires sociales, la santé et les droits des femmes vient d'être lancé. Objectif : la création de 17 000 missions dès 2016 et 25 000 missions d'ici fin 2017. Il propose un cadre d'engagement pour des jeunes de 16 à 25 ans et jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap.

L'ensemble de ces missions de Service Civique, annoncé en décembre dernier par Marisol Touraine, ministre des Affaires Sociales, de la Santé et des Droits des femmes et Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, avec l'Agence du Service Civique, relève de quatre priorités du gouvernement développées ci-dessous.

Améliorer la qualité des services rendus aux usagers des établissements de santé et mener des actions de prévention et de promotion de la santé auprès de la population :

Les jeunes volontaires pourront être accueillis dans des hôpitaux publics ou privés à but non lucratif et participeront à l'orientation et à l'accompagnement des patients et de leurs familles. Leur action permettra d'améliorer les conditions de séjour des patients et de faciliter leurs démarches administratives tout en leur apportant écoute et présence.

Sara Hirlemann, volontaire auprès du CHU Henri Mondor à Créteil, témoigne de son nouvel engagement : « J'ai commencé mon Service Civique le 1er décembre dernier au CHU Henri Mondor, à Créteil. Je dois avouer que l'intitulé de ma mission, « Accompagnement de personnes en difficulté pour marcher ou qui sont perdues pour les aider à se repérer », me laissait plutôt sceptique au départ. Mais une fois sur le terrain, j'ai compris l'utilité réelle de cette mission. Quand on se retrouve seule face à des per-



Lancement du programme du Service Civique pour les Affaires Sociales, la Santé et le Droit des femmes.

sonnes seules, perdues, tout juste hospitalisées, et qu'on devient leur premier repère, c'est fort en émotion. On se sent vraiment utile et valorisé [...] »

Apporter aux familles et aux personnes âgées une écoute et un soutien :

Dans les Caisses d'allocations familiales (CAF) et des Caisses Primaires d'Assurances Maladie (CPAM), les volontaires pourront aider les usagers dans leurs démarches. S'agissant des personnes âgées, les volontaires pourront intervenir dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) ou les logements foyers pour renforcer le lien social au sein de l'établissement, développer les liens entre résidents ou intergénération-

nels et maintenir les relations familiales à travers les outils du numérique... Ils pourront également intervenir directement chez les personnes âgées isolées pour leur apporter écoute et soutien.

Lutter contre l'exclusion, faciliter l'accès aux droits et à la citoyenneté des personnes handicapées et des personnes en situation de précarité :

Les jeunes volontaires pourront accompagner les travailleurs sociaux et les bénévoles des associations de lutte contre l'exclusion. Ils pourront également informer les personnes en situation de handicap, ainsi que leurs familles, des aides dont ils peuvent bénéficier ainsi que des événements sportifs ou culturels se déroulant sur leur territoire et accessibles aux personnes en situation de handicap.

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

Les volontaires participeront à des actions de sensibilisation sur ce thème à destination des jeunes. Ils participeront également à des actions d'information sur la sexualité et la contraception.

QU'EST-CE QUE LE SERVICE CIVIQUE ?

Le Service Civique propose à des jeunes de 16 à 25 ans, et jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap, un cadre d'engagement dans lequel ils pourront gagner en confiance, en compétences et prendre le temps de réfléchir à leur avenir. Il s'agit d'un engagement volontaire de 6 à 12 mois pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt général (en France ou à l'Etranger) pouvant être effectué auprès d'organismes à but non lucratif ou de personnes morales de droit public donnant lieu au versement d'une indemnité prise en charge par l'Etat (de 467,34 €) et d'un soutien complémentaire (en nature ou en argent) pris en charge par l'organisme d'accueil (de 106,31€).

Pour en savoir plus :

<http://www.service-civique.gouv.fr/page/qu-est-ce-que-le-service-civique>

LES 3^E TROPHÉES GESAT 2015 DES PRESTATIONS HANDIRESPONSABLES : LES ESAT* ET LES EA** MIS À L'HONNEUR

Le Réseau Gesat a invité l'ensemble des acteurs du secteur du travail protégé et adapté à Paris, le 15 décembre dernier. Entreprises et organismes publics ont participé à ce colloque annuel, suivi de la cérémonie de remise des Trophées.

Quatre Trophées pour des prestations HandiResponsables étaient remis aux lauréats :

Le GRAND PRIX 2015 a été attribué au Groupe-ment Solidaire « Bleuets de France », dans l'Allier.

Partenaire : Office National des Anciens Combattants et Victimes de Guerre (ONAC). Le bleuets de France, symbole de la mémoire combattante, orne les boutonnières au moment des commémorations et des cérémonies organisées en France et hors de France. Auparavant fabriqué en Chine, il est désormais confectionné en France par des personnes en situation de handicap. Quatre ESAT et EA de la filière plasturgie et un ESAT imprimeur se sont constitués en GME pour répondre au défi de relocaliser les Bleuets de France. Depuis 2014, le GME fabrique plus d'un million de Bleuets de France sur les quatre ans, correspondant au centenaire de la Guerre de 14-18. Les établissements réalisent un travail d'injection thermoplastique, de montage et de façonnage en imprimerie de la fleur. Le GME travaille actuellement sur un nouveau design du Bleuets grâce à la technologie 3D.

TROPHÉE ACCOMPAGNEMENT avec l'EA Fastroad, Seine-Saint-Denis.

Partenaire : La Poste

L'Entreprise Adaptée Fastroad gère pour le réseau la Poste Ile-de-France, le transport quotidien ou occasionnel de ses salariés handicapés, pour leur permettre de prendre leur service. À travers ses activités, Fastroad



Les lauréats à la remise des trophées, le 15 décembre 2015.

propose un accompagnement personnalisé à ses salariés qui souhaitent être acteurs de leurs parcours professionnel.

TROPHÉE ADAPTATION :

EA ETP Synergie, Jura

Partenaire : Parkeon

L'Entreprise Adaptée ETP Synergie réalise depuis 2012 l'assemblage final de racks de présentoirs pour la distribution automatisée de bouteilles de gaz pour les particuliers. ETP Synergie réalise la fabrication et la pose de gâches électriques, la connectique et le câblage complet des systèmes mécaniques, l'installation des batteries et des panneaux solaires, l'application de films adhésifs publicitaires et le contrôle de l'ensemble avant expédition chez le client.

TROPHÉE COOPÉRATION :

ESAT et EA Drôme-Ardèche

Partenaire : Compagnie Nationale du Rhône - Valence

Six ESAT et EA, répartis entre la Drôme et l'Ardèche, se sont regroupés pour répondre à une demande de la Compagnie Nationale du Rhône. Ils réalisent l'entretien paysager des abords des ouvrages du Canal du Rhône, sur 80 km et sur les deux départements. La prestation a été élargie à de nouveaux métiers comme l'entretien de sites abeilles, la gestion des plantes invasives, etc. Les établissements du collectif ont adopté une démarche écologique en supprimant les produits chimiques et en pratiquant le fauchage raisonné.

* Établissement d'aide et service d'aide par le travail. ** Entreprise adaptée.

COUP DE CHAPEAU : UN DÉFILÉ DE MODE FAIT LA PART BELLE AU HANDICAP



Jean-Alexandre Vialle participe au défilé.

La mode n'est pas l'affaire de tous, on le sait bien ! Elle peut être angoissante pour celles et ceux qui se sentent à côté de la norme. La raison : la taille des mannequins, les canons de beauté et des vêtements conçus pour rentrer dans des standards bien loin de la réalité de beaucoup de personnes ayant un handicap. Aussi, en juillet dernier, l'association ADAPEI du Loiret a eu l'idée d'organiser un défilé de personnes en situation de handicap mental. Et de montrer que la mode peut être accessible à tous.

« Les personnes dans nos établissements aiment plaire, se faire belles et beaux pour tout simplement se sentir bien dans leur peau. C'est pourquoi nous avons eu l'idée d'organiser ce défilé », explique Sylvie Pérard à l'initiative du projet. « Vingt et une personnes ont défilé ce jour-là. Nous avons vu des familles regarder différemment et avec admiration leurs enfants. Leur regard s'était transformé, c'était très touchant », se souvient Sylvie Pérard éducatrice au foyer de vie La fontaine basé à Gien, dans le Loiret. Une expérience qui a laissé à tous, participants et familles, un souvenir de grand bonheur et de fierté.

LA SOURCE : L'ART DE CRÉER DU LIEN

Gérard Garouste est l'un des grands peintres français figuratif du 20^e siècle. Poursuivant sa recherche de vérité au travers de sa peinture allégorique et mystique, il a créée, il y a 25 ans, La Source : une association d'éveil à l'art qui vient en aide aux enfants et adolescents en difficulté. L'injustice l'insupporte car elle est insupportable aux âmes généreuses et idéalistes. Il nous livre ici un peu de ses souvenirs d'enfance.

Comment le besoin de créer s'est-il imposé à vous ?

Gérard GAROUSTE : La seule chose qui m'a toujours sauvé, c'est le dessin. Quand j'étais enfant, j'ai souffert de l'échec scolaire. J'étais dans une école religieuse et le curé avait créé dans ma classe une sous-classe pour les deux mauvais élèves, les « nuls » dont je faisais partie. Nous n'étions pas notés comme les autres, dans le binôme, soit j'étais premier, soit le dernier. J'ai le niveau bac mathématique mais je n'ai pas eu mon diplôme. J'avais été un bon élève à une époque mais j'étais incapable de passer un examen. Autant que je me souviens, la peinture a été chez moi une manière de me faire des amis lorsque j'étais en pension et d'avoir une identité.

Dans quel milieu avez-vous évolué dans votre enfance ?

G.G. : J'ai connu les deux extrêmes. Quand j'étais petit, pour m'éloigner de mes parents, je suis allé vivre chez une tante. Elle était drôle et farfelue. Cet oncle et cette tante, qui n'étaient pas riches, avaient en pension un enfant de l'assistance publique et en période de vacances, ils en recevaient six. Plus tard, vers douze ans, mon père a culpabilisé de me laisser dans cet univers défavorisé. Alors on m'a mis dans un bon milieu. Je suis allé en pension.

Les enfants de l'assistance publique vous ont beaucoup marqué. Quels souvenirs en avez-vous gardés ?

G.G. : Mes copains me racontaient des histoires terribles. A cette époque, je ne pouvais rien faire et ce qui était terrible, c'est que les enfants ne disaient rien aux assistantes sociales parce que c'était le monde des adultes. Ils n'avaient pas confiance dans ces femmes qui venaient faire des enquêtes sur les enfants pour savoir si tout allait bien.

De quoi souffraient-ils le plus ?

G.G. : La pauvreté était à la fois morale et matérielle. La plupart des gamins avaient peur des adultes. J'en ai connu qui n'allaient plus chez leurs parents et que l'on retrouvait dans la ville voisine à fouiller dans les poubelles pour chercher de quoi manger. Ils avaient quitté leurs familles à cause des problèmes de violence.

Avez-vous gardé des contacts aujourd'hui ?

G.G. : L'un d'entre eux m'a retrouvé quand j'ai monté une pièce de théâtre sur Paris et un autre que j'ai découvert lorsqu'il était en prison. Je l'ai fait libérer avec l'aide de son avocat et je me suis porté garant en lui proposant un travail. Ça a marché quelques années et puis il est parti.

La Source met l'art au centre du dispositif de reconstruction.

G.G. : Quand on a créé la Source, l'idée était de dire que l'art est un merveilleux outil de travail parce que c'est un lien entre l'adulte et l'enfant. On a créé des ateliers, avec l'artiste, d'un côté, qui a un atelier à disposition pour peindre et qui en échange fait un travail avec les



Gérard Garouste devant l'une de ses œuvres dans son atelier parisien.

enfants. Notre projet est d'ouvrir bientôt, une Source avec un hôpital parisien. Cela concernera des adolescents de 15-25 ans ayant des troubles psychiques. Ce sera comme un hôpital de jour. Ce lieu sera un soutien médical avec des psychologues, des personnes avec des compétences médicales...

Quel type de projets avez-vous mis en place ?

G.G. : On a fait un atelier d'écriture avec Ricardo Montserrat. Les petits enfants venaient avec leurs familles d'accueil. Ils devaient raconter leurs histoires et avec toutes les histoires, nous avons créé un livre. Ce livre a été édité.

Pensez-vous que la psychiatrie s'ouvre à l'art aujourd'hui ?

G.G. : Je suis de l'autre côté du miroir moi-même. J'ai 70 ans aujourd'hui et je suis toujours suivi en psychiatrie. J'ai eu ma première crise à 25 ans, à cette époque-là, il n'y avait pas de dialogue possible. Aujourd'hui, il y a une vraie prise de conscience dans le monde médical sur le fait que l'art puisse apporter quelque chose sur un plan social, sur un plan psychiatrique et sur le bien-être d'un enfant et d'un adulte.

Site web : www.associationlasource.fr

QUI SOMMES-NOUS ? D'OÙ VENONS-NOUS ? OÙ ALLONS-NOUS ? LE MUSÉE DE L'HOMME EN TROIS QUESTIONS

Fondé en 1938, le musée de l'Homme a rouvert ses portes en octobre dernier, après six ans de fermeture et de rénovation. Le musée possède des collections remarquables en préhistoire, ainsi qu'en anthropologie biologique et culturelle et accessibles à tous. Entretien avec Aurélie Fleury, en charge des publics spécifiques.

Quels sont les points forts de l'exposition ?

Auréli FLEURY : Le musée propose au public des galeries d'exposition permanente ou temporaire qui présentent la diversité anthropologique, historique et culturelle de l'humanité. Le parcours permanent du Musée, que l'on nomme « Galerie de l'homme », est le cœur du musée et s'étend sur 2 500 m², répartis sur deux niveaux. Il tente de répondre à trois questions : qui sommes-nous ? D'où venons-nous ? Où allons-nous ?

Comment s'organise le nouveau parcours ?

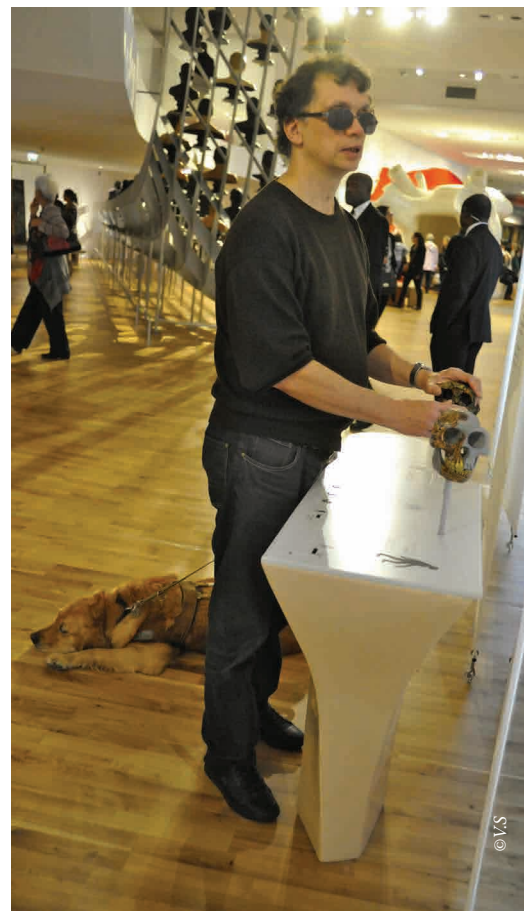
A. F. : La première partie du parcours commence par explorer la nature humaine. Elle invite le visiteur à découvrir, à s'interroger sur sa nature en tant qu'humain appartenant à la même famille des Homo sapiens et en tant qu'individu singulier. La deuxième partie du parcours aborde le temps très long de notre histoire évolutive ; c'est une quête des premières lignées pré-humaines, il y a 7/8 millions d'années et jusqu'au Néolithique. Enfin la troisième partie s'interroge sur l'avenir de l'espèce humaine. Et ce qui est nouveau en 2015 et qui n'existait pas à l'époque de sa création, c'est la dimension écologique et une prise de conscience de la responsabilité de l'homme sur son environnement.

Quels sont les dispositifs mis en place pour rendre accessible le musée aux personnes handicapées ?

A. F. : Le parcours de la Galerie de l'Homme propose une grande variété de supports. Il permet de toucher des objets, de sentir des odeurs comme un feu de bois, de jouer avec son corps.

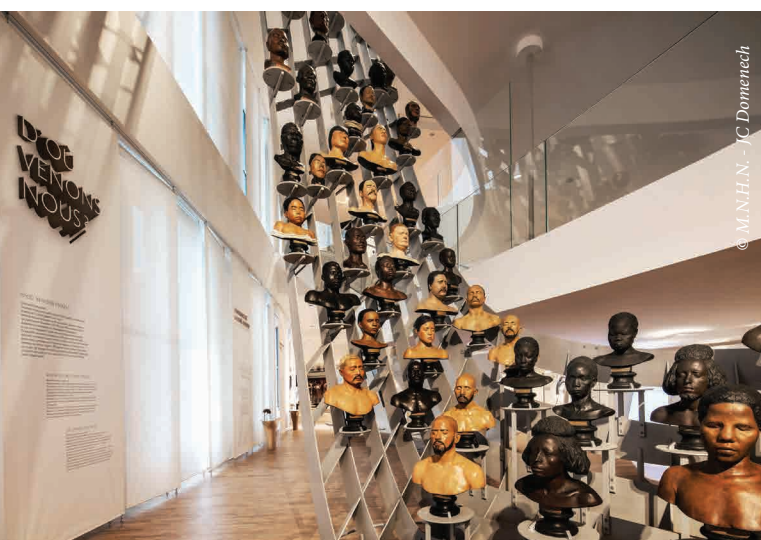
Nous proposons des boucles magnétiques avec amplificateurs pour certains audiovisuels et multimédia parlants, des fiches de salles, avec des textes faciles à lire qui seront à disposition pour les personnes avec un handicap mental, des sous-titrages et transcription de l'ensemble des vidéos parlantes en langue des signes française, des visites LSF (Langue des signes française) avec guide conférencier, des visites tactiles et sensorielles.

Il y a aussi un parcours sensoriel qui comporte une maquette de localisation avec fort contraste et une quinzaine de supports, composés de reproductions d'objets de collections (bustes, crânes fossiles), artefacts, sculptures... posés sur des socles que l'on peut toucher. Ils sont associés à des dispositifs sonores et à des informations en texte et en braille.



Bruno Douchet, aveugle, nous livre ses impressions, lors de la visite.

« Ce que j'ai préféré c'est la yourte car c'est un habitat si différent de ce que nous connaissons. J'ai aussi beaucoup aimé sentir les arcades sourcilières proéminentes de ces petits crânes. »



L'envolée des Bustes.

LES TEMPS FORTS DE LA VISITE

Le grand portant des bustes : sur un rail en aluminium sont juchés 91 bustes réalisés en plâtre et en bronze au cours du XIXe siècle, qui représentent la diversité humaine.

La salle des trésors présente sous vitrine quatre objets majeurs datant du Paléolithique supérieur. La Vénus de Lespugue, statuette en ivoire de mammoth, réalisée il y a 23 000 ans, est l'une des plus célèbres représentations féminines préhistoriques.

D'autres objets comme le mammoth de la Madeleine gravé sur de l'ivoire, le bâton percé de Montgaudier en bois de renne et le propulseur aux bouquetins affrontés, en bois de renne, provenant de la grotte d'Enlène en Ariège sont de véritables trésors à contempler.

Temple de la mémoire collective, le musée de l'homme nous renvoie à cette longue chaîne constitutive de notre espèce, faite de liens invisibles formant une seule et même famille : l'humanité.

Le Musée est ouvert tous les jours sauf le mardi, de 10h à 18h, mercredi nocturne jusqu'à 21h.

Musée de l'Homme. 17, place du Trocadéro 75016 Paris. www.museedelhomme.fr

DÉVELOPPEMENT DURABLE

ÉNERGIES FOSSILES ET RENOUVELABLES, TOTAL ANNONCE LA FIN DU CHARBON

Patrick Pouyanné, directeur général du groupe pétrolier Total, a répondu aux questions des chefs d'entreprise du mouvement Ethic lors d'une réunion sur la thématique de l'énergie et de l'impact sur le climat.

LES ÉNERGIES FOSSILES

« Le monde fonctionne aujourd'hui avec 81 % d'énergies fossiles (30 % de pétrole, 20 % de gaz, 30 % de charbon). Il y a l'énergie nucléaire (7 à 8 %), les énergies renouvelables essentiellement hydrauliques, et le vrai renouvelable qui ne représente seulement que 3 à 4 % du mix énergétique mondial ! En 2050, on prévoit d'utiliser au moins 60 % d'énergies fossiles soit 20 % de pétrole, 20 % de charbon et 20 % de gaz. »

DES CHOIX STRATÉGIQUES

« Total est souvent présenté comme responsable de certaines pollutions, cela est vrai. Mais il ne faut pas oublier que nous sommes et que nous serons une partie de la solution à ces problèmes. Les énergies fossiles lorsqu'elles sont consommées génèrent 40 % des émissions mondiales. Il faut savoir que le gaz émet deux fois moins d'émissions de CO2 que le charbon et que 50 % de la production de Total est représentée par le gaz. Si l'on remplaçait toutes les centrales de charbon de la planète par les centrales de gaz, on réglerait un quart du problème de CO2 ! La Chine est en train de bouger car la pollution de l'air provoque des maladies respiratoires dans la population.

J'ai pris la décision de retirer le groupe de nos activités commerciales en charbon dès fin 2016. Il faut être cohérent ; si l'on critique le charbon on ne va pas continuer à en tirer des bénéfices ! »

INVESTIR DANS LES ÉNERGIES DURABLES

« Le sujet du climat est complexe. Il y a des opportunités à prendre pour des groupes comme le nôtre, mais nous considérons que c'est de la diversification. Total a investi 2,5 milliards de dollars dans Sunpower. L'énergie solaire est



Sophie de Menthon, présidente d'Ethic et Patrick Pouyanné, directeur général de Total qui signe le livre d'or.

compétitive uniquement parce qu'elle est fortement subventionnée. Et il faut voir comment on peut rendre à terme ces énergies rentables.

Concernant les voitures, je pense qu'il faut développer les véhicules hybrides. Il faut inciter les consommateurs à acheter ces véhicules, même s'ils sont plus chers. Mais aussi, parallèlement, chercher à faire baisser le coût de ces technologies. »

PERSPECTIVES

« Notre grand défi dans le développement des énergies renouvelables est de faire progresser nos capacités de stockage car l'énergie se stocke mal. Avec la COP 21, on voit que la mobilisation des acteurs est bien présente. Mais in fine, ce sont les décisions des acteurs économiques qui feront la transition énergétique, car ce sont eux qui investissent. Le groupe souhaite participer à cette forme de transition énergétique, tout en étant conscient qu'on a besoin d'énergies fossiles (pétrole et gaz), mais qu'on doit le faire de mieux en mieux. »

POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE : L'AVIS DE BUREAU VERITAS



Hicham Lahmidi.

Pour Hicham Lahmidi, responsable développement et méthodes énergie chez Bureau Veritas, on distingue deux types d'entreprises : celles qui veulent répondre à leurs obligations réglementaires, et les autres qui se démarquent et qui veulent aller au-delà du volet exigences. « Le prix de l'énergie en électricité et en gaz a augmenté de 35 % depuis 2007, ce qui impacte fortement la feuille de route énergétique de l'entreprise. L'amélioration de ce point ne passe pas forcément par la case travaux et investissement. L'adoption des éco-gestes au sein de l'entreprise peut réduire la facture énergétique de 5 à 15 % », explique-t-il.

Les responsables énergie ou développement durable ont bien intégré l'intérêt de ce levier et organisent régulièrement des stages de sensibilisation auprès des salariés. Des gestes quotidiens souvent simples qui ont un impact réel sur la consommation d'énergie.

Ce challenge a motivé Bureau Veritas pour inscrire dix implantations de son Groupe au concours CUBE 2020. L'objectif est de s'engager à réduire sa consommation énergétique sur un an. « Cela fonctionne puisque sur soixante-quatorze bâtiments inscrits à la première édition du concours, une économie moyenne de 9 % a été enregistrée par bâtiment (16 000 euros d'économies de facture sur l'année). Mais ces actions doivent s'inscrire dans le temps pour durer et être renouvelées tous les trois ans », poursuit Hicham Lahmidi, soucieux de la pérennité de ces actions.

LA HALLE PAJOL : UNE OASIS ÉCOLOGIQUE À PARIS, ACCESSIBLE À TOUS

3 523 m² de panneaux solaires photovoltaïques ont été installés sur le toit de cet ancien entrepôt de la SNCF, transformé en un harmonieux bâtiment en bois. Le bâtiment accessible aux personnes handicapées accueille une auberge de jeunesse avec, en sous-sol, une salle de spectacle, une bibliothèque, des commerces, des bureaux, ainsi qu'un jardin de 9 000 m².





Toutes nos
offres d'emplois
sont ouvertes
aux personnes
en situation
de handicap

**REJOIGNEZ UN GROUPE
D'ENVERGURE NATIONAL,
BASÉ EN RÉGION, OÙ L'HUMAIN
PRIME AVANT TOUT !**

Crédit  Mutuel

Caisse Fédérale du Crédit Mutuel MABN, société coopérative anonyme à capital variable, capital initial de 38 112 € - immatriculée sous le n° 556 650 208 RCS LAVAL
43, bd Volney 53083 Laval Cedex 09, contrôlée par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), 61 rue Taitbout, 75436 Paris Cedex 09
et Caisse Régionale de Crédit Mutuel de Normandie, 17 rue du 11 novembre, 14 052 Caen Cedex.

TOUS DIFFÉRENTS, TOUS UNIQUES !

PLUS DE **750**
COLLABORATEURS
EN SITUATION DE HANDICAP

& un **taux d'emploi**
de **6,15%***



Pour nous, seuls les compétences, l'envie et l'état d'esprit font la différence !

Depuis plus de 20 ans, la Société ATAC accompagne tous les talents grâce à son Programme Handicap, tant dans les actions de recrutement que dans la sensibilisation ou le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs.



AuchanSuper

programmehandicap@atac.fr • www.simplymarket-handicap.fr
www.simply-market-carrieres.fr

* Taux d'emploi au 31/12/14