



EDITO

par Bernard Devert,
Président Fondateur
d'Habitat et Humanisme



Un statut pour l'entreprise solidaire

2014 est une date importante pour l'entreprise solidaire. Avec la loi du 1^{er} août qui lui offre un statut, elle doit répondre au moins à deux critères :

- une gouvernance qui ne soit pas liée à la seule détention du capital,
- une lucrativité contenue, l'activité devant privilégier le développement social et non le seul partage des bénéfices.

Les sociétés commerciales peuvent bénéficier de ce statut, mais elles doivent faire la preuve de leur utilité sociale définie comme le soutien aux personnes en situation de fragilité, ou encore la lutte contre les exclusions et les inégalités.

L'entreprise est désormais le 1^{er} acteur de la finance solidaire via l'épargne salariale. Si la société est reconnue, l'entreprise cependant ne l'est pas.

Ce grand juriste que fut Jean Ripert disait que le monde est peuplé d'êtres nouveaux qui ne sont pas comptés dans le dénombrement de la population et qui pourtant sont aussi vivants que des êtres physiques. Cette "population nouvelle" recensée de façon réductrice offre aux seules personnes morales, les sociétés, une capacité de plein exercice.

L'article 1832 du code civil définit la société à partir de deux éléments : l'affectio societatis, la volonté de se réunir, en vue du partage des bénéfices. L'acte d'entreprendre est singulièrement limité : quel partage de cet affectio societatis pour les salariés, fussent-ils des cadres.

Les sociétés sont omniprésentes, les entreprises sont absentes.

Est-il juste de considérer que les actionnaires sont les seuls propriétaires de l'entreprise ? Certes, ils possèdent un titre financier mais cette part du capital est susceptible d'être cédée en Bourse du jour au lendemain. Une responsabilité aussi limitée dans la durée met en exergue le vide juridique du statut de l'entreprise, confrontée à des obligations plus longues et lourdes, à commencer par ses engagements vis-à-vis des salariés.

La société se construit à partir d'une connaissance (affectio societatis). L'entreprise procède d'une reconnaissance de ceux-là mêmes qui, dépassant le court-termisme, l'inscrivent dans une finalité qui n'est pas seulement d'enrichir les associés mais aussi la Cité par le partage des liens économiques, financiers et sociaux à partir desquels s'opère une recherche constante du sens qui, seul, donne au possible de l'échange la source de nouveaux possibles.

Ne sommes-nous pas là dans une approche d'un entrepreneuriat qui ne demande pas à être qualifié de social ou de solidaire. Pour entreprendre durablement, il s'agit d'introduire la question du sens qui toujours met en exergue confiance et solidarité.

Un nouveau rendez-vous pour ouvrir cet important chantier que l'ESS ne peut pas désertier.

Le nouveau paysage de la RSE

Le paysage français et international de la RSE a profondément évolué et s'est structuré au cours des dernières années aboutissant même en 2010 à la publication d'une norme* donnant aux entreprises et aux organisations des lignes directrices pour opérer de manière socialement responsable.

Qu'elle s'exprime maintenant en interne dans ses RH, dans son métier propre ou dans la Cité, la Responsabilité Sociale et Sociétale de l'entreprise prend souvent la forme de partenariats où se rencontrent des mondes qui apprennent à se connaître et à travailler ensemble : c'est en puisant dans l'expérience de l'association que l'entreprise appréhende au mieux la réalité sociale du terrain, c'est en intégrant les ressources de l'entreprise que l'association structure son action.

Profit et Non Profit se retrouvent ainsi autour d'un même objectif : assumer leur responsabilité vis à vis de la Société et de ses citoyens.

* Norme internationale ISO 26 000 Responsabilité Sociétale des Organisations.



REPÈRES

Entretien avec **Charles Benoit Heidsieck**,
Président Fondateur du RAMEAU*



Entreprises et secteur associatif : que faire ensemble et pourquoi ?

Le mouvement est en marche, tant coté associations qu'entreprises : **1 entreprise sur 5 est déjà impliquée auprès d'une association** et un tiers se déclare intéressé par la coopération avec le secteur associatif.

“Nous ne sommes plus au temps des pionniers, nous sommes maintenant au temps où sur les territoires, très concrètement, les petites associations, les PME, les grandes entreprises, les grandes associations sont déjà en marche.”

Cette dynamique répond à un vrai objectif pour l'entreprise : objectif de mobilisation interne, d'autant plus fédérateur qu'il y a un lien avec le cœur de métier de l'entreprise - comment mettre son métier au service du bien commun - exemple d'Orange sur le thème de la fracture numérique au sein des associations ou d'un banquier comme la Banque Postale sur l'accessibilité bancaire - objectif aussi **de performance ou d'innovation**.

La nature des partenariats

Sur la base de 350 partenariats que nous avons étudiés de façon approfondie, quatre types de partenariats ont été recensés : **le Mécénat** - l'entreprise aide l'association sur le territoire, dans des domaines sociaux, culturels, sportifs, humanitaires ou environnementaux - **les pratiques responsables** - l'association met son savoir-faire au service de l'entreprise - **la coopération économique** - l'entreprise et l'association créent ensemble une nouvelle filière - **et l'innovation sociétale** - inventer ensemble des solutions à grande échelle.

Aujourd'hui la diversité des formes d'engagement permet ainsi d'offrir un large panorama d'actions où associations et entreprises, selon leurs objectifs, peuvent trouver un terrain d'entente commun.

Les clefs du succès

La première est d'être très clair sur les objectifs et très souple sur les modalités, les modes de fonctionnement des deux acteurs étant très différents. Savoir quel est l'**objectif** que l'on veut se fixer, sur quoi l'on veut travailler... Certaines T/PME vont se mobiliser grâce à des actions très concrètes sur des problématiques précises qu'elles ne peuvent résoudre seules. Le partenariat devient alors un levier stratégique pour l'entreprise. D'autres vont choisir d'intégrer, en amont, des associations en lien avec les problématiques de l'entreprise... parce qu'elles sont confrontées aux mêmes enjeux de territoire, parce que c'est un moyen d'épanouissement des collaborateurs... l'entreprise sait où elle est légitime.

Deuxième clef de succès, se rencontrer en territoire pour savoir **avec qui** l'on peut croiser des enjeux convergents : les collectivités locales, le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA), le mouvement associatif local lèvent aujourd'hui cette difficulté de rencontre entre entreprises et associations sur des lieux structurés sur les territoires.

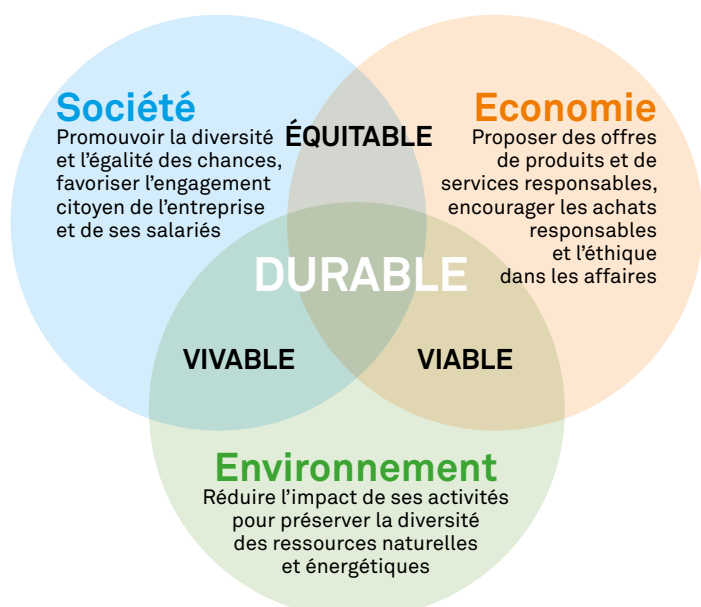
Et la troisième clef est d'évaluer à la fois l'**impact** du partenariat sur le bien commun, mais aussi les effets qu'il produit au sein de l'association et au sein de l'entreprise, son retour sur engagement.

En conclusion, le grand défi est d'inventer ensemble des solutions nouvelles et à grande échelle pour répondre aux nouveaux enjeux sociétaux.

L'objet du guide du Médef "Construire Ensemble", élaboré en partenariat avec le Rameau, est bien de permettre aux entreprises "... de s'inspirer de nouvelles pratiques et aux territoires de considérer le tissu entrepreneurial comme un partenaire efficace et légitime, pour répondre aux défis économiques, sociaux, sociétaux et environnementaux auxquels ils sont confrontés".

(*)Le Rameau est un laboratoire de recherche appliqué dont la mission est d'analyser et de concevoir des solutions concrètes de co-construction du bien commun entre entreprises et associations d'intérêt général.

LES 3 PILIERS DE LA RSE



REPORTAGE

Entretien avec **Raphael Benda**, Secrétaire général d'AXA Atout Cœur et **Camille Chauvineau**, Responsable Communication d'AXA Atout Cœur

AXA ATOUT COEUR, le fruit d'une réflexion et d'une émotion



Surprise sur les Terrasses de Nanterre... Semaine de la Responsabilité d'Entreprise à l'heure du déjeuner, 2 000 collaborateurs d'AXA France en tee-shirt bicolore sortent des bureaux et improvisent dans un joyeux tumulte, des chorégraphies, des cours de Chi Qong et autres activités collectives... Les voisins ébahis croient à un exercice d'évacuation... On assiste en réalité à l'une des opérations menées par AXA Atout Cœur, un challenge inter-entités au profit d'une association d'aide aux jeunes en difficulté.

Autres activités, autres pratiques : certains collaborateurs se mettront au service des autres au travers d'une passion commune, la course, avec l'équipe **Axa Atout Cœur Running team**, notamment pour faire la **Soli'Run** au profit d'Habitat et Humanisme.

Le **team building solidaire** fait aussi partie des différents types d'engagement proposés par AXA Atout Cœur à ses 6700 bénévoles inscrits sur le site web, aux côtés du **bénévolat** traditionnel, du **mécénat de compétence** ou de la **STAR, la Solidarité Transition Activité Retraite**, le tout en réponse à des besoins identifiés chez ses 110 partenaires associatifs.

“L'objectif du team-building solidaire est de construire un esprit d'équipe, au profit de structures associatives, en étant au service des autres... son slogan : le plus court chemin pour aller de soi à soi c'est de passer par l'autre... emprunté à Paul Ricoeur, philosophe français du 20^e siècle.”

L'association Axa Atout Cœur

Créée en 1991 par Claude Bébéar, aujourd'hui présidée par Henri de Castries, Président - Directeur général d'AXA depuis 2000, AXA Atout Cœur est une association d'entreprise qui mobilise les équipes et les entités du groupe sur des projets de mécénat social afin que chaque collaborateur, individuellement, puisse incarner l'engagement responsable de l'entreprise.

Aujourd'hui l'association intervient dans 3 domaines : l'exclusion - liée au handicap, à l'exclusion sociale ou à la santé - et depuis 2013, à l'éducation, la prévention des risques et la protection de l'environnement.

“Pour créer un esprit d'équipe en étant au service des autres avec des activités qui peuvent aller du nettoyage des berges de Seine ou des forêts, à la constitution de trousse de toilette pour les SDF, à l'organisation d'ateliers de coaching RH pour des demandeurs d'emplois.”



LA STAR, l'école de la retraite

La STAR, Solidarité Transition Activité Retraite, est une “école de la retraite”, qui prépare les collaborateurs en activité à leur future vie de retraité, en leur permettant de se mettre à temps partiel à la disposition d'une association, entre 6 mois et 3 ans avant l'âge limite de la retraite.

Son objectif est double : d'une part de répondre à un besoin identifié par les partenaires associatifs de trouver des compétences sur des sujets pointus - assurance, protection juridique, etc. - d'autre part, desusciter l'envie chez les collaborateurs pré-retraités de remplir des missions solidaires sur leur temps de travail, avant de les poursuivre à leur retraite.

LE PROJET HOME DE BRICO-DÉPÔT

“Chacun a amené ce qu'il pouvait en termes de compétences. Il y avait beaucoup d'entraide... et beaucoup de bonne humeur aussi !”



Depuis 2 ans, BRICO DEPOT accompagne Habitat et Humanisme pour des rénovations de logements : une équipe de personnel est mobilisée pour réaliser les travaux avec des matériaux offerts par l'entreprise.

ACTU

L'ARRONDI sur salaire

La société MicroDON a développé une solution innovante de soutien à des projets de solidarité impliquant employeur et employés.

L'ARRONDI sur salaire offre la possibilité aux salariés de soutenir les actions d'associations de leur choix, en réalisant chaque mois des micro-dons sur leur net à payer. L'employeur en s'associant à l'opération, double le montant du don. On parle de **co-solidarité employeur-employé**.

Aujourd'hui mis en place au sein d'une **vingtaine d'entreprises** en France tel que ADP, Accenture, Soparind Bongrain, NYSE Euronext, Eutelsat, Soregor, Cylande, RAJA... L'ARRONDI sur salaire concerne près de 30 000 salariés et affiche un don moyen de 3,55€ par salarié.

BNP Real Estate a ainsi choisi de proposer à ses salariés de soutenir un projet d'Habitat et Humanisme.

EN PRATIQUE

Entretien avec **Marie-Eve Sérot**, responsable RH des bénévoles à la Fédération Habitat et Humanisme.



Le mécénat de compétences de fin de carrière

Depuis 3 ans, Habitat et Humanisme accueille des salariés de grandes entreprises en fin de carrière, dans le cadre du dispositif de mécénat de compétences. L'entreprise propose à ses salariés de se mettre à disposition de l'association pour une durée de 1 à 3 ans, à temps plein ou partiel.

En échange de ce “don de compétences”, l'entreprise reçoit un reçu fiscal correspondant au salaire versé au collaborateur, montant qu'elle peut déduire à 60% de son impôt.

En 3 ans, Habitat et Humanisme a ainsi intégré 36 collaborateurs issus de 5 entreprises - principalement Orange -. Ils ont occupé des postes divers, en tant que chefs de projet, sur une mission identifiée en lien avec leur profil professionnel : systèmes d'information, recherche de fonds, RH, organisation... au sein de ses associations présentes sur 67 départements.

Pour ces salariés ayant souvent passé plusieurs dizaines d'années dans une même entreprise, c'est un nouveau défi qui redonne du sens à leur travail.

Du côté d'Habitat et Humanisme, c'est l'occasion d'intégrer des personnes expérimentées qui apportent un regard neuf et confrontent son modèle associatif à celui de l'entreprise.

Les entreprises, pour leur part, mettent en oeuvre leur Responsabilité Sociale en proposant une solution valorisante pour leurs salariés en fin de carrière, tout en y trouvant un avantage financier.

“C'est un dispositif particulièrement performant pour la Société dans son ensemble, puisque l'entreprise finance des missions d'intérêt général, que des seniors trouvent un nouveau dynamisme professionnel et que les associations renforcent leur capacité d'agir !”

INNOVATION

Le ton est donné, WISER, plus sage mais aussi plus intelligent...



Entretien avec Gilles Vermot Desroches, Directeur du Développement Durable chez Schneider Electric.

Avec WISER, Schneider Electric répond à son engagement d'intégrer la RSE au cœur de son métier, au cœur de sa stratégie d'entreprise. Comment, en tant que leader mondial de l'efficacité énergétique, faire évoluer sa stratégie pour réduire la consommation énergétique et répondre au problème du réchauffement climatique, (puisque 80% des émissions de carbone sur la planète sont liées à la génération énergétique), au moyen d'outils intelligents dans la maison, dans le bâtiment, dans le quartier, dans l'usine et sur le réseau ?

Le projet répond aussi à la volonté de Schneider Electric de s'engager auprès des plus pauvres sur la planète.

**LA SOLUTION WISER :
courant fort et courant faible,
un circuit énergétique communicant**

En février 2014, Schneider Electric met donc sur le marché en France la solution WISER dont l'objectif premier est d'optimiser l'efficacité énergétique d'un appartement ou d'une maison, par l'installation d'un outil de pilotage depuis son ordinateur, son téléphone ou d'une tablette, un dispositif de contact et de mesure de l'électricité adapté à chaque source d'énergie dans l'habitat - prises de courant, chauffage...

Son coût moyen est de 700 euros pour un 2 pièces et de 1000 euros pour un 4 pièces, amortissable sur 4 ans en moyenne grâce aux économies d'énergie et au futur crédit d'impôt transition énergétique qui devrait s'élever à 30%.

SE TOURNER VERS LES POPULATIONS EN PRECARITE ENERGETIQUE : un partenariat de pratiques responsables avec Habitat et Humanisme

“Mais puisque la RSE c'est aussi l'occasion de se demander si ce que l'entreprise a de meilleur ne peut être utile à des publics particuliers, nous avons voulu nous tourner vers les 63 millions d'habitants européens qui sont en précarité énergétique, qui ont accès à l'électricité ou à l'énergie mais qui n'ont pas les moyens d'en payer la facture ou les 15 000 euros nécessaires à l'isolation de leur logement.”

Une expérimentation de la solution WISER est donc lancée en partenariat avec Habitat et Humanisme, une association proche du terrain qui apporte son savoir-faire pour voir comment, chez les populations en précarité énergétique, (environ 15% de la population en France), cet outil peut permettre d'accroître leur reste à vivre en réduisant leur consommation énergétique.

Une équipe de Schneider Electric, en lien avec les bénévoles de Habitat et Humanisme, installe cette solution dans les appartements et en explique le fonctionnement à leurs occupants. Cette période d'expérimentation donne à Schneider Electric les clefs pour élaborer un produit qui soit cohérent et adapté aux usages, aux demandes et aux besoins de cette population.

WISER, un outil de RSE

“Wiser nous a permis d'exercer notre responsabilité envers la société à plusieurs titres : en étant très investis dans la réduction de la consommation énergétique pour répondre aux enjeux climatiques de baisse des émissions de carbone, en faisant en sorte que l'on permette l'accès à des solutions pour des populations en précarité et en bâtissant des partenariats, ici avec un acteur particulier comme une association.”

SOCIÉTÉ

Nicolas Buchoud,
Président du Cercle du Grand Paris de l'Investissement Durable



Quand Entreprises et Associations se mobilisent dans la Cité...



Dernier Forum annuel : “Grand Paris, le temps de la société civile”, le 1er juillet 2014 aux Jardins de L'Innovation chez Orange

Le Cercle du Grand Paris de l'Investissement Durable* a été créé il y 4 ans. Il mobilise une soixantaine d'entreprises - publiques comme la Caisse des Dépôts, ou privées comme la Poste, Vinci, Schneider Electric, la Deutsche Hypo-Vereinsbank..., des associations comme la Société de St Vincent de Paul et Habitat et Humanisme et des universitaires - autour du projet du Grand Paris.

Récompensé en 2012 par Urban Land Institute à Washington, son objectif est de produire réflexions et propositions concrètes pour qu'au sein du projet du Grand Paris, les objectifs de politique publique soient mieux corrélés avec la vie et le travail des entreprises, et de renforcer la mobilisation d'investissements privés. L'idée est de définir un **nouveau contrat économique et social partagé par tous les**

acteurs de la cité où les questions de fragilité économique et sociale sont prises en compte dans la vie de la métropole, au même titre que la création de richesses.

Le Think Tank a ainsi répondu par des propositions concrètes, en complément aux appels à manifestation d'intérêt des pouvoirs publics, sur des sujets liés à l'efficacité du réseau de **transport urbain parisien** ou à la **pénurie de logements** par exemple :

- **Projet d'infrastructure numérique pour le métro le plus digital du monde**, pour donner accès en temps réel dans le métro à partir de son téléphone portable à l'ensemble des moyens de circulation disponibles - horaires, la réservation d'un véhicule électrique ou d'un véhicule en auto partage - qui permettront au métro du Grand Paris d'irriguer la métropole et à chacun d'être dans une continuité de mobilité sans avoir à se servir de sa voiture,

- **Habitats d'urgence à haute efficacité énergétique**, conçus, à l'issue d'une réflexion commune entre Schneider Electric et Habitat et Humanisme, pour être les plus économes possible à utiliser ou à gérer,

- **Projet d'habitat participatif en Ile-de-France** pour diminuer les coûts sur toute la chaîne de production ou de financement du logement.

“Entreprises et Associations mettent ensemble leurs savoir-faire pour devenir des acteurs de la transformation de la ville au profit de l'utilité sociale.”

LIVRES

**INTÉRÊT GÉNÉRAL,
que peut l'entreprise ?**

**Entretiens croisés -
Institut Montaigne**

L'intérêt général occupe une place singulière dans la tradition juridique et la pensée politique françaises. Parce qu'il est conçu comme dépassement de l'addition des intérêts privés, chacun s'en réclame désormais.

Les entreprises en contestent, souvent, le monopole au secteur public. Elles valorisent parfois ce qui un temps a été baptisé citoyenneté d'entreprise. Elles sont aujourd'hui confrontées concrètement à des attentes, et juridiquement à des normes. Certaines sont anciennes et passent par les obligations fiscales et sociales. D'autres sont plus récentes, autour de la responsabilité sociale des entreprises (RSE).

À l'initiative de l'Institut Montaigne, cet ouvrage donne la parole à des responsables d'entreprise dans le cadre d'échanges avec des personnalités issues d'autres sphères : mutualisme, syndicalisme, journalisme, secteur associatif, fonction publique. Dix thèmes ont été retenus pour dix rencontres : de la santé aux territoires, en passant par la qualité de vie, la démocratie, la diversité ou la pauvreté. L'ensemble autorise un large panorama autour des divers aspects de l'intérêt général.

“Pour que la France soit compétitive et forte, elle a besoin de cohésion sociale. Les entreprises, acteurs majeurs de notre croissance économique, ne peuvent se désintéresser de leur environnement. Le développement de la RSE, la signature de la Charte de la Diversité, les actions civiques engagées par les entreprises montrent que cet impératif a été pris en compte et qu'il s'agit maintenant d'un mouvement de fonds très éloigné des opérations de communication qui ont pu marquer les premières initiatives.. Les dirigeants d'entreprises sont conscients de leur rôle et prêts à l'assumer. Ils témoignent, à mon sens, d'une grande lucidité sur l'obligation qui leur est faite d'embrasser l'intérêt général mais aussi sur la nécessité de penser aujourd'hui un nouveau pacte social.”

Préface de Claude Bébéar.

**L'Institut Montaigne est un Think Tank indépendant dont la vocation est d'élaborer des propositions concrètes dans les domaines de l'action publique, de la cohésion sociale, de la compétitivité et des finances publiques.*

* www.cerclegrandparis.org



Partenariat Altarea Cogedim & Habitat et Humanisme : le développement comme objectif, l'innovation comme moyen d'action.



Animation dans le centre Bercy Village géré par Altarea Cogedim

J'ai toujours pensé qu'il est de la responsabilité d'un acteur immobilier, présent sur tous les segments de marché comme ALTAREA COGEDIM, et de surcroît, dans ce contexte de crise économique et du logement, de prendre la mesure de l'importance de son impact sociétal. Et ce, particulièrement envers les personnes fragilisées qui ont besoin de solutions d'hébergement ou de transition adaptées, pour se reconstruire.

Or, la ville d'aujourd'hui a trop souvent tendance à diviser,   morceler et émietter le lien social.

L'ensemblier urbain que nous sommes va précisément à l'encontre de cet effritement en créant de véritables morceaux de ville où logements, bureaux, commerces, loisirs, équipements publics s'imbriquent. Le généraliste du logement que nous sommes également, sous la marque COGEDIM, doit aussi contribuer à retisser ce lien social, en favorisant l'implantation en cœur de ville de résidences adaptées aux personnes cumulant les difficultés sociales et personnelles.

C'est sur la base de ces constats partagés qu'est fondé notre partenariat avec Habitat et Humanisme depuis 7 ans, avec pour axes : le développement comme objectif et l'innovation comme moyen d'action.

Le groupe a apporté une participation financière à la réalisation de 8 résidences sociales dans différentes régions françaises, un financement annuel de plusieurs postes de prospecteurs fonciers et de gestionnaires locatifs au sein de l'association, et mené des actions communes de communication pour susciter des dons et des vocations de bénévoles.

Notre engagement auprès d'Habitat et Humanisme doit être un véritable accélérateur de développement.

Le fait d'apporter de l'expertise et du temps de nos cadres, d'être décisif dans le montage financier d'un projet auquel nous croyons, participe de cette logique d'amplification afin que plus de personnes bénéficient de la bonne solution logement et plus vite.

Nous avons aussi privilégié systématiquement les concepts novateurs d'habitat, telle la résidence intergénérationnelle à Grasse ou celle de Gex accueillant notamment des femmes victimes de violence. Les projets forts dopent bien souvent les volontés et nos équipes locales se sont investies pour apporter leurs compétences et leur créativité.

Ainsi, notre intervention et l'implication de nos collaborateurs ont permis la création de plus de 200 logements très sociaux pour le compte d'Habitat et Humanisme au sein de résidences sociales, pensions de famille, petits centres d'hébergement d'urgence, maisons intergénérationnelles ayant une capacité d'accueil permanente de plus de 300 personnes.



Pension de famille Château-Gagneur   Gex

Des frontières tombent progressivement : il n'y a pas d'un côté des associations qui réparent et des groupes qui entreprennent. Il y a avant tout des volontés et des projets auxquels l'on donne du sens et des objectifs précis. Les atteindre, et mieux encore les dépasser, est le seul baromètre d'une efficacité à mettre au service d'une ville plus ouverte.



Rémy Weber, Président de la Banque Postale

La Banque Postale, Banque et Citoyenne

Lutter contre l'exclusion bancaire

La Banque Postale assure une mission de service public : elle est la seule banque à s'être vu reconnaître la mission d'accessibilité bancaire par la loi de modernisation de l' conomie. Elle a ainsi l'obligation d'ouvrir un Livret A à toute personne qui en fait la demande et d'effectuer gratuitement sur ce livret les dépôts et retraits à partir de 1,50 euro (versus 10 euros pour les autres banques), ainsi que certains virements/prélèvements (prestations sociales, EDF...). Nous jouons un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion bancaire et dans ce cadre, nous avons mis en place des partenariats avec des associations et des acteurs sociaux, notamment pour accompagner les clients les plus fragiles, quand ils viennent dans les bureaux de poste. Cela permet de répondre au mieux à leurs attentes spécifiques et d'assurer une qualité de service pour tous.

Lancée en octobre 2012, "L'Initiative contre l'exclusion bancaire et financière", un club de réflexion et d'action inédit qui réunit La Banque Postale et des acteurs engagés du monde social et associatif, dont Habitat et Humanisme, nous permet de mieux appréhender les différentes difficultés que peuvent rencontrer nos clients et d'apporter des solutions pour y répondre.

Prévenir les risques de surendettement

La Banque Postale s'est également engagée à prévenir les risques de surendettement. Pour cela, et au-delà de conditions d'octroi de crédits exigeantes et responsables, elle a notamment développé "L'Appui", une plate-forme de conseil à distance spécialisée, pour accompagner tout client qui pourrait rencontrer des difficultés financières, structurelles ou conjoncturelles. Cette plate-forme de conseil et d'orientation bancaire et budgétaire a reçu le soutien du Président François Hollande et fait partie des 15 projets "La France s'engage".

Des services et des produits d'épargne responsables

Notre responsabilité passe aussi par la commercialisation d'offres de produits et de services responsables et adaptés aux besoins de chacun.

Nous proposons des Investissements Socialement Responsables (ISR) aux particuliers et aux investisseurs. En 2014, tous les fonds de la gamme "Investir autrement" ont à nouveau obtenu le label ISR Novethic.

Depuis septembre 2014, La Banque Postale a par ailleurs lancé le "Service d'intérêt solidaire" pour permettre à chaque client détenteur d'un livret d'épargne r glement  de reverser tout ou partie des intérêts à l'une des 11 associations membres de "L'Initiative", dont Habitat et Humanisme.

pour

Investir Agir

est  dit  par

habitat et humanisme

Directeur de la publication : Bernard Devert

Rédactrice en chef : Nathalie Monnoyeur

Comité de rédaction : Marie Savereux, Alix Guibert, Bertrand Avril

Maquette et création : Onna Noko

Date de publication : 1  semestre 2015

Crédits Photos : Luc Benevello, Jeremy Jung, Guillaume Atger.

NOUS CONTACTER

Alix Guibert Responsable des ressources financières
Tél. 04 72 27 42 58
a.guibert@habitat-humanisme.org

69 chemin de Vassieux • 69647 Caluire et Cuire
Tél. 04 72 27 42 58
contact@habitat-humanisme.org

TENDANCES

Entretien avec **Hélène Valade**, Présidente du C3D, le Collège des Directeurs du Développement Durable

Au C3D, RSE mode d'emploi

Le modèle issu de la période des trente glorieuses est arrivé à la fin d'un cycle : peu respectueux des impacts environnementaux, il s'est révélé également insuffisamment inclusif sur un plan social et sociétal. Il faut donc en inventer un autre.

Les directeurs du Développement Durable ou de la RSE dans les entreprises travaillent à relever ce défi. Ils occupent une fonction nouvelle, dont le mode d'emploi se construit en avançant, à coup d'idées neuves et d'expérimentations.

Au sein du C3D (le Collège des Directeurs du Développement Durable, crée en 2007), ils échangent leurs bonnes pratiques et tentent de faire évoluer tant la culture managériale que le modèle économique de leur entreprise. Ils bâtissent ainsi une entreprise responsable, c'est-à-dire soucieuse de limiter ses impacts, de contribuer à l'intérêt général, de tisser des liens entre les acteurs publics et les acteurs privés, de dialoguer, voire de co-construire l'avenir avec les associations.

Et en effet, de plus en plus d'entreprises sont convaincues que la création de valeurs humaine, sociale et environnementale est tout aussi importante que la création de valeur économique.

Ceci passe par des expérimentations qui sont très innovantes et qui demain pourront être déployées à plus grande échelle : les partenariats avec l'économie sociale et solidaire, l'accès à l'emploi de personnes en difficultés, le travail sur des solutions pour une ville plus intelligente, plus sobre, mais aussi plus accessible et plus humaine en sont autant d'exemples.