



Viviane LE GALL
Responsable du Pôle Environnement
ESAIP- École d'ingénieurs d'Anjou, France

DEVELOPPEMENT DURABLE : EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Selon une étude de l'ADEME ^[1] (mai 2004) le développement durable est un concept imprécis pour 63% des français qui l'associent principalement à la protection de l'environnement (gestion des déchets, qualité de l'air, choix énergétiques) mais pas à l'économique ni au social, les deux autres piliers du développement durable. Néanmoins des démarches existent dans les collectivités locales (Ville d'Angers par exemple) ou bien dans des entreprises (LAFARGE CIMENTS, etc.). Ces démarches sont essentiellement basées sur la motivation et la sensibilité des acteurs politiques ou dirigeants.

1- Analyse de l'existant

1-1 Qu'est-ce que le Développement durable

« C'est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs ». Cette définition est issue du rapport Brundtland de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement, soumis à l'Assemblée générale des Nations Unies fin 1987 ^[2].

Le développement durable s'articule autour de 3 enjeux : l'efficacité économique, l'équité sociale et la préservation de l'environnement. Le schéma suivant ^[3] (figure 1) est couramment utilisé :

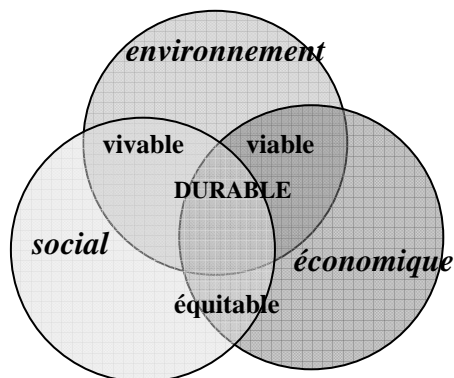


Figure 1 : représentation de la notion de développement durable

La notion de développement durable résulte de la superposition des volets viable, vivable et équitable.

1-2 Les outils existants

Dans le but d'aider les entreprises, des organismes nationaux et internationaux ont développé des outils permettant d'apporter une aide en matière de développement durable. Il s'agit par exemple de :

- **la Global Reporting Initiative (GRI)** ^[4] qui a comme mission de développer des lignes directrices de reporting pour rendre compte des performances économiques environnementales et sociales des organisations gouvernementales et non gouvernementales.

- *l'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises)* ^[2], association loi 1901, créé en juin 2000 qui a pour mission de collecter, d'analyser et de faire connaître les informations, documentation et études sur la responsabilité sociétale des entreprises et sur l'investissement socialement responsable en France et à l'étranger.

- *l'ADEME* ^[1] qui soutient les entreprises dans leur démarche environnementale dans la perspective d'une production plus durable.

- *l'AFNOR* ^[3] avec la publication du fascicule de documentation SD 21000 guide pour la prise en compte des enjeux du développement durable dans la stratégie et le management de l'entreprise .

D'autres outils existent, la norme SA 8000 ^[5] concernant le respect des droits fondamentaux des travailleurs, les Agenda 21 ^[6], etc.

L'analyse de l'existant montre que d'une part les outils de développement durable restent souvent inconnus ou lourds à mettre en place pour une PME-PMI et que d'autre part certains outils sont spécifiques à un domaine et cloisonnent les différents volets du développement durable (ex la norme SA 8000 ^[5]).

1-3 Les travaux en cours

L'AFNOR mène actuellement des expérimentations dans de nombreuses régions concernant la mise en œuvre du guide SD 21000 ^[3]. Elle s'est attachée plus particulièrement à identifier les enjeux et les parties intéressées permettant de couvrir les 3 volets du développement durable .

Pour compléter ces travaux, le Centre de Recherche de l'ESAIP¹ a mené un projet sur les bonnes pratiques (ou initiatives) rencontrées dans des entreprises de la région des Pays-de-la Loire face aux enjeux du développement durable. Ce projet a été soutenu par l'ADEME et a bénéficié de l'aide technique des Chambres de Commerce et d'Industrie d'Angers, de Saumur et de Cholet.

Ce projet a également permis à 4 élèves² ingénieurs de l'ESAIP (option Sécurité Environnement Prévention) de s'impliquer dans les travaux.

2- Méthodologie

A partir d'une analyse bibliographique, un questionnaire organisé selon les trois volets du développement durable et constitué de 28 questions a été envoyé avec une lettre d'accroche à 68 entreprises de la Région des Pays de la Loire (cf tableau 1). Le questionnaire a été mis en ligne et hébergé sur un serveur pour permettre aux entreprises de répondre plus facilement sur internet. La figure 2 donne des exemples de questions issues du questionnaire réalisé.

¹ ESAIP : Ecole d'Ingénieurs habilitée par la Commission des Titres d'Ingénieurs- www.esaip.org

² Maud DURAND- Matthias ENGONIN- David GAIN- Guillaume MABIT

Partie 1 : le viable - environnemental et économique

- 1-1. *Organisez-vous une gestion de l'utilisation de vos ressources ?*
- Réduction des matières premières et des emballages*
 - Réduction de la consommation d'énergie ou d'eau*
 - Utilisation de produits non polluants*
 - Autres (Si possible, merci de préciser).....*
- 1-2. *Anticipez-vous les conséquences environnementales lors de vos achats de matières premières, machines ou produits ?*
- Oui (Si possible, merci de préciser).....*
 - Non*

Partie 2 : L'équitable - économique et social

- 2-1. *Participez-vous à la vie associative de votre collectivité ? (Sponsoring, mise à disposition de biens...)*
- Oui (Si possible, merci de préciser).....*
 - Non*
- 2-2. *Attribuez-vous des fonds à l'aspect associatif ?*
- Oui*
 - Non*
- 2-3. *Les minorités sont-elles représentées dans votre entreprise ? (Personnel handicapé, personne sans diplôme, chômeur de longue durée...)*
- Oui*
 - Non*
- 2-4. *Quel est le pourcentage annuel du personnel qui suit une formation continue?*
.....

Partie 3 : Le viable – social et environnemental

- 3-1. *Selon quels critères faites-vous le choix de vos fournisseurs ?*
- Qualité des prestations*
 - Economiques*
 - Environnementaux*
 - Sociaux*
 - Autres (Si possible, merci de préciser)*
- 3-2. *Les salariés sont-ils sensibilisés à l'impact de votre activité sur l'environnement et avec quelle fréquence ?*
- Oui (Si possible, merci de préciser comment).....*
 - Non*
- 3-3. *Informez-vous vos clients de l'utilisation adéquate de vos produits de manière à augmenter leur durée de vie ?*
- Oui*
 - Non*

Figure n°2 : Exemples de questions posées (extrait du questionnaire)

Les réponses reçues ont été analysées selon les trois volets du développement durable (vivable, viable et équitable) et ont été suivies d'une rencontre avec un responsable de l'entreprise³ pour approfondir les bonnes pratiques mises en place (cf tableau 2 : entreprises rencontrées).

Tableau 1 : Tableau de statistiques relatif aux entreprises

Entreprises	Total	Pourcentage
Entreprises contactées	68	
Entreprises ayant répondu au questionnaire	18	26,5 % (sur les 68)
Nombre d'entreprises prêtes à poursuivre le projet	15	83,33 % (sur les 18)
Nombre d'entreprises visitées	11	73.3 % (sur les 15)

Tableau 2 : Entreprises rencontrées

Entreprises rencontrées	Secteurs d'activité
BCV Technologies	Matériel de production et de transport d'électricité
Chantiers BENETEAU	Production de bateaux de plaisance
Celestica France SAS	Sous traitance de fabrication de cartes électroniques et leur assemblage
Imtec	Production de matières plastiques, produits et demi-produits
Insudiet	Diététique- Produits naturels et de régime
Inter-cosmétiques	Production de produits cosmétiques
Martin Technologies Tôlerie fine et Sérigraphie	Tôlerie fine – claviers à membrane – marquage du métal et plastique
ONYX GRANDJOUAN	Gestion globale des déchets et de la propreté
Pfizer PGM	Laboratoire pharmaceutique
ThyssenKrupp Elevators Manufacturing France	Production, montage, transformation, commercialisation et maintenance d'ascenseurs, d'appareils de levage et d'escaliers roulants
Vilmorin	Recherche, production et commercialisation de semences potagères

3- Les bonnes pratiques rencontrées

Les bonnes pratiques identifiées ont été classées selon les 3 volets du développement durable (équitable, viable et vivable) (cf tableau 3).

³ Profils des personnes rencontrées en entreprise : Responsable qualité et/ou Responsable sécurité et/ou Responsable environnement, Responsable production, Responsable maintenance.


Tableau 3: Thèmes des bonnes pratiques rencontrées


Thèmes des bonnes pratiques	Volets du Développement Durable
Réduire l'absentéisme	Equitable : aspect économique et social
Participer à la vie associative de la collectivité	
Augmenter le pourcentage de formation continue	
Réduire la fréquence des accidents du travail	
Réduire le taux des maladies professionnelles	
Réduire la gravité des accidents du travail	
Augmenter les formations en santé et sécurité	
Déclarer les « presque-accidents »	
Surveiller la pyramide des âges	
Intégrer les minorités	
Communiquer auprès des clients	
Sensibiliser le personnel	Vivable : aspect social et environnemental
Informier le voisinage	
Diminuer les nuisances afin de protéger le voisinage	
Favoriser l'implication des nouveaux arrivants dans la démarche de l'entreprise	
Diminuer la consommation d'énergie et/ou d'eau	Viable : aspect environnemental et économique
Diminuer la consommation de matières premières	
Eliminer les substances dangereuses dans les produits	
Diminuer la quantité de déchets	
Augmenter la valorisation des déchets	
Valoriser les matières premières non utilisées	
Diminuer les rejets aqueux et/ou atmosphériques	
Trier les déchets	

Pour avoir une démarche plus globale, il est important d'associer ces bonnes pratiques entre elles, c'est-à-dire de les relier à des enjeux stratégiques ou opérationnels. Pour ne pas alourdir l'étude réalisée nous avons retenu 5 enjeux communs à l'ensemble des bonnes pratiques identifiées, **la performance économique, la gestion et la prévention des risques, la responsabilité sociétale, l'anticipation de la réglementation et la responsabilité environnementale**. Le tableau suivant (Tableau 4) donne les liens entre les bonnes pratiques constatées et les enjeux retenus. Ces liens ne prennent pas en compte la notion de prédominance d'un enjeu par rapport à un autre selon la bonne pratique rencontrée. De même, l'absence de correspondance entre une bonne pratique et un enjeu ne signifie pas que le lien est inexistant mais que ce dernier n'a pas été relevé lors de cette étude ou lors de travaux antérieurs réalisés à l'ESAIP.

Tableau 4 : Tableau de correspondance entre enjeux et bonnes pratiques

Enjeux Bonnes pratiques	Gestion et prévention des risques	Performance économique	Responsabilité sociétale	Anticiper la réglementation	Responsabilité environnementale
Réduire l'absentéisme		+	+		
Participer à la vie associative de la collectivité			+		
Augmenter le pourcentage de formation continue	+	+	+	+	+
Réduire la fréquence des accidents du travail	+	+	+		
Réduire le taux des maladies professionnelles	+	+	+	+	
Réduire la gravité des accidents du travail	+	+	+		
Augmenter les formations en santé et sécurité	+	+	+	+	
Déclarer les « presque-accidents »	+	+	+	+	
Surveiller la pyramide des âges		+	+		
Intégrer les minorités			+	+	
Communiquer auprès des clients		+	+		
Sensibiliser le personnel ⁴	+	+	+	+	+
Informers le voisinage	+		+	+	+
Diminuer les nuisances afin de protéger le voisinage	+		+	+	+
Favoriser l'implication des nouveaux arrivants dans la démarche de l'entreprise	+	+	+		+
Diminuer la consommation d'énergie et/ou d'eau	+	+		+	+
Diminuer la consommation de matières premières	+	+			+
Eliminer les substances dangereuses dans les produits			+	+	+
Diminuer la quantité de déchets	+	+	+	+	+
Augmenter la valorisation des déchets		+		+	+
Valoriser les matières premières non utilisées		+			+
Diminuer les rejets aqueux et/ou atmosphériques	+		+	+	+
Trier les déchets	+	+	+	+	+

 L'Equitable, aspect économique et social

 Le Vivable, aspect social et environnemental

 Le Viable, aspect environnemental et économique

⁴ La sensibilisation du personnel concerne les trois volets du développement durable- Pour des raisons de présentation, cette pratique n'est citée qu'une seule fois dans le tableau 4.

4- Mise en œuvre des bonnes pratiques

Pour que la démarche de développement durable soit la plus efficace possible, elle doit être appliquée par tous les employés de l'entreprise. Elle nécessite une information claire, simple et redondante en fonction des moyens utilisés. Pour ce faire, il est indispensable que les salariés soient sensibilisés, formés, documentés et qu'ils puissent communiquer convenablement, notamment avec le personnel d'encadrement. Dans ce chapitre les expériences des entreprises contactées sont encadrées ou bien représentées dans des tableaux.

4-1 Sensibilisation du personnel

La sensibilisation du personnel a pour objectif de faire intégrer à l'ensemble du personnel l'intérêt individuel et collectif de mener une telle politique dans l'entreprise.

Intérêt collectif :

Par exemple, une meilleure gestion des ressources de l'entreprise ou de ses déchets permet, en plus du respect de l'environnement, de réaliser des économies supplémentaires ; autre exemple, diminuer le nombre de maladies professionnelles permet de diminuer le taux d'absentéisme et d'augmenter ainsi la production.

Intérêt individuel :

Si l'on reprend l'exemple précédent, avancer le fait que les économies réalisées puissent être profitables au personnel, l'implique davantage. En ce qui concerne les maladies professionnelles, faire intégrer aux salariés le fait qu'ils sont les premiers à tirer profit de la diminution du nombre d'accidents ou de troubles musculo-squelettiques (TMS) est important.

Martin Technologies Tôlerie fine et Sérigraphie met en situation ses opérateurs par le biais de simulations d'accidents ou de pollutions accidentelles afin de favoriser les réactions adéquates.

ThyssenKrupp Elevators Manufacturing France organise des périodes de sensibilisation avec la retransmission de films de l'INRS, la diffusion de consignes de tri des déchets et la distribution d'un manuel d'accueil.

Insudiet a rédigé un manuel d'intégration ou carnet de vol pour les nouveaux arrivants. (Entretiens avec les services de l'entreprise, agenda de sa semaine, fiche d'identité du personnel, hygiène sécurité, plan de circulation, etc.).

4-2 Formation

Après la phase indispensable de sensibilisation, une étape de formation du personnel doit être initiée pour enseigner les bonnes pratiques à suivre afin d'atteindre au mieux les objectifs fixés par l'entreprise. Pour ce faire, chaque unité de travail doit être gérée individuellement afin d'adapter la formation à chacun des postes.

Quels déchets sont produits ici ? Comment les trier ? Comment diminuer leurs quantités ? Quels sont les risques sur ce poste ? Comment améliorer les conditions de travail ?

Le personnel d'encadrement doit alors prendre le temps nécessaire à la formation de chacun. Il est préférable que cette formation s'effectue sur le poste même afin que les employés saisissent au mieux les bonnes pratiques à mettre en œuvre. Ils assimileront alors visuellement et sur leur poste les meilleures dispositions à prendre pour parvenir aux objectifs fixés.

Martin Technologies Tôlerie fine et Sérigraphie accompagne ses employés lors d'une formation au secourisme révisée à raison d'un groupe de trois employés par semaine. Sur 120 employés que compte l'entreprise, 40 possèdent cette formation.

4-3 Documentation

Pour appuyer la sensibilisation et la formation, il est indispensable que les employés aient constamment à l'esprit l'intérêt de la démarche et les consignes à suivre pour appliquer les bonnes pratiques.

L'entreprise BCV technologies diffuse des consignes et des procédures sur chaque unité de travail. Parallèlement, les responsables vérifient sur le terrain qu'elles sont connues, applicables et appliquées.
Selon l'entreprise, la réussite de cette démarche tient au fait que les procédures contiennent outre des explications, beaucoup de supports visuels.

4-4 Communication

La communication est indispensable dans les deux sens. Une personne volontaire dans chaque unité de travail peut être un relais entre ses collègues et la direction.

L'entreprise Martin Technologies Tolerie fine et Sérigraphie organise un challenge par équipe récompensant les meilleures initiatives et remarques de la part des salariés en matière de sécurité, environnement et qualité. Les opérateurs mettent à jour l'évaluation de leurs postes par l'intermédiaire d'un jeu. Suite à leurs remarques, les postes sont réaménagés et des accidents de travail sont évités.

L'instauration de réunions d'information, auxquelles tout le personnel participe, permet aux employés de juger de la prise en compte de leurs points de vue et des résultats.

Insudiet organise des réunions bisannuelles où les salariés expriment leurs problèmes et leurs envies au sein du groupe de travail.

Enfin, diffuser un magazine ou un bulletin d'entreprise permet aux employés de situer l'état d'avancement du projet.

BCV Technologies édite un magazine annuel qui présente les améliorations.

Au-delà de cette communication interne, il est important de faire part de sa démarche à l'extérieur de l'enceinte de l'entreprise.

Vilmorin aide les clients qui le demandent à mettre en place le tri sélectif des déchets afin de les faire bénéficier de son expérience.

Martin Technologies Tôlerie fine et Sérigraphie a organisé une journée portes ouvertes avec ses clients, ses fournisseurs, les riverains, les salariés et leurs familles.

4-5- Bonnes pratiques à suivre

Lors des différentes rencontres avec les entreprises sur le terrain nous avons pu noter les méthodes adoptées et les résultats obtenus. Un panel des pratiques rencontrées est donné dans les tableaux 5 à 7.

Tableau 5: Bonnes pratiques à suivre dans le domaine de l'Equitable

Bonnes pratiques	Entreprises	Mise en œuvre des bonnes pratiques
Surveiller la pyramide des âges du personnel	BCV Technologies	- Consignation des savoir-faire dans des procédures pour éviter la perte des connaissances lors des départs en retraite.
	Imtec	- Pour éviter la perte de savoir-faire un travail en binôme a été instauré sur les postes à risque.
	Inter-cosmétiques	- Un système de parrainage permet la transmission des savoir-faire. La personne expérimentée est disponible afin de répondre aux questions sans pour autant travailler avec le nouvel arrivant.
	ThyssenKrupp Elevators Manufacturing France	- Programme d'apprentissage avec intégration en fin de formation pour palier aux départs en retraite.
Intégrer les minorités	Celestica France SAS	- Emploi de personnes handicapées à la production avec un poste aménagé pour faciliter l'intégration.
	Inter-cosmétiques	- L'âge des candidats n'est pas considéré comme un critère d'embauche.
	ThyssenKrupp Elevators Manufacturing France	- Des personnes non diplômées sont sur les postes à faible valeur ajoutée - Embauche de chômeurs de longue durée selon les besoins de l'entreprise
Sensibilisation du personnel	Martin Technologies Tôlerie fine et Sérigraphie	- Organisation de réunions d'aspect (dans le domaine de la tôlerie fine, les opérateurs travaillent au touché) durant lesquelles les opérateurs peuvent donner leur avis sur les produits et les procédés de production.
Communiquer auprès des clients	ONYX GRANDJOUAN	- Enquêtes de satisfaction du client.

Tableau 6: Bonnes pratiques à suivre dans le domaine du Vivable

Bonnes pratiques	Entreprises	Mise en œuvre des bonnes pratiques
Informier le voisinage	Martin Technologies Tôlerie fine et Sérigraphie	- Organisation d'une journée portes ouvertes.
Favoriser l'implication des nouveaux arrivants dans la démarche de l'entreprise	Martin Technologies Tôlerie fine et Sérigraphie	- Dès leur arrivée, les intérimaires sont formés aux démarches sécurité et environnement instaurées dans l'entreprise, partant du principe qu'un intérimaire peut être amené à retravailler chez eux.
	ThyssenKrupp Elevators Manufacturing France	- Les nouveaux arrivants suivent une formation environnementale et sécurité dès la première journée.
	Insudiet	- Un circuit d'intégration est mis en place dans l'entreprise, chaque nouvel arrivant s'entretient avec tous les services y compris le service environnement.
Sensibilisation du personnel	BCV Technologies	- Par des consignes et des procédures à suivre. Des réunions sont organisées mensuellement afin de sensibiliser le personnel.

Tableau 7: Bonnes pratiques à suivre dans le domaine du Viable

Bonnes pratiques	Entreprises	Mise en œuvre des bonnes pratiques
Diminuer la consommation d'énergie et/ou d'eau	ThyssenKrupp Elevators Manufacturing France	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de robinets automatiques. - Affichage de consignes pour que le personnel pense à éteindre les écrans d'ordinateurs et les éclairages en fin de journée. - Valorisation des actions du personnel en matière d'économie d'énergie par un espace affichage.
	Insudiet	- Mise en place d'un système géothermique constitué de 23 puits pour chauffer et/ou rafraîchir les installations industrielles
	Chantiers BENETEAU	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion technique centralisée avec coupure d'énergie le soir pour éviter toute consommation superflue d'électricité et de gaz - Mise en place d'un système de filtration de l'eau des piscines d'essai des bateaux. - Campagne d'isolement des bâtiments en cours pour limiter la consommation d'énergie.
Diminuer la consommation de matières premières à la source	Insudiet	- Essai de réduction de l'aluminium à la source.
	Chantiers BENETEAU	- Contrôle continu de la consommation des matières premières.
	Imtec	- L'entreprise tente de minimiser ses pertes de matières premières (carotte d'injection pour le moulage) afin de diminuer le rejet de déchets.
Valoriser les matières premières non utilisées	ThyssenKrupp Elevators Manufacturing France	- Tri à la source afin de valoriser les matières premières.
Eliminer les substances dangereuses dans les produits	Celestica France SAS	- Par l'ouverture d'un groupe de travail depuis 1999, la société s'investit dans l'application des directives RoHS et WEEE et dans l'évolution de la fabrication électronique liée à la suppression du plomb. Un an après le début du projet, le site de Saumur sera en mesure en juillet 2005 de fabriquer des produits conformes aux exigences de la directive RoHS.
Sensibilisation du personnel	Imtec	- Une heure par an est consacrée à la sensibilisation des opérateurs et 2 heures à l'attention des postes d'encadrement

6- Bilan

Ce projet réalisé par le Centre de Recherche de l'ESAIP a permis de dégager les bonnes pratiques rencontrées dans les entreprises face à 5 enjeux du développement durable (*la performance économique, la gestion et la prévention des risques, la responsabilité sociétale, l'anticipation de la réglementation et la responsabilité environnementale*).

Ces bonnes pratiques identifiées sont mises à la disposition de tout organisme qui souhaite mettre en place une démarche de développement durable. Nos travaux seront poursuivis prochainement avec une analyse plus fine des bonnes pratiques pouvant exister entre l'entreprise et les collectivités locales et ils porteront également sur la mesure de l'efficacité de la mise en œuvre des bonnes pratiques citées.

L'ensemble de ces travaux⁽⁷⁾ peut être obtenu gracieusement auprès de l'ESAIP (contact : ESAIP - Viviane LE GALL- vlegall@esaip.org).

Bibliographie et sites internet :

- (1)- Recherche sur la notion de développement durable-Synthèse opérationnelle des résultats de l'étude, ADEME, Mai 2004, www.ademe.fr
- (2) www.orse.org (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises)
- (3)- *Fascicule de documentation SD 21000, Guide pour la prise en compte des enjeux du développement durable dans la stratégie d'entreprise et le management de l'entreprise*, AFNOR, 2003, www.afnor.fr
- (4)- www.globalreporting.org
- (5)- *SA 8000-Responsabilité sociale*, AFNOR, 2001
- (6)- www.un.org (United Nations Division for Sustainable Development)
- (7)- *Retour d'expériences sur le développement durable, Rapport de projet d'application en entreprise- Durand Maud, Mabit Guillaume, Gain David, Engonin Matthias- Elèves ingénieurs ESAIP, mars 2004*
 - *Guide pratique du développement durable, un savoir faire à l'usage de tous*, AFNOR, 2005
 - *Développement durable et entreprises, un défi pour les managers*, ORSE, AFNOR, 2004

Coordonnées des entreprises et de l'ingénieur ADEME qui ont participé à ce projet:

Entreprises/Organisme	Contact	E-mail
ADEME	Philippe VINCENT	philippe.vincent@ademe.fr
BCV Technologies	Laurent Dufour	laurent-BCV.dufour@fr.schneider-electric.com
Chantiers BENETEAU	Stéphanie Courty	s.courty@beneteau.fr
Celestica France SAS	Anita Gravier	agravier@celestica.com
Imtec	Emmanuel Benesy	emmanuel.benesy@imtec-group.com
Insudiet	Anne-Marie Fraudeau	amfraudeau@insudiet.fr
Inter-cosmétiques	César Ribeiro	c.ribeiro@inter-cosmetiques.com
Martin Technologies Tôlerie fine et Sérigraphie	Michèle Godicheau	mgodicheau@martin-technolog.com
ONYX GRANDJOUAN	Nicolas Bonnet	nbonnet@cgea.fr
Pfizer PGM	Stéphane Gire	stephane.gire@pfizer.com
ThyssenKrupp Elevators Manufacturing France	Robert Desoeuvre	r.desoeuvre@thyssen.krupp-elevator.fr
Vilmorin	Gilles Beclair	gilles.beclair@vilmorin.com