Renouvellement de l'adhésion au pacte mondial

LES BONNES PRATIQUES D'F. INICIATIVAS

F. Iniciativas®
FINANCEMENT R&D

F. Iniciativas en bref

15 ans d'expérience du financement de l'innovation.

F. Iniciativas a établi ses quartiers en France depuis 2005, et bénéficie de plus de 15 ans d'expérience du financement de l'innovation aussi bien en Europe qu'en Amérique Latine et en Amérique du Nord.

Forts de notre expertise multinationale, nous nous attachons à conseiller et accompagner au mieux nos clients et nos partenaires,
pour valoriser leurs efforts de Recherche & Développement.

Le mot de la Direction

«Je suis très heureux de renouveler l'engagement de F. Iniciativas envers les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies, concernant les droits de l'Homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption, depuis notre première adhésion en 2008.
Le progrès de ces principes dans notre domaine d'influence doit être constant, et je m'engage encore à les intégrer dans la stratégie globale de l'entreprise, dans nos modes opératoires et dans toute notre culture commerciale.

Je reste persuadé que le développement économique pérenne de notre société ne peut se faire qu'à travers une attention constante envers les préoccupations sociales, sociétales et environnementales, que nous nous efforçons d'intégrer au quotidien dans nos activités.

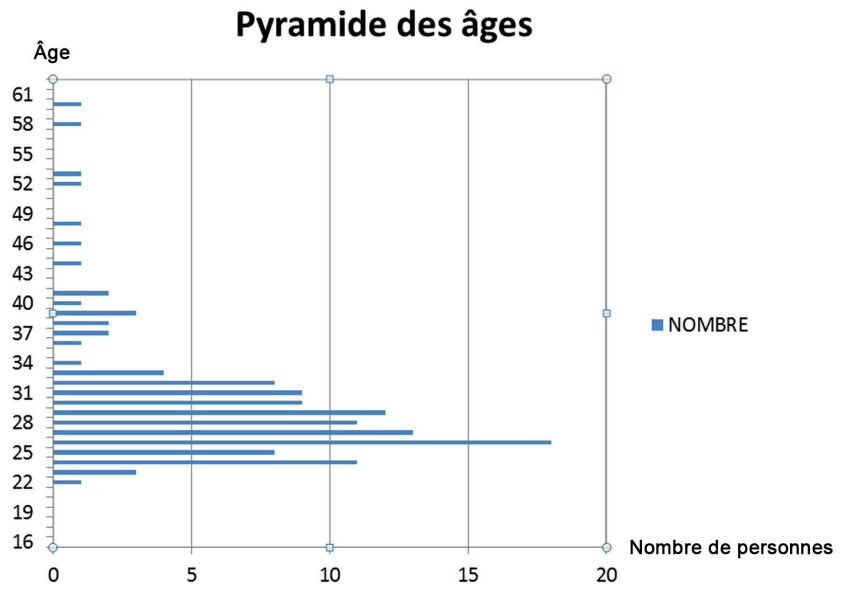
C'est pourquoi je m'engage à faire une déclaration claire et publique sur ces sujets, et à en informer nos collaborateurs, nos partenaires commerciaux et nos clients. Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous rendons publics les résultats de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.»

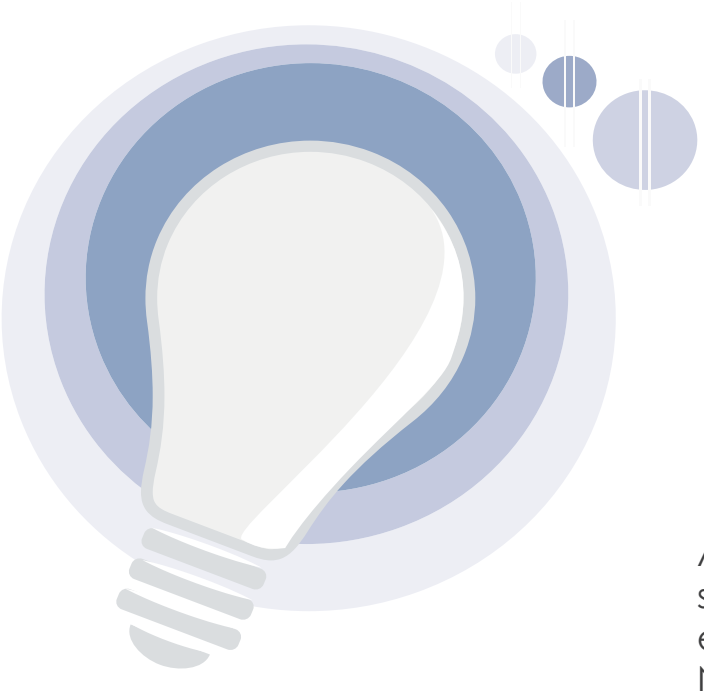
François Le Jeune.
Directeur Associé

Droits de l'Homme

Depuis 2009, F. Iniciativas poursuit sa politique de promotion de la diversité dans le recrutement, sans aucune considération de genre, d'origine ou de confession. A ce jour, neuf nationalités sont représentées ; nous favorisons notamment l'embauche de jeunes (âgés de moins de 26 ans) afin d'encourager leur insertion dans le marché du travail.

Nous avons en parallèle lancé cette année une campagne de recrutement senior afin de mieux équilibrer les compétences dans nos équipes. Nous nous engageons donc à :
- Recruter des collaborateurs de 50 ans et plus
- Anticiper les évolutions de carrières professionnelles
- Développer les compétences et les qualifications par le biais de l'accès à l'information





A l'heure actuelle, nous avons recruté 4 personnes de plus de 50 ans, dont le plus récent en juin 2013.
Nous poursuivons également les politiques d'intégration et de suivi du personnel, ce dès l'arrivée dans l'entreprise :

présentation du personnel, mise en place de tutorats pilotés par nos consultants experts, remise d'un livret d'accueil qui inclue le règlement intérieur et la charte environnementale.
Sont aussi mis en place des entretiens individuels biannuels de suivi, dans l'optique de fournir la meilleure formation à chacun.

Nous accompagnons nos collaborateurs dans la découverte et l'assimilation sur les thématiques suivantes :

- Fiscales
- Comptables
- Juridiques
- Techniques

Afin de mieux connaître le ressenti de nos collaborateurs, nous avons participé fin 2012 au grand sondage Great Place To Work :

organisé par une société indépendante, le questionnaire portait sur un grand nombre de questions concernant la structure de l'entreprise, son management, le ressenti des collaborateurs etc. ; il était exploitable à partir d'un taux de réponse de 75%.

Sur les questions de respect des origines et de la diversité, 95% des participants ont répondu positivement ; concernant la parité, 84% de nos collaborateurs se déclarent satisfaits.

Résultats

- Mise en place d'un plan d'action senior et recrutement de quatre seniors
- Promotion de notre politique de la diversité

- Étude du ressenti des collaborateurs avec le sondage Great Place To Work

Conditions de Travail

Le processus de certification ISO 9001 entamé en 2012 a abouti au mois de mars 2013. Il valide nos efforts de structuration du management de notre société, articulée autour de la responsabilité de la direction, de l'exigence de processus et de système de qualité ainsi qu'une amélioration continue de ces systèmes.

Nous sommes désormais reconnus aptes à fournir régulièrement un produit conforme aux exigences des clients, aux exigences légales et réglementaires applicables, et sommes attachés à accroître la satisfaction de nos clients par une amélioration constante de nos processus en harmonie ces diverses exigences.

Le sondage Great Place To Work nous aura permis d'effectuer un état des lieux de notre système de management, d'identifier nos points forts et nos points faibles, et ainsi de travailler à la confirmation des premiers et à l'amélioration des seconds. Il ressort que :

- 48% de nos collaborateurs pensent que l'encadrement distribue les tâches et coordonne le travail avec efficacité.
- 58% pensent que l'encadrement a une idée précise des objectifs de l'entreprise et des moyens à mettre en place pour les atteindre.

Pour améliorer ces résultats, nous avons mis en place un référentiel RH qui détaille les attributions de chaque poste, les grilles de rémunération, un système de mobilité interne ainsi qu'un plan d'entretiens individuels réguliers pour un suivi plus clair de l'évolution du collaborateur et de ses attentes.

Ce référentiel est complété par dispositif de formations internes et externes (au nombre de 23) que nous efforçons de rendre le plus complet possible.

- En 2013, 87 collaborateurs ont suivi une formation
- 48 nouveaux collaborateurs ont suivi une formation à leur entrée dans l'entreprise
- 12 personnes sont concernées par des cas de mobilité interne (nomination de consul-

tants experts et commerciaux seniors, changement de service, ainsi que 4 cas de mobilité géographique)
- Nos 15 managers ont suivi des formations dédiées à l'encadrement des équipes et au management

Enfin, pour garantir une sécurité informatique tant à nos collaborateurs qu'à nos clients, nous avons entamé le processus de certification ISO 27001 et notre service informatique a suivi la formation ITIL relative au management des systèmes informatiques.

Résultats

- Obtention le 15 mars 2013 de la certification ISO 9001 : 2008
- Mise en place d'un référentiel RH complet
- Formation en management de 15 salariés
- 87 collaborateurs au total ont suivi une formation en 2013, soit 67% des effectifs

Environnement

Notre initiative de dématérialiser les supports des dossiers clients a rencontré un franc succès, et notre portefeuille actuel nous permet de continuer à diminuer notre empreinte carbone.

Nous changeons aussi notre support CD pour un support USB crypté. Cela nous a permis de recalculer l'efficacité de nos mesures selon la méthode Bilan Carbone® de l'ADEME.

Avec 1500 clients sur la campagne 2012/2013, nous avons calculé que cette initiative permettait d'économiser sur an environ 3019 kg de CO^2, soit 823 kg d'équivalent carbone.

Nous avons également mis en place une politique voyages qui promeut les déplacements en transports en communs dans la mesure du possible, ainsi qu'une préférence allant aux voyages en trains plutôt qu'en avion.

Ainsi, malgré le recrutement de 48 nouveaux collaborateurs, notre flotte automobile

n'a augmenté que d'un nouveau véhicule, et nous sensibilisons notre personnel à une utilisation responsable des véhicules.

Nous poursuivons également notre politique d'achat interne favorisant l'acquisition et l'utilisation de produits respectueux de l'environnement et participons toujours aux systèmes de récupération et de recyclage de nos déchets.

Résultats

- Économie de 823 kg d'équivalent carbone grâce à la dématérialisation des dossier clients
- Mise en place d'une nouvelle politique voyages

Corruption

Après analyse et réflexion, nous avons conclu que notre domaine de compétences n'est pas concerné par des affaires de corruption. En effet, notre domaine d'activité étant basé sur les politiques d'innovation existant en France, l'ensemble de nos clients sont français.

Le dispositif législatif français est complet et renforcé par ailleurs par la loi du 13 novembre 2007. Nous soumettons de plus tous nos dossiers de demande d'aide directement aux directions générales des finances publiques ainsi qu'au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et les critères nécessaires à l'obtention d'une aide fiscale sont très stricts et contrôlés.

Nous sommes cependant conscients de l'effet désastreux que peut provoquer une affaire de corruption, notamment dans notre milieu : nous traitons de demandes de financement qui reposent sur des fonds publics. C'est pourquoi nous veillons à maintenir une ligne de conduite irréprochable, qui passe notamment par la sensibilisation de nos équipes à ces problématiques.

Notre travail se base toujours sur des critères d'éligibilité définis par les autorités compétentes et reconnues, et nous voulons participer pleinement au développement économique durable qui repose sur la totale transparence et légalité des transactions financières.

F. Iniciativas®

FINANCEMENT R&D