

# RENOUVELLEMENT DE L'ADHESION AU PACTE MONDIAL

## LES BONNES PRATIQUES DE F.INICIATIVAS



**F. Iniciativas**<sup>®</sup>  
FINANCEMENT DE LA R & D

François Le Jeune, Gérant de F.Iniciativas, est heureux de vous confirmer son engagement 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 sa première adhésion en 2008. Nous exprimons la volonté de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre entreprise, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

Persuadé que le développement économique de notre société ne peut se faire qu'à travers un développement durable, les préoccupations sociales, sociétales et environnementales sont intégrées au quotidien dans nos activités. Nous nous engageons également à faire une déclaration claire et publique sur ce sujet 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.

C'est dans cette optique globale que F.Iniciativas s'est investi en 2009 dans la promotion de la diversité et de la différence, en application directe du principe n°6 du Pacte Mondial quant à l'élimination de discrimination en matière d'emploi et de profession.

✓ Recrutements de jeunes âgés de moins de 26 ans

Au cours de l'année civile 2009 et malgré cette année de conjoncture défavorable, nous avons mis en œuvre un large plan de recrutement pour notre société. Notre action visait principalement nos recrutements en interne, afin de développer l'emploi de jeunes âgés de moins de 26 ans. En effet, selon les chiffres des indicateurs de l'INSEE de mars 2009, « les jeunes sont plus sensibles que leurs aînés aux fluctuations conjoncturelles du marché du travail. Ainsi, de même qu'ils bénéficiaient plus que les autres de la baisse du chômage en 2006 et en 2007, le retournement de la conjoncture au deuxième trimestre 2008 les a particulièrement touchés. Le taux de chômage des jeunes est reparti à la hausse : il a progressé de 2,9 points entre le premier et le quatrième trimestre, alors que la hausse du chômage des adultes a été plus tardive et s'est limitée à 0,4 point. Au quatrième trimestre, le taux de chômage des jeunes atteint ainsi 20,4 % de la population active, tandis que celui des 25 à 49 ans s'établit à 7,0 % . »

Dans ce contexte, nous avons souhaité nous investir dans la problématique de l'emploi des jeunes et nous avons cherché à recruter au maximum des jeunes âgés de moins de 26 ans, afin de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. Sachant que ces nouveaux salariés n'étaient pas formés à notre activité et que pour la majorité d'entre eux, il s'agissait de leur première expérience professionnelle, nous avons mis en place un plan de formation spécifique adapté à nos activités. Celui-ci inclue trois modules décrits ci-dessous.

### ✓ Plan de formation

Le module 1 concerne les fondamentaux et l'environnement métier. L'objectif de ce module est de transférer des connaissances générales concernant les principes fondateurs du métier de consultant en financement de la R&D. Il comprend les éléments clés du marché, les enjeux de la profession et la R&D en France et en Europe.

Le module 2 cible particulièrement le métier de consultant, visant à transférer des connaissances générales concernant les principes fondateurs du métier de consultant en financement de la R&D. Il inclue les trois thématiques suivantes : le métier de consultant au quotidien, la saisonnalité du métier et l'art de la communication.

Le module 3 concerne le dispositif fiscal du Crédit Impôt Recherche : il permet de faire le point sur l'éligibilité des projets de R&D, la valorisation économique de l'activité de R&D et le montage des dossiers techniques.

Ce plan de formation nous a permis de nous inscrire en 2009 en tant que prestataire de formation. De plus, l'animation de cette formation a été assurée par un salarié expérimenté disposant des connaissances et des compétences requises. Par ailleurs, la mise en pratique régulière des connaissances acquises a permis au formateur d'évaluer l'assimilation du programme par les nouveaux salariés suivant la formation.

### ✓ Contrats de professionnalisation

Grâce à cette démarche globale, nous avons pu mettre en place des contrats de professionnalisation, qui s'adressent à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. L'objectif premier de ce contrat est de permettre aux salariés d'acquérir une qualification professionnelle.

Ce contrat implique notre engagement à assurer aux jeunes salariés une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec l'action de professionnalisation. Ces contrats ont été signés à durée indéterminée.

✓ Promotion de la diversité

Outre ces différents points en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans, nous avons souhaité également nous investir dans la promotion de la diversité et nous avons mis en place un dispositif en matière de prévention des discriminations et d'égalité des chances. Ainsi, au cours de l'année 2009, nous avons recruté trois salariés d'origine étrangère. Nous les avons accompagnés et soutenus dans leurs démarches de changement de statut. En effet, un étudiant étranger qui souhaite changer de statut pour travailler en qualité de salarié doit obtenir une autorisation de travail et un dossier doit être déposé auprès de la préfecture. Deux changements de statut ont été validés à ce jour et nous sommes en attente de la validation pour le troisième.

Résumé des résultats chiffrés :

- ✓ Enregistrement de notre société en tant que prestataire de formation et mise en place du plan de formation d'environ 150 heures
- ✓ A ce jour, 6 contrats de professionnalisation signés sous forme de CDI, contenant une action de professionnalisation de 18 mois
- ✓ Accompagnement de trois changements de statut pour des salariés d'origine étrangère