

RENOUVELLEMENT DE L'ADHESION AU PACTE MONDIAL



LES BONNES PRATIQUES DE F.INICIATIVAS

2013/2014

F.Iniciativas en bref

20 ans d'expérience du financement de l'innovation

F.Iniciativas a établi ses quartiers en France depuis 2005, et bénéficie de plus de 20 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 internationale, 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.
Président France
F.Iniciativas France

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, **vingt nationalités sont représentées** ; nous favorisons toujours l'embauche de jeunes afin d'encourager leur insertion dans le marché du travail. Nous les accompagnons dans la découverte et l'assimilation des thématiques propres à nos métiers, ainsi que sur le développement de leurs compétences, notamment dans les domaines suivants :

- ⇒ Fiscalité
- ⇒ Comptabilité
- ⇒ Juridique
- ⇒ Technique

Nous avons en parallèle décidé de mettre en place des actions de promotion du sport et du bien-être en entreprise. Nous avons donc lancé à la fin de l'année 2013 un partenariat avec un club de sport proposant des activités qui correspondent à un large éventail de personnes, combiné à la possibilité de bénéficier de massages sur l'heure de pause du midi, deux fois par semaine.

A l'heure actuelle, 120 personnes sont concernées par des massages (massage assis, relaxation), à raison de 10 séances disponibles par semaine. Pour le sport, on compte 26% des effectifs bénéficiant du partenariat avec une salle de sport, en plus des participants réguliers aux challenges sportifs (Mud Day, Voile, karting, course Paris-Versailles, etc.) organisés par certains de nos collaborateurs. .

Cette année, notre politique d'intégration est complétée par un nouveau programme de valorisation des jeunes talents en interne : le programme *HiPo*. Il est destiné aux plus entreprenants des consultants juniors, et permet la mise en place de chantiers internes visant à faire évoluer l'entreprise à leur initiative. Le projet, dont ils deviennent responsables, doit leur permettre de mettre en avant des qualités et des compétences ne faisant pas forcément partie de leur fiche de poste originale, en accompagnant et en garantissant le développement de l'entreprise au même titre que leur développement personnel et professionnel.

Ces challenges sont fortement valorisés en interne, conduisant régulièrement à de nouvelles ouvertures de postes à la mesure des compétences de chacun.

Résultats

- ⇒ **82 nouvelles embauches entre juin 2013 et juin 2014**
- ⇒ **47 personnes** profitent régulièrement des activités sportives proposées en interne
- ⇒ **20 collaborateurs** font partie du programme HiPo 2013/2014, pilotant des projets variés (communication interne, développement à l'international, formation, sécurité...)

Conditions de Travail

En parallèle de la mise en place du programme HiPo, nous avons relancé le recrutement d'alternants et apprentis, toujours dans l'optique de permettre aux jeunes professionnels de débiter leur carrière dans les meilleures conditions possibles. Ces alternants et apprentis sont tous accompagnés par un tuteur unique qui soutient et encourage le développement de leurs compétences pratiques et opérationnelles. Ces collaborateurs, dans le cas où l'expérience chez F.Iniciativas est concluante, se voient proposer une offre d'embauche au terme de leur contrat : celle-ci s'adapte à leurs nouvelles compétences, et la fiche de poste s'étoffe en fonction des projets qu'ils souhaitent mener à bien dans l'entreprise.

De plus, nos équipes managériales (échelon Team Leaders) ont la possibilité de profiter d'une journée de télétravail par mois depuis le début de l'année 2014 (février 2014). Ceci a été mis en place dans l'optique de leur donner la possibilité de mieux se responsabiliser, d'améliorer leur autonomie dans la gestion de leurs équipes ainsi que leur qualité de vie.

Résultats

- ⇒ Recrutement de **3 apprentis**
- ⇒ Recrutement de **3 alternants**
- ⇒ A l'heure actuelle, **2 apprentis et 1 alternant sont recrutés** en CDI dans l'entreprise
- ⇒ **90% des team leaders, soit 13 personnes**, profitent de la possibilité de télétravail, à raison d'un jour par mois depuis février 2014.

Environnement

Nous poursuivons notre initiative de dématérialiser les supports des dossiers clients et notre portefeuille actuel nous permet de continuer à diminuer notre empreinte carbone. Les supports USB sont désormais démocratisés, à quelques rares exceptions près, et nous avons pu recalculer l'efficacité de nos mesures selon la méthode Bilan Carbone® de l'ADEME.

Avec 2000 clients sur la campagne 2013/2014, nous avons calculé que cette initiative permettait d'économiser environ 5031 kg de CO², soit 1372 kg d'équivalent carbone.

Nous poursuivons également notre politique voyages, qui promeut les déplacements en transports en communs dans la mesure du possible, ainsi qu'une préférence allant aux voyages en train plutôt qu'en avion. Ainsi, malgré le recrutement de 82 nouveaux collaborateurs, notre flotte automobile n'a augmenté que de 4 nouveaux véhicules, et nous sensibilisons notre personnel à une utilisation responsable de ces véhicules.

Nous politique d'achat interne, favorisant l'acquisition et l'utilisation de produits respectueux de l'environnement, est toujours maintenue, et nous participons aux systèmes de récupération et de recyclage de nos déchets.

Par ailleurs, afin de limiter les déplacements en région, nécessaires à la bonne coopération de nos équipes mais coûteux aussi bien d'un point de vue temporel

qu'écologique, nous avons installé au début de la saison un système de visioconférence dans chaque antenne régionale (Paris, Lyon, Nantes, Toulouse). Ainsi, nos collaborateurs situés dans différentes antennes communiquent plus simplement entre eux, et les réunions de managers, réalisées deux fois par mois, sont facilitées par ce système. De même, nous utilisons ce système pour certains entretiens de recrutement, lorsque les candidats ne peuvent pas se déplacer au siège de l'entreprise, ou que leur lieu de résidence est trop éloigné de celui-ci.

Résultats

- ⇒ Economie de **1372 kg d'équivalent carbone** grâce à la dématérialisation des dossiers clients
- ⇒ Installation d'un **système de visioconférence** dans nos quatre sites en France, réduisant les déplacements relatifs au fonctionnement de l'entreprise

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.