



Communication sur le progrès

2022



Sommaire

Lettre d'engagement

A. Présentation du groupe	01
B. Les droits de l'homme	07
C. Normes international de travail	32
D. La protection de l'environnement	37
E. Lutte contre la corruption	54
Annexes	58





Notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies

Fortil
8 Allée de Vilnius
83500 La Seyne sur Mer

H/E Antonio GUTERRES
Secrétaire général
Nation Unies
New York, NY 10017
USA

La Seyne-sur-Mer, le 30/09/2022

Objet : lettre d'engagement au Global Compact des Nations Unies

Honorable Secrétaire-Général,

En officialisant notre soutien continu au pacte mondial de l'ONU, le Groupe Fortil s'est engagé à respecter les dix principes fondateurs du Global Compact des nations unies regroupés sur les quatre thèmes suivants :

- Les droits de l'homme
- Les normes internationales du travail
- La protection de l'environnement
- La lutte contre la corruption

Dans cette démarche d'amélioration continue, nous avons mis en place un certain nombre de politiques afin de clarifier notre posture vis-à-vis des quatre items. Nous avons notamment formalisé et amélioré notre politique RSE, notre politique éthique et nos process de lutte anticorruption, ainsi que nos engagements environnementaux. Nous avons retravaillé nos indicateurs afin de mesurer nos efforts et résultats.

Fortil souhaite renouveler son engagement et promouvoir les principes du Pacte Mondial afin de sensibiliser ses parties prenantes et de coconstruire une vision en phase avec cette démarche.

Meilleures salutations

Olivier REMINI
CEO

Présentation du groupe

Fortil est une société de Conseil en Ingénierie créée en 2009 à Toulon. Elle a pour mission de résoudre les problématiques d'ingénierie des clients, à travers l'Assistance Technique et le Forfait. Depuis plus de 10 ans, nous nous efforçons de veiller à la qualité de nos prestations et à l'épanouissement de l'ensemble de nos collaborateurs.

La force de Fortil réside dans son indépendance économique qui se matérialise depuis 10 ans par l'absence de dette malgré plus de 2000 emplois créés sur l'ensemble des différentes marques du groupe.

Cette indépendance a permis à des salariés travaillant dans l'entreprise et sans limite de fonction, d'accéder à la propriété de l'entreprise. Ce modèle a ainsi offert la possibilité à des collaborateurs talentueux, provenant de tout horizons, incarnant les valeurs Fortil au service de nos clients, d'accéder au capital de l'entreprise.

La politique de diversification d'offres à forte valeur ajoutée a permis d'éviter toute dépendance de secteur ou de marché, protégeant ainsi nos clients et nos salariés : le client le plus important financièrement représente moins de 5% du CA du groupe.

Par ce modèle que nous nous efforçons d'appliquer et d'améliorer chaque jour, nous avons pu créer des partenariats forts et pérennes sur lesquels nous capitalisons ensemble. De ce fait, nos lers clients nous font toujours confiance et nous poursuivons cette stratégie de transparence et d'excellence opérationnelle afin de nous diversifier autour de ces mêmes valeurs.



Devenir le plus grand groupe d'ingénierie indépendant d'Europe au service des générations futures.

Pour atteindre cet objectif, nous œuvrons quotidiennement à la réussite de nos 4 fondamentaux.



Une performance rentable et une croissance indépendante.

Depuis les débuts, aucun prêt ou investissement de tiers n'ont été nécessaires pour notre croissance. Notre développement est uniquement basé sur des fonds propres. C'est l'engagement de nos collaborateurs, leur inclusion dans le modèle, notre niveau d'excellence et la réussite de nos réalisations qui nous permettront de maintenir cette indépendance.



Des collaborateurs experts au service de l'ingénierie et de l'innovation.

Nous basons la force de nos prestations sur l'expertise de nos ingénieurs. Nous sommes exigeants, nous visons l'excellence, et nous recrutons des collaborateurs partageant ces valeurs.



Une organisation transparente et efficiente.

Nous optons pour une arborescence des fonctions simple tournée vers le développement et la performance. Notre pacte relationnel, l'émulation des rôles, et le partage des responsabilités s'opposent à la bureaucratie et à la coagulation des flux.



Une vision responsable.

Les enjeux de nos collaborateurs sont au cœur de notre modèle ; l'inclusion, l'épanouissement, l'émancipation de chacun en est le ciment.

Notre mission vise à sécuriser la pérennisation et l'évolution positive de leur écosystème via nos politiques RH et RSE.

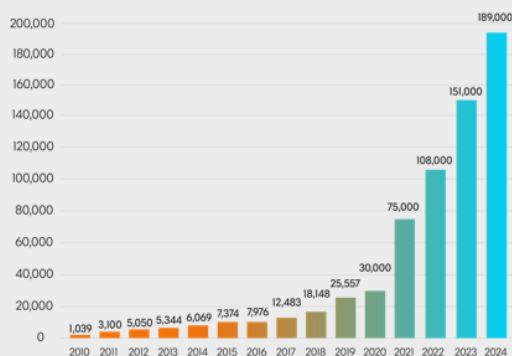
Présentation du groupe

Une expansion forte et durable

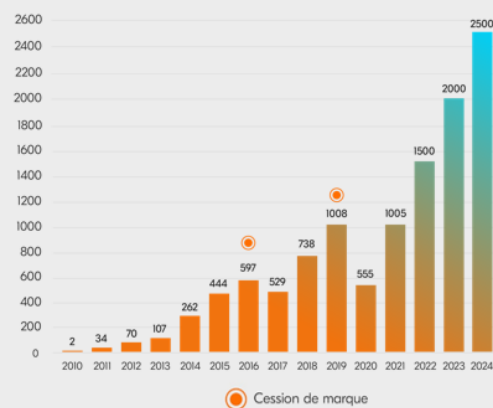
Aujourd'hui



Chiffre d'affaires en K€



Nombre de collaborateurs



Nos implantations



Présentation du groupe

L'organisation



Nos valeurs



Force de travail et Esprit collaboratif :

Notre organisation s'engage à augmenter la motivation, la passion, la force de travail et l'implication auprès de ses collaborateurs.



Performance et Esprit dynamique :

Notre organisation est un système dans lequel chacun peut exploiter son potentiel sans être freiné par l'ambition de l'autre. Nous encourageons nos équipes et renforçons leurs efforts consacrés au dépassement de soi et au challenge.



Transmission et confiance collective :

La réussite présente des limites si elle n'est pas partagée. Chez Fortil c'est l'esprit de partage, de communication constructive, la volonté de grandir et de réussir ensemble.



Nos certifications

Dès la création, la vision stratégique de l'entreprise repose sur une forte orientation vers l'individu. Cela passe par l'écoute, la remise en question, la communication et la valorisation.

Nous misons sur le développement personnel et professionnel des personnes qui nous rejoignent. Nous leur proposons un accompagnement sur mesure par un management de proximité et très ciblé.

Cela a été récompensé par les certifications suivantes :



Système de
management par
la Qualité



Système de
management
Sécurité, Santé,
Environnement



Démarche de
prévention des risques
radiologiques secteur
nucléaire



Démarche
d'évaluation de notre
Responsabilité
Sociétale (RSE)

Nos certifications en cours pour 2023 :



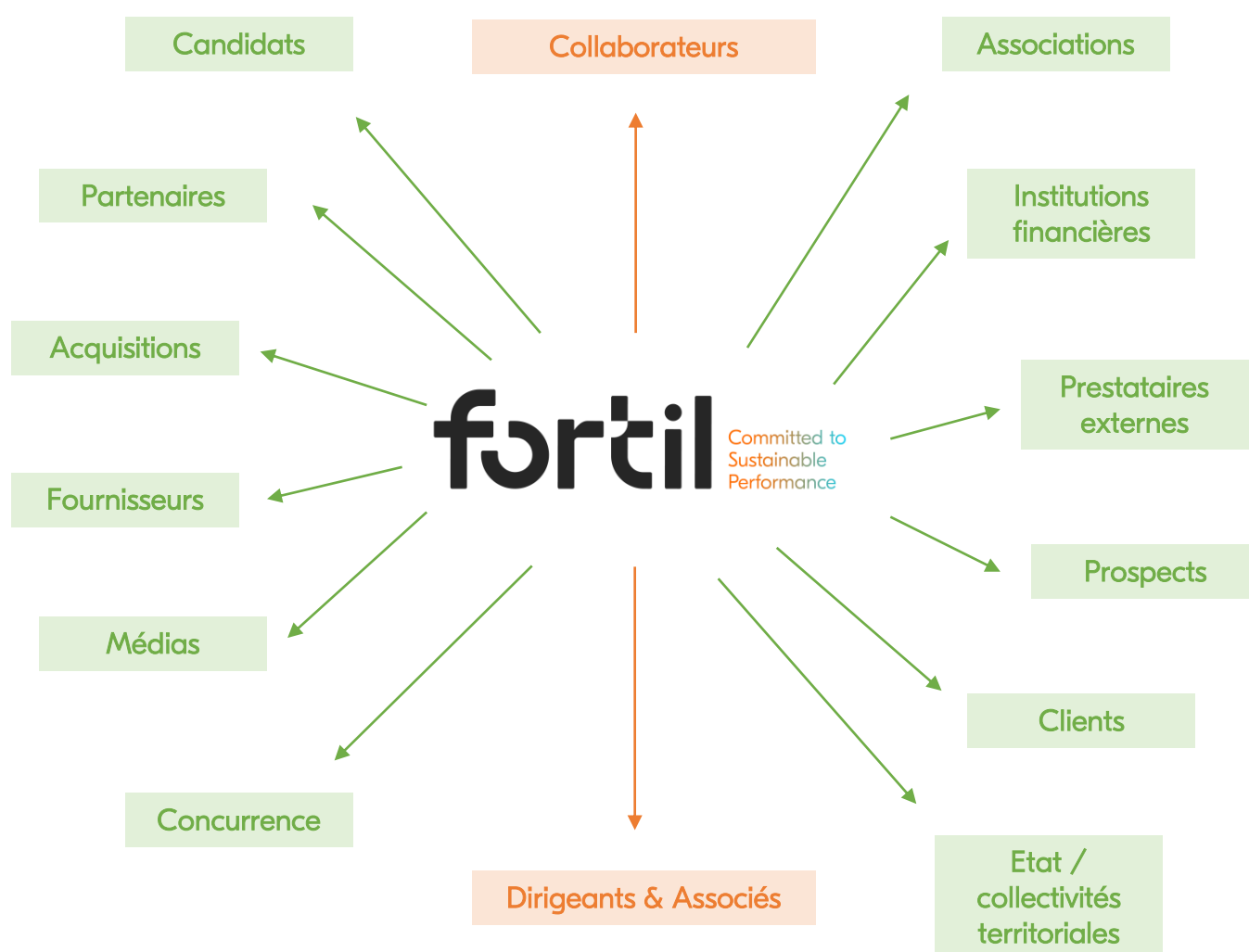
Mise en place d'un système de
management environnemental

Nos parties prenantes

Bien connaître nos parties prenantes nous permet de mieux répondre à leurs attentes et à les satisfaire.

Nos prises de décisions sont abordées avec notre Comité Social Economique (CSE) qui regroupe le Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel et le Comité d'Hygiène de Santé et des Conditions de Travail (CHSCT).

Notre souhait est d'avoir des activités pérennes à fort impact positif grâce au dialogue avec nos différentes parties.



Sphère interne : forte proximité

Sphère externe : proximité faible à moyenne

Nos engagements

Pour assurer une cohérence dans notre démarche, nous avons choisi de suivre les Objectifs de Développement Durables des Nations Unies :



Network RDC

Des **10 PRINCIPES** du Global Compact aux **17 OBJECTIFS** de Développement Durable des Nations Unies



LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

== DROITS DE L'HOMME 1 à 8, 10, 11, 16, 17

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL 1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi



ENVIRONNEMENT 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11 à 15, 17

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 3, 10, 16, 17

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Nous faisons état de nos actions en relations avec ces priorités tout au long de ce rapport.

Notre engagement :

- Accentuer nos engagements vis-à-vis des 17 ODD
- Renforcer nos partenariats avec les parties prenantes
- Etablir une stratégie sur 10 ans
- Être promoteur de la croissance économique et de sociétés plus inclusives
- Développer des relations commerciales solides et responsables avec les fournisseurs et sous-traitants

Les droits de l'homme

PRINCIPE N°1 : les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits humains

PRINCIPE N°2 : les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme



Les droits de l'homme



Depuis ses débuts, l'ambition de Fortil est d'allier forte croissance et développement durable. Notre expansion se voulant responsable, durable et éthique, les enjeux RSE infusent l'ensemble de nos actions.

Nous avons pour ambition de contribuer à la construction d'un monde plus responsable, plus collectif, plus inclusif pour nos collaborateurs et nos clients. Pour qu'une société soit prospère durablement, elle doit intégrer un meilleur partage des résultats et une plus grande égalité des chances.

Le socle de ce modèle et de notre engagement RSE est notre politique RH innovante, construite pour favoriser la création d'un groupe d'ingénieurs acteurs et responsables.

Liée à nos performances et nos choix de développement, cette politique et la volonté profonde de nos dirigeants ont permis à Fortil de se distinguer sur ce marché ultra-concurrentiel, et d'être primé de nombreuses fois :

- ✓ Lauréat du Trophée Défis RSE sur le volet RH fin 2021 => <https://lnkd.in/dQNN6HKx>
- ✓ Récompense Meilleure croissance du CA 2019
- ✓ Prix du bien-être et de la performance en entreprise 2016
- ✓ Décideur de l'année 2015 par le Méridien Mag
- ✓ Récompense Meilleure croissance du CA 2014
- ✓ Habilitation confidentielle Défense depuis 2013
- ✓ Prix de l'entreprise remarquable 2012

Notre impact 2009 - 2020



Les droits de l'homme



Depuis sa création, FORTIL est engagé contre toute forme d'exclusion. Aujourd'hui, le groupe développe des actions préventives sur les volets :

- Education
- Emploi
- Égalité professionnelle
- Insertion
- Handicap
- Environnement
- Santé

Chez Fortil, nous comptons des personnes aux modèles de réussite inspirants : reconversions, stagiaires, travailleurs en situation de handicap, seniors. Leurs histoires de vie ne les prédisposaient en rien à réussir et ils ont su prouver le contraire par leurs valeurs.

La pénurie des métiers de l'ingénierie met en lumière l'inégalité des chances à laquelle font face beaucoup de candidats sur le marché de l'emploi. En constatant cette incohérence, nous nous engageons à lutter contre toute forme d'exclusion. Nous parrainons des étudiants de quartiers prioritaires en les orientant vers l'ingénierie et en accompagnant leur insertion professionnelle.

Fortil, qui est présent sur l'ensemble du territoire français avec plus de 20 entités, a pris des directives pour que chaque agence puisse avoir un réel impact sur les projets RSE de sa région.

La direction du Groupe a opté pour une politique de répartition de la richesse claire et transparente pour les salariés. Une partie de cette richesse est directement dédiée au territoire et associations soutenues via le Fonds de dotation FORTIL et autres organismes d'utilité publique.

Chaque année cette part grandit, et sur les 10 premières années, elle équivaut déjà à 2M€.

Les droits de l'homme



Une vie associative active

Depuis 10 ans, le groupe Fortil est fortement actif dans le secteur social. Dans la continuité de ses valeurs, cet engagement sociétal fait partie intégrante de l'ADN du groupe.

Un fond de dotation a été créé en 2020 afin de structurer et d'optimiser l'impact de ses différents engagements sociétaux. Le parrain de notre fonds de dotation est Ugo MOLA, entraîneur du Stade Toulousain, club de rugby du TOP 14.

Fortil affirme ainsi sa position sur les causes défendues depuis la création de l'entreprise, et vient intégrer un outil agile permettant :

- ✓ De transposer sa méthodologie et sa performance au service des projets associatifs
- ✓ D'intensifier le dialogue et d'impliquer l'ensemble des parties prenantes du groupe

Fortement engagé dans la lutte contre le décrochage scolaire et l'insertion par la formation et l'emploi, le fonds finance 12 projets favorisant l'égalité des chances.

En 2022, le fond a continué d'étendre ses actions sur de nouveaux territoires, notamment à travers les projets détaillés sur les pages suivantes.

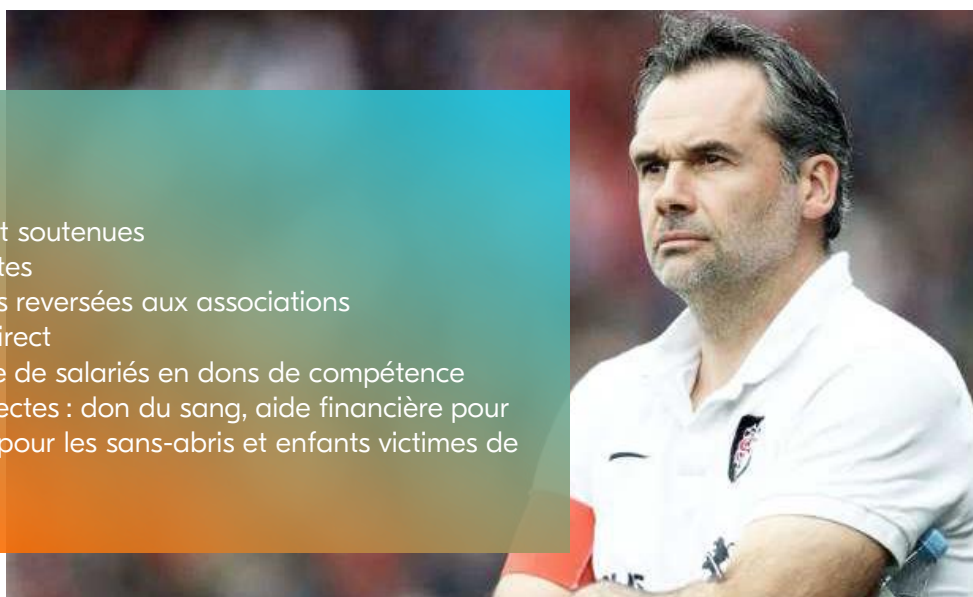
Voir :

Annexe 1 : Suivi dons du Fonds de dotation 2022

Annexe 2 : Suivi dons Hors Fonds de dotation 2022

Nos chiffres clés

- 12 projets en 2021
- + de 1000 personnes aidées et soutenues
- + de 120 personnes encadrantes
- + de 170 k€ de dons financiers reversées aux associations
- + de 90 k€ de mécénats en direct
- Implication d'une cinquantaine de salariés en dons de compétence
- Organisation de plusieurs collectes : don du sang, aide financière pour l'Ukraine, vêtements et jouets pour les sans-abris et enfants victimes de violences



Projet phare de l'USS Rugby, co-fondé avec le Fonds de Dotation, qui a pour enjeux la cohésion sociale et la lutte contre le décrochage scolaire via un accompagnement après la classe, alliant sport, culture et aide aux devoirs. Le fonds de dotation s'est engagé auprès du projet sur un important soutien financier la mise à disposition de matériel, mais également sur un important don de compétences en gestion / Finance et en prospection Mécénat entreprises.

Mars 2021 : Début du projet dans des conditions particulières liées au coronavirus. Cet essai a permis de parfaire les réglages pour la rentrée scolaire 2021-2022.

Septembre 2021 : Le projet redémarré avec quelques ajustements. L'aménagement du local, plus efficient, l'équipe pédagogique, plus complète, mais aussi la rencontre de nouveaux partenaires associatifs et privés qui viennent étoffer le panel d'activités proposées

Le projet en concret

Une équipe d'éducateurs prend en charge les jeunes à la sortie d'école, propose un goûter dans un local au cœur de la cité Berthe (Quartier Prioritaire de la Ville de la Seyne sur Mer) puis une activité sportive ou culturelle et enfin un temps d'études avec une aide aux devoirs. L'accueil se fait le lundi, mardi et jeudi de 16h00 à 19h00.

Les activités pédagogiques proposées aux pensionnaires restent variées. Que ces dernières soient éducatives, sportives ou culturelles elles ont toutes la vocation d'être ludiques. Ainsi les enfants s'ouvrent au monde avec une approche différente de celle qu'ils ont l'habitude de rencontrer à l'école.

Activités sportives :

- Beach rugby et Beach volley Sur la jolie plage des Sablettes face aux rochers des deux frères.
- CRAPA de la forêt de Janas.
- Course d'orientation sur le complexe Léry.
- Jeu de plein air au parc Baudel des Sablettes.

Activités culturelles, civiques :

- Théâtre avec Loïc Collin collaborateur Fortil.
- Arts manuels en échange avec le centre éducatif Nelson Mandela.
- Découverte de la flore de Janas.
- Ramassage de déchet avec l'association « Expédition Octopus ».
- Découverte du -parc de la méditerranée et de la batterie du cap Negre à Six fours.
- Création d'une maquette de « La ville du Futur » (projet sur l'année).

105 h de prise
en charge par
enfant.

Cotisations des
parents : 10€

soit

Coût < à 0.10
€/heure



Transversalité
avec les
partenaires



Lever les freins
culturels,
financiers, sociaux



Accompagner
les jeunes vers
des référents



MÊLÉE GRAMPONS



INFRASTRUCTURES

Local : Le lieu de vie des pensionnaires se situe en plein cœur de la cité Berthe, à proximité des installations sportives et des écoles. Pour le mobilier c'est le Fonds de Dotation qui a largement participé à l'aménagement afin d'utiliser du matériel adapté à l'accueil d'enfants. Notamment avec la mise à disposition de bureaux, de chaises, de fournitures et de 6 PC portables.

Stade : Le stade Marquet se situe en plein cœur de la Seyne à 400m à pied du local. Cette enceinte municipale demeure le stade historique de l'USS Rugby. Les pensionnaires bénéficient donc d'une pelouse et d'un lieu chargé d'histoire qui participent à véhiculer les valeurs sportives du club.

PENSIONNAIRES

Effectif MARS 21 : 19 enfants, 10 garçons et 9 filles entre 7 et 12 ans. Les enfants intégrés étaient d'âges, d'horizons, de profils scolaires et psychologiques différents.

Effectif SEPTEMBRE 21 : 17 pensionnaires, 9 garçons et 8 filles entre 8 et 13 ans. Les profils demeurent tous différents. Cependant, le groupe est globalement moins sportif mais beaucoup plus ouvert à la découverte d'autres activités.

Une rencontre organisée avec les parents a permis de constater les bienfaits du programme. Ils soulignent que les enfants, grâce au travail réalisé par l'équipe d'encadrement, adhèrent aux valeurs, ont envie d'apprendre et sont respectueux. Pour une évaluation qualitative et quantitative des progrès scolaire, un rapprochement avec les établissements est prévu.

ENCADRANTS

Equipe éducative MARS 21 : Florian Beguine responsable du projet, 2 joueurs espoirs en contrat civique, 1 joueur de l'équipe première, un contrat d'apprentissage mis à disposition par la société KANGOUROU KIDS (partenaire du Fonds et de l'USS).

Equipe éducative SEPTEMBRE 21 : Florian Beguine responsable du projet, Meldi Bannour éducateur du club intervenant sur le projet, 2 joueurs espoirs en contrat civique, 1 joueur de l'équipe première et 2 contrats d'apprentissage mis à disposition par KANGOUROU KIDS (Personnes différentes avec plus d'expérience correspondant plus aux besoins du programme).

L'égalité des chances et la lutte contre toutes formes d'exclusion sont les valeurs phares du projet



Rugby Fauteuil Club TPM

Sensibilisation Handisport

Le Rugby Fauteuil Club Toulon Provence Méditerranée propose, développe et fédère autour des valeurs du sport en équipe et de la solidarité grâce à la pratique du Rugby Fauteuil en loisir et en compétition. Le club propose la pratique du Rugby Fauteuil (Quad Rugby pour handicaps lourds) et la discipline du Rugby à XIII en fauteuil (handicaps légers et personnes valides). Les deux disciplines sont mixtes. L'association porte également un projet solidaire et social en proposant de la sensibilisation au handicap et à l'handisport.



RFC School

Le projet sportif : Le club propose la pratique du Rugby Fauteuil (Quad Rugby) et la discipline Rugby à XIII en fauteuil (handicaps moins lourds et valides).

Le projet solidaire et social : La sensibilisation au handicap et au handisport grâce au Rugby en fauteuil au sein d'écoles, collèges, universités, centres de rééducations, collectivités, associations et entreprises.

Au programme des interventions :

- Sensibilisation aux vertus du sport en équipe avec des ateliers
- Transmission des valeurs du dépassement de soi
- Sensibilisation du public sur le handicap et le monde de l'handisport
- Insertion professionnelle des personnes handicapées
- Sensibilisation aux accidents de la route et leurs conséquences
- Développement de relations sociale

La crise du COVID a fortement perturbée les interventions prévues, malgré tout certaines ont été maintenues

23 Juin 2021 Atelier rugby fauteuil lors de la journée mondiale Olympique Terre de Jeux 2024 à Solliès-Pont

30 Juin 2021 Atelier rugby fauteuil avec les enfants à la Littoral Sport Academy. Programme construit autour de la manipulation de fauteuil du sport en condition de match puis une intervention de nos joueurs pour démystifier le thème du handicap avec l'émergence de nombreuses questions de la part des enfants.

28 et 29 Août 2021 Stand avec Decathlon Toulon La Garde Initiation au rugby fauteuil

04 et 05 Septembre 2021 Stand avec Decathlon Ollioules Initiation au rugby fauteuil

22 Septembre 2021 Intervention lors de la journée du développement durable sensibilisation à la mobilité et au handicap à la Farlède

01 Octobre 2021 Intervention auprès de collégiens de 6ème de l'Etablissement La Navarre à la Crau

200 enfants et jeunes de 6 à 18 ans ont été touchés par les interventions du RCFTPM



Les filles dans le numérique

Initié par la fondation FACE, « Wi-Filles » est un programme de sensibilisation national qui encourage les entreprises à :

- Sensibiliser des jeunes filles aux métiers du numérique
- Casser les stéréotypes liés aux métiers par genre
- Faire découvrir les multiples facettes du numérique
- Inspirer les jeunes filles et ouvrir leurs horizons
- Favoriser l'empowerment et lutter contre le décrochage scolaire

FORTIL soutient le projet grâce au marrainage, aux dons de compétences sur la partie numérique, au coaching sur 3 sites Nantes, Toulouse et Toulon. L'objectif du projet consiste réellement à stimuler la curiosité des "Wi-Filles" sur les métiers de l'informatique où les femmes sont encore sous-représentées.

Sur les 3 sites : **25** jeunes ont bénéficié du programme

NANTES : -FACE LOIRE ATLANTIQUE- Les « Wi Filles » ont pu découvrir le Centre de Services Mutualisés Systèmes d'information - CSM SI - du groupe la Poste basé à Nantes. Céline Bétourné, responsable du département support, a accueilli le groupe, en compagnie de plusieurs volontaires de la Poste. Elle a présenté le rôle d'une direction informatique et les divers métiers présents sur site. Ensuite, 7 professionnels (5 femmes et 2 hommes) occupant les postes de développeur/conseil, administratrice technique, architecte des systèmes d'information, chef de projet informatique et responsable du service de lutte contre la Cybercriminalité ont répondu aux questions des "Wi Filles".

TOULOUSE : -FACE TOULOUSE- Les participantes ont exprimé ce qu'elles avaient pensé du programme. *« C'est une belle action qui leur a permis d'apprendre des choses et des métiers qu'elles ne connaissaient pas . Des séances qu'elles auraient souhaité plus rapprochées, voir 2 par semaine. Les séances chez les partenaires sont préférées aux séances sur le collège. Les séances préférées étaient de loin les ateliers chez FORTIL, ISEG, AIR FORMATION. Elles souhaitent recommencer pour la plupart ! »*

TOULON : -FACE VAR- Sensibilisation autour de 3 établissements scolaires avec les collèges Reinhardt, Peiresc et le centre social Wallon. Concrètement la sensibilisation s'organise par des interventions , des témoignages et des sensibilisations de professionnelles du numérique, par des visites d'entreprises et par un projet fil rouge de création numérique pour chaque promotion.



Trisomie 21 Var fait partie du réseau Trisomie 21 France. L'association vise à **faciliter l'insertion professionnelle des jeunes (+18 ans) en milieu ordinaire**. Un partenariat financier a permis à l'association de créer un poste de coordinatrice d'accessibilité pour piloter et animer le panel d'ateliers destinés aux jeunes chaque semaine.

De nombreuses thématiques sont abordées visant à dynamiser **l'autonomie** et **l'auto-détermination** des jeunes. Le partenariat avec le fonds de dotation FORTIL inclut aujourd'hui des dons de compétences :

- En recrutement
- En coaching entretien
- En communication marketing
- En gestion financière

La méthode pédagogique utilisée par l'équipe de T21Var a attiré l'attention du fonds de dotation qui entend bien accompagner l'association dans son développement afin de déployer le modèle et d'accueillir plus de bénéficiaires.

ACTIONS DU FONDS DE DOTATION

SITE INTERNET : Création et développement du site internet de l'association par la mise à disposition d'une stagiaire de l'entreprise pendant 4 mois. Ce site permet à l'association d'avoir une vitrine de communication et d'être un réel support de communication auprès des familles et des personnes concernées.

trisomie21var.com

SUIVI FINANCIER : Intervention en don de compétences d'un chargé de projet du fonds de dotation FORTIL afin de permettre à l'association la mise en place, sur site, d'un outil sur le suivi des dépenses mensuels permettant d'avoir une projection sur l'année.

ATELIERS CHEZ FORTIL : réalisés pour **8** adultes sur les thématiques en lien avec l'insertion professionnelle en milieu ordinaire. Organisés avec **2** dirigeantes associées FORTIL et 2 chargés de projets du Fonds de Dotation FORTIL. 3 visites, au préalable, ont eu lieu dans les locaux de l'association au sein du SESSAD, afin de préparer les jeunes à l'insertion professionnelle dans les locaux FORTIL. Participation de **4** adultes suivis au SESSAD et de **4** adultes adhérents à l'association en situation de recherche professionnelle.

3 thèmes ont été abordés :

- La création de CV adaptés à la compréhension de ces 8 jeunes adultes, en lien avec leur projet professionnel
- Des simulations de situations simples en entreprise (avec jeux de rôles) sur les bons comportements à adopter => arrivée pour un entretien, retard, jeunes dans le rôle du patron ...
- Simulations d'entretiens avec mise en application des postures vues lors des ateliers de la matinée



Programme ambition

C'est un accompagnement créé et **proposé par le Fonds de Dotation FORTIL** qui **mobilise des moyens humains et financiers** afin de **permettre à de jeunes adultes** suivis par les associations partenaires **d'aller au bout de leur projet** professionnel. **Un parrain, salarié de FORTIL, accompagne tout au long de la formation**, le jeune dans les questionnements qui pourraient être les siens. Le rapport définitif avec les taux de réussite sera établi fin 2022.

TÉMOIGNAGE D'ADNEN K., LAURÉAT DU PROJET AMBITION 2021

En 2020, nous avons accompagné Adnen via le « Passeport FORTIL » ayant pour objectif d'aider de jeunes adultes dans leurs projets. Par la suite, dans le cadre du projet Ambition en 2021, Adnen a rejoint les équipes de FORTIL Sud-Est pour 3 ans d'alternance afin de réaliser une école d'ingénieur. Nous travaillons également avec lui sur un projet de R&D « Main Phoenix » en faveur de personnes atteintes de handicap.

« La rencontre avec FORTIL et l'équipe du fonds de dotation m'ont permis de poursuivre mes études dans le domaine de l'ingénierie, qui me passionne, grâce au financement de celles-ci. Ensuite l'embauche en alternance pour 3 ans est venu concrétiser mes efforts en prouvant que par le travail tout était possible quelque soit sa condition de départ! Merci à FORTIL pour sa confiance! »

Adnen K.

TOTAL DES DOSSIERS RETENUS POUR EFFECTUER LES ENTRETIENS
OBTENTION DES DIPLOMES PAR LES LAUREATS
DIPLOMES OBTENUS A L'ECRIT EN ATTENTE DU RATTRAPAGE POUR L'ORAL
NOMBRE D'ECHECS

16

14

1

1

REUSSITE
EN ATTENTE
ECHEC

87,50%

6,25%

6,25%

Budget :
50 000
euros

Dossiers
étudiés
27

Dossiers
retenus
13



BUREAU INFORMATION JEUNESSE

Passeport FORTIL

Depuis l'année 2020, la situation post covid a vu la genèse, sur notre territoire de plusieurs actions venues étoffer le dispositif municipal «Ton été +». En effet, la ville en partenariat avec le BIJ, Face Var, FORTIL, MIAJ, ACPM, APEA a développé des actions en faveur des + de 16 ans dans le but de les aider dans leur recherche d'emploi, de formation ou d'orientation.

FORTIL, par le biais de son Fonds de Dotation, a souhaité **la mise en place d'une bourse pour donner un coup de pouce à la jeunesse Seynoise.**

Le Passeport

Le dispositif est lié à un **projet de formation ou d'insertion professionnelle**. Les jeunes présentent leur projet devant un jury et reçoivent une enveloppe financière au regard de leur situation personnelle et de la nature de leur projet. **Cette aide vient participer à des dépenses de frais** de déplacement, frais annexes liés à une formation, frais d'aide à la rentrée scolaire, frais de dossiers, aide au logement pour les étudiants, achat de matériel informatique...

En ce qui concerne le paiement du coup de pouce, la société FORTIL verse les fonds au BIJ, suite à la signature d'une convention. L'association effectue elle-même les achats auprès des prestataires pour s'assurer de la bonne utilisation de l'aide.

Les différentes soirées thématiques sur l'insertion et la formation permettent de communiquer et d'identifier les jeunes pour bénéficier de ce soutien. Le jury est constitué d'une personne de la direction 0-25 ans du BIJ, et de plusieurs personnes de FORTIL.

En contrepartie, par le biais du BIJ, **les bénéficiaires de la bourse devront réaliser 10h d'actions citoyennes.**

BILAN DE L'ACTION

Bilan citoyen

Cette action, nous a permis de prendre conscience du degré exceptionnellement élevé d'implication **des jeunes qui ne cherchent pas simplement à s'occuper mais bien à soutenir une cause.** Plusieurs d'entre eux ont voulu maintenir leur contribution aux divers projets associatifs. Depuis l'action, les jeunes nous sollicitent beaucoup plus dans le but de s'engager au sein d'une action citoyenne.

Bilan éducatif

Une cinquantaine de jeunes ont été recueillis pour ce « Passeport FORTIL ».

29 jeunes ont été présentés en commission. C'est-à-dire qu'ils ont ramené leur dossier et réalisé leurs actions bénévoles afin d'être convoqués auprès du jury. Le jury a permis aux jeunes de bénéficier d'une somme comprise entre **200** et **500** euros.

Les jeunes bénévoles affirment avoir appris non seulement au plan technique mais aussi au plan des relations humaines et certains considèrent avoir gagné en confiance en eux.

Les bénéficiaires souhaitent être sollicités pour toutes autres actions bénévoles, même sans contrepartie et continuer de s'investir.



ARCHOAS s'occupe de l'accueil de jour pour des personnes SDF ou mal logées. L'association propose des repas chauds, l'accès à l'hygiène, un service social et de l'écoute à ce public en difficultés. L'accueil de jour collectif reçoit environ **18 000** visites par an, effectuées par environ **1000** personnes différentes. Les principes de base du travail d'accueil, d'aide et d'accompagnement sont basés sur l'engagement, le respect et l'éthique des individus.

En 2020, l'association est touchée par de grandes difficultés financières subissant deux alertes de cessation d'activité. **Le Fonds de dotation a détaché une ressource à temps plein, en la personne de Annie Sudre**, pour les accompagner dans leur gestion de trésorerie et sécuriser leurs finances. Le tribunal de la juridiction Prévention des difficultés des entreprises a ordonné la levée de la procédure d'alerte en 2021 mentionnant le bienfondé de la démarche du fonds.

Un lieu d'accueil pour les femmes

Le nombre de femmes en hausse et la vigilance particulière accordée à leur présence parfois problématique dans un milieu mixte et souvent inadapté, a poussé l'association ARCHAOS à entreprendre **l'ouverture d'un local exclusivement dédié à un public féminin** en difficulté. Ce lieu imaginé pour des femmes, par des femmes a vu le jour en septembre 2021 et se nomme « Les Elles d'ARCHAOS ». Pour ce nouveau lieu l'association investit un emplacement au Pont du Las, à portée du cœur de ville et riche de nombreuses lignes de bus. Sous la houlette de Sabine la salariée permanente, ce lieu prend vie et confort quasiment exclusivement avec des dons et de la récupération : pour une valeur totale de 10 800 euros.

Les bénévoles qui ont aidé à faire émerger cette structure ont totalisé 255 heures de présence aux « Elles ». Seuls 400 euros ont été dépensés, par ARCHAOS, en matériel divers pour les différents ateliers.

L'indéfectible **soutien du fonds de dotation FORTIL épaulé cette avancée, notamment avec la présence de Annie Sudre** qui prodigue de précieux conseils en gestion. De plus, dès juin, le **financement d'un parc informatique** aux « Elles » avec une installation d'ordinateurs en vue du démarrage d'un atelier numérique concrétise également ce projet innovant.

Des ateliers y sont proposés et sont autant d'outils qui aident à la détente, à la **mise en confiance**, à la **parole reconquise** et à des nouveaux projets possibles : atelier écriture, boxe, shiatsu, relaxation, danse et groupes de parole. Des ateliers d'initiation à l'informatique et à la couture sont à venir.

En parallèle, pour renforcer l'accès à la santé des conventions de partenariat existent avec Promosoins et Siloé, le CAARUD et le planning familial qui étendent sur les «Elles» leur action déjà prégnante autour de l'ADJ d'ARCHAOS.



117 passages et repérages sociaux

40 femmes accueillies

13 orientations sociales

6 repérages psy

6 liaisons SILOE (comité de Liaison inter consulaire)

2 rdv CAARUD (centre d'accueil et d'accompagnement pour usagers de drogues)

1 entretien planning familial

Apprentis d'Auteuil

Résidence sociale à orientation éducative



La Résidence Sociale à Orientation éducative du Fort Saint-Antoine (RSOE) est le fruit d'une réflexion longue de 8 ans.

Le projet de ce foyer de jeunes travailleurs est particulier. Il s'agit d'activer plusieurs leviers pour **consolider le départ dans la vie des jeunes adultes**. Le logement, certes, est indispensable, mais il faut le coupler avec un travail éducatif, social et un parcours citoyen. L'établissement propose à ses jeunes résidents en risque de décrochage, un accompagnement sur mesure :

- Offres à chaque résident d'un accompagnement global, en fonction du degré d'autonomie, de maturité, de ses projets personnels et professionnels
- Accès à une autonomie financière, sociale, affective
- Consolidation un l'emploi durable
- Durée de séjour de 2 ans maximum pouvant être prolongée

Implication du fonds

Après de nombreux échanges depuis le début de l'année 2021, le soutien de la RSOE par le fonds de dotation FORTIL s'est concrétisé au Printemps 2021 avec une convention de partenariat sur 3 ans.

Le soutien FORTIL se concrétise sous la forme:

- D'un **don financier**
- D'un **don de compétence** avec une formation de Français Langue Etrangère d'une durée totale de 5 heures dispensée par un ECS langues et Communication au profit d'un jeune d'origine soudanaise dans le cadre de la consolidation de ses acquis de la langue française. Ce jeune étant admis en 1ère année de droit à l'université de Toulon en Septembre 2021.
- D'un **don de matériels informatique**. Le matériel est venu très utilement compléter l'offre informatique proposée dans ce local au profit des résidentes et résidents dont la très grande majorité n'est pas équipée.

Le Fonds de dotation s'associe à la fondation des Apprentis d'Auteuil dans un projet expérimental. L'ambition est de présenter les résultats de ce projet dans 3 ans au niveau gouvernemental afin d'obtenir les fonds publics nécessaires à un déploiement national.

Pérennisation et amélioration

« Pour 2022 et les années à venir, nous avons décidé de nous concentrer en priorité au développement et au financement d'actions et de projets favorisant l'égalité des chances pour tous sans limite d'histoire, d'âge ou de provenance; en accompagnant des personnes de tous horizons, en détresse ou difficulté sociale, humanitaire, médicale, financière et autres, afin de favoriser et d'optimiser leur insertion dans la société. Nous renouvelons notre soutien aux projets déjà accompagnés en 2021 avec la volonté de pérenniser et d'améliorer tant quantitativement que qualitativement notre engagement.

Pour aller plus loin, nous développons 4 nouveaux projets ayant pour but d'étendre le champs d'actions particulièrement au cœur des régions d'implantations de nos agences. »

Nouveaux projets menés en 2022

- Le **trophée Innovation** sera une innovation du Fonds afin de proposer aux étudiants entrepreneurs une solution de financement pour leur création de start-up.
- La **Bourse d'Etude** pour des étudiants en ingénierie. 3-ème projet totalement créé par le fonds permettant à 6 étudiants en précarité d'accéder aux études techniques et scientifiques, sur l'ensemble de notre territoire dans 6 grandes villes : Paris, Lyon, Toulon, Nantes, Toulouse, Strasbourg.
- **ACTION +** avec ACTION Enfance en région parisienne & en Normandie. Le dispositif a pour mission d'accompagner 4 jeunes majeurs à la sortie du placement familial afin qu'ils puissent trouver une place de citoyen-acteur dans leur écosystème. L'objectif est de prévenir les situations de marginalisation et de faciliter l'inscription des personnes dans une dynamique d'insertion sociale via les études ou l'emploi.
- **Soutien à la Fondation Marie Louise** en région Toulousaine : Depuis plus de 35 ans, la fondation soutient et englobe plusieurs lieux d'accueil dédiés aux personnes atteintes d'handicap lourds. Sa principale mission consiste à offrir des solutions concrètes pour améliorer le bien-être et le cadre de vie d'enfants devenus adultes, et qui souffrent d'un manque de prise en charge adaptée à leur handicap.



Les droits de l'homme



Nos engagements



Dispositif national en faveur de l'inclusion et de l'insertion professionnelle :

- ✓ Stagiaires 3^{ème} en QPV
- ✓ Orientation et parcours avenir
- ✓ Parrainage et coaching
- ✓ Recrutement (travailleurs handicapés, emplois francs, réfugiés, placé sous main de la justice...)
- ✓ Innovation inclusion / emploi
- ✓ Accès solidaires aux produits et services (alimentation, eau)



le Pacte Avec les Quartiers
pour Toutes les Entreprises

Dispositif national qui traduit l'engagement des entreprises à plus d'inclusion économique et sociale pour les quartiers :

- ✓ Stagiaires 3^{ème} en QPV
- ✓ Intervention dans les classes
- ✓ Mécénat associatif en QPV
- ✓ Forum, rencontres, job dating
- ✓ Non-discrimination à l'embauche et formation des équipes TA

L'engagement RSE de FORTIL est récompensé en 2021 par l'obtention d'un score de **65/100 (contre 60/100 en 2020 & avec 70/100 en social et droits de l'homme)** et la conservation de la médaille « SILVER ».



Ce résultat place le groupe dans le **TOP 13%** des entreprises évaluées ECOVADIS les mieux notées dans le monde.

Cette performance est le résultat de l'implication de tous les collaborateurs.

Le prochain audit est en cours avec un axe de développement très fort autour de **l'environnement**.

Notre objectif 2023 : atteindre la médaille d'Or.



Elargissement de notre partenariat avec l'école de la deuxième chance dans nos agences en France :

- ✓ Animation de tables rondes
 - ✓ Animation d'ateliers pédagogiques thématiques
 - ✓ Visites d'entreprises
 - ✓ Animation d'ateliers de simulation d'entretiens de recrutements, d'entretiens téléphoniques, d'ateliers CV, vidéos
- Fortil soutien l'E2C par des dons en nature.

Les droits de l'homme

Un modèle économique lié à nos valeurs

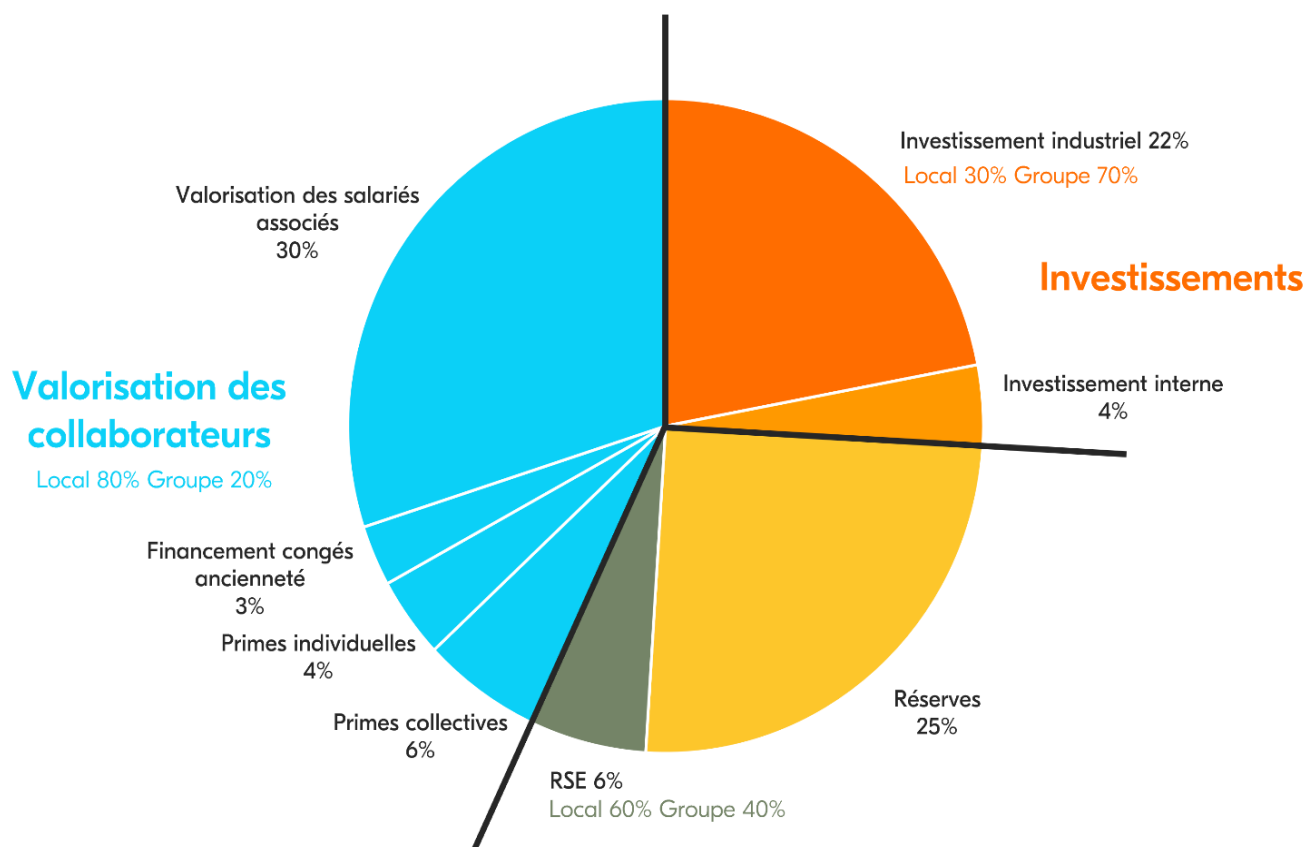
« Nous sommes des pionniers. Nous voulons devenir un groupe d'ingénierie à haute rentabilité, indépendant, responsable socialement et économiquement, au service des générations futures. »

De fait, la dimension RSE a été intégrée dans l'image de marque via un slogan plus adapté :



Vous trouverez ci-dessous notre diagramme qui traduit cette démarche avec 6% du résultat investi dans la RSE externe avec nos partenaires et propres projets associatifs, dont 60% à l'échelle locale.

Projection répartition de la richesse à horizon 2024 :



Source : extrait du rapport de la comptabilité Fortil

Les droits de l'homme

La relation clients et collaborateurs est au cœur de nos préoccupations

Conscients des enjeux de nos interventions, de la valeur de nos clients ainsi que ceux de nos collaborateurs, nous sommes convaincus que consolider notre démarche, basée sur la satisfaction, constitue un levier majeur pour la pérennité de l'entreprise et le bien être de tous.

Soucieux de cet aspect, nous nous sommes fixés les objectifs suivants :

- ✓ 90% de taux de satisfaction client
- ✓ 90% de taux de satisfaction collaborateur

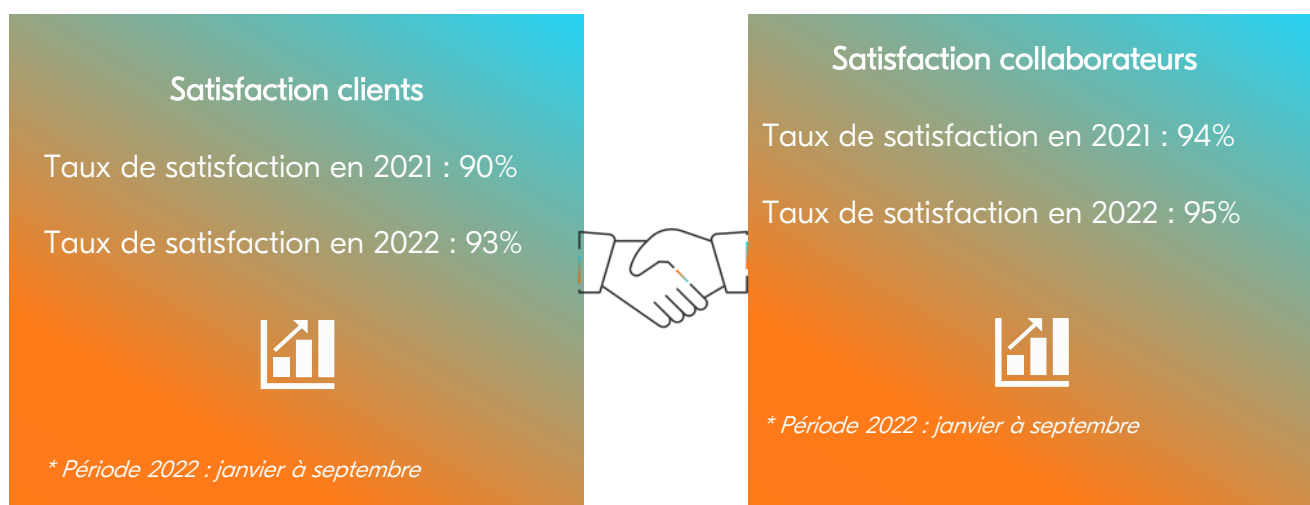
SUIVI CLIENT

Réalisé par le manager avec le client, ce suivi est réalisé 1 mois après la date début de la mission puis 1 fois par trimestre. Sous la forme d'un questionnaire digital, les résultats contribuent à l'amélioration de nos prestations et permet de : mettre en lumière nos points forts et nos axes d'amélioration et d'aller au devant des attentes de nos clients.

SUIVI COLLABORATEUR (visites sécurité)

Réalisé par le manager avec le collaborateur, ce suivi est réalisé 1 mois après la date début de la mission puis 1 fois par trimestre. Sous la forme d'un questionnaire digital, les résultats contribuent à l'amélioration de nos prestations et permet de : mettre en lumière les points forts et les axes d'amélioration des collaborateurs, vérifier le respect des règles et des obligations sécurité, santé et environnement, détecter un problème, un risque ou une situation dangereuse.

Ces suivis ont été grandement renforcés au cours de l'année 2022, ce qui nous a permis de mener et de suivre nos actions pour améliorer en continu nos prestations.



Les droits de l'homme

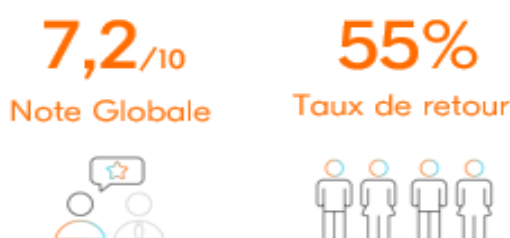
Une culture du feedback instaurée

JUBIWEE : enquête trimestrielle

Un des projets majeurs du pôle RH de Fortil en 2022 est de mettre en place une culture du feedback auprès des collaborateurs à l'aide d'un outil d'enquête anonyme nommé **Jubiwee**. Cette enquête, réalisée trimestriellement, a pour objectif de mieux connaître et comprendre les perceptions ainsi que les préoccupations des collaborateurs Fortil.

Les résultats sont ensuite pris en compte dans les décisions stratégiques de Fortil.

Voici les résultats de la dernière enquête menée en 2022 :



PROGESSI : enquête mensuelle

Une **enquête qualité** est également réalisée chaque mois sur notre outil interne **Progressi**.

A la fin de chaque mois, nos collaborateurs doivent valider leur feuille de temps. Au moment de la validation, tous les collaborateurs ont l'obligation de répondre au questionnaire suivant :

QUALITÉ

Vos réponses seront stockées par le service informatique et traitées uniquement par le Service Qualité.

Comment vous sentez-vous sur la Mission ?



Comment vous sentez-vous sur la Mission ?

Comment jugez-vous l'implication de votre manager ?



Comment jugez-vous l'implication de votre manager ?

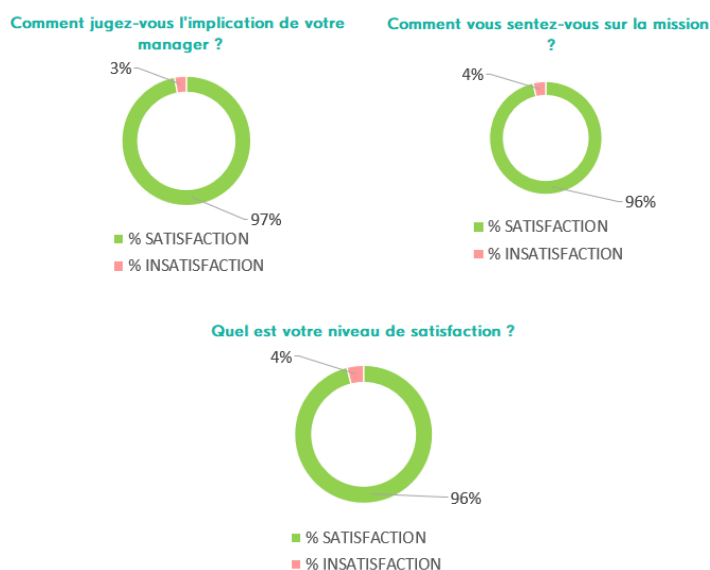
Quel est votre niveau de satisfaction ?



Quel est votre niveau de satisfaction ?

4 étoiles : très satisfait(e)
3 étoiles : satisfait(e)
2 étoiles : plutôt satisfait(e)
1 étoile : pas satisfait(e)

Les résultats sont ensuite calculés dans un tableau de bord interactif :



Quand les résultats montrent une insatisfaction, des actions sont mises en place avec les managers pour améliorer l'expérience collaborateur.

Droit de l'homme & RH : nos talents



Attraction et fidélisation

L'ingénierie est un secteur en tension qui manque de compétences et qui peine à recruter. Il y a un enjeu de formation, de recrutement et de rétention des ingénieurs en France.

Nous travaillons continuellement à améliorer notre expérience collaborateur de la sélection au départ. Chaque étape est déterminante dans l'image de marque qui sera véhiculée. Dans un environnement en tension, chaque emprunte négative peut avoir des répercussions fortes sur le développement de la marque.

Nous travaillons avec une sélection d'écoles d'ingénieurs en France afin d'identifier les leviers de motivations des étudiants qui arrivent sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, nous travaillons sur les rencontres, ateliers, visites et autres job dating qui nous permettent d'identifier les hauts potentiels à intégrer à nos équipes. Nous faisons connaître la marque pour générer de l'intérêt, des rencontres et éventuellement des recrutements.

Nous travaillons également sur notre communication afin d'aligner notre image avec ce qui se passe réellement en interne. Notre marque employeur est basée sur la transparence et tente de retranscrire l'esprit d'entrepreneuriat, la valeur travail et l'esprit du collectif nécessaire pour réussir dans nos équipes. Nous espérons être sélectifs dans notre attractivité en assumant nos axes d'amélioration.

Notre Politique recrutement

Nos Talents Acquisition sont en veille continue de nouveaux profils d'ingénieurs. Nous avons travaillé sur un contenu d'entretiens évolutifs et fidèle à la marque employeur qui souligne la relation et les engagements mutuels autant que les compétences. Notre process de recrutement est court et laisse au candidat le choix ou non d'obtenir un suivi post-entretien. Ainsi pas de déception ou d'attente, le candidat a les clefs pour obtenir du feedback.

Développement des compétences

La politique RH est basée sur la responsabilisation du collaborateur et sa liberté d'entreprendre. Il y a donc plusieurs temps forts au cours de l'année qui permettent le recueil des besoins de formation : entretiens professionnels, annuels, visites sécurité, ou autre selon les campagnes de communication RH.

Les collaborateurs sont autonomes et doivent motiver leur demande (Projet de formation, avec objectif à atteindre et lien avec le projet professionnel ; exemples de 2 ou 3 formations identifiées avec durée, programme et tarif...). Celle-ci est ensuite arbitrée entre le service formation et le manager.

En parallèle, nous sommes en train de développer, à travers l'organisme de formation MySkills, plusieurs parcours de formation interne dont le « Développement de la posture de Consultant FORTIL » qui sera constitué de différents modules professionnels.

Droit de l'homme & RH : nos talents

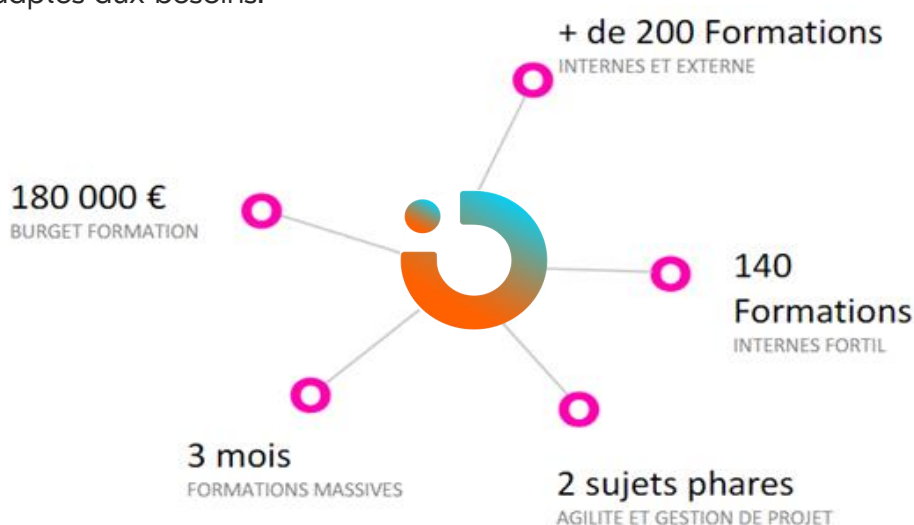


La gestion de nos formations

Training management solution

En 2022, nous avons déployé un outil pour faciliter la gestion des formations de nos collaborateurs, les entretiens annuels et professionnels. Cet outil est le logiciel de gestion de la formation TMS - Training Management Solution édité par Place de la Formation.

Il permet de faciliter l'inscription de nos collaborateurs aux formations dont ils ont besoin pour monter en compétences. Il permet de mettre en place un réel plan de développement des compétences adaptés aux besoins.



Nos typologies de formation :

- Adaptation au poste de travail (logiciels...)
- Formations obligatoires (risques chimiques, habilitations électriques, ATEX...)
- Développement des compétences (anglais, gestion de projet...)

MySkills

Fortil a créé MySkills en juillet 2020, son propre organisme de formation certifié DATADOCK et QUALIOPI, ce qui atteste de la qualité du processus de formation.

L'organisme a deux objectifs principaux :

- Animer, développer et gérer de façon optimisée les enjeux de gestion de compétences et de carrières des collaborateurs Fortil
- Offrir aux clients des formations techniques basées sur l'expérience de consultants Fortil sélectionnés pour leur expertise et leurs capacités de transmission.

A ce jour, le catalogue de formation est constitué de formation dans les domaines de la santé, de la conduite du changement, de la gestion de projet et des méthodes agiles. L'offre de formation tends à se développer vers d'autres domaines techniques (ferroviaire, mécanique...) mais aussi vers des softskills (communication...).

Droit de l'homme & RH : nos talents



Notre programme ENVOL

ENVOL est un programme de formation interne créé en 2017 par FORTIL pour ses consultants. Il s'inscrit dans le développement de la société, de la carrière et des compétences par son modèle unique et créateur de valeur. Le programme est différentiant aussi bien pour les clients que pour les participants.

Les enjeux

Le programme a été créé pour proposer aux consultants des opportunités de développement des compétences en dehors des projets clients. Proposer des perspectives interne permet de projeter les collaborateurs et ainsi de les fidéliser. La volonté du groupe était aussi de responsabiliser les consultants sur le développement de l'entreprise et de leur donner les reines de leur carrière.

Le contenu

La formation est composée de plusieurs modules en communication, management, relation client, recrutement et gestion de projet. Chaque participant doit mener un projet qui contribuera au développement de l'agence et en étroite collaboration avec son équipe pour y candidater.

En parallèle, le programme propose six séances de coaching en développement personnel individuel permettant de travailler sur le dépassement de soi. Les collaborateurs qui rejoignent le programme doivent incarner les valeurs du groupe, fournir un haut niveau de motivation et avoir déjà initié des actions en interne. Les objectifs liés au programme sont eux identifiés avec les managers en RDV de carrière et doivent servir le collectif. Le programme est réparti sur une période d'un an et démarrera en Septembre de chaque année.



Droit de l'homme & RH : nos talents



Récapitulatif de notre charte informatique intérieure:

**Nos engagements sont extraits de notre charte informatique*

Sécurité des information : Notre rôle

Le service informatique est responsable de la mise en œuvre et du contrôle du bon fonctionnement du système d'information et de communication. Il doit prévoir un plan de sécurité, de reprise ou de continuité d'activité du service, en particulier en cas de défaut de matériel, avec les moyens mis à sa disposition. De plus, il veille à l'application des règles de la présente charte. Il est assujéti à une obligation de confidentialité sur les informations qu'il est amené à connaître

Confidentialité

L'accès à certains éléments du système d'information (comme la messagerie électronique ou téléphonique, les sessions sur les postes de travail, le réseau, certaines applications ou services interactifs) est protégé par des paramètres de connexion (identifiants, mots de passe). Ces paramètres sont personnels à l'utilisateur et doivent être gardés confidentiels. Ils permettent en particulier de contrôler l'activité des utilisateurs.

Vidéosurveillance

Fortil peut à tout instant doter ses sites physiques d'un système de vidéosurveillance visant à réaliser des contrôles ayant pour fonctions :

- La sécurité des salariés
- La sécurité et l'intégrité des sites physiques
- La dissuasion préalable à tous les points soulevés



En aucun cas le système de vidéosurveillance ne pourra être installé, orienté, ou positionné, en vue d'être utilisé à ces fins :

- Le contrôle des activités des salariés
- Une violation de la vie privée de toute personne présente sur les sites physiques de Fortil

Protection et sauvegarde des données : toutes les données issues des systèmes de vidéosurveillance sont stockées et accessibles aux seuls administrateurs, dans les limites fixées par la législation en vigueur. Fortil se réserve le droit d'accès, d'utilisation des données des supports d'enregistrements, dans le cadre strict du respect de la législation en vigueur.

Sécurité des locaux : les locaux et agences du Groupe Fortil sont sécurisés par :

- Codes d'accès ou contrôle d'accès par badge
- Alarmes, le cas échéant
- Fermetures automatiques des portes et portails (horaires pré-réglés et codes)

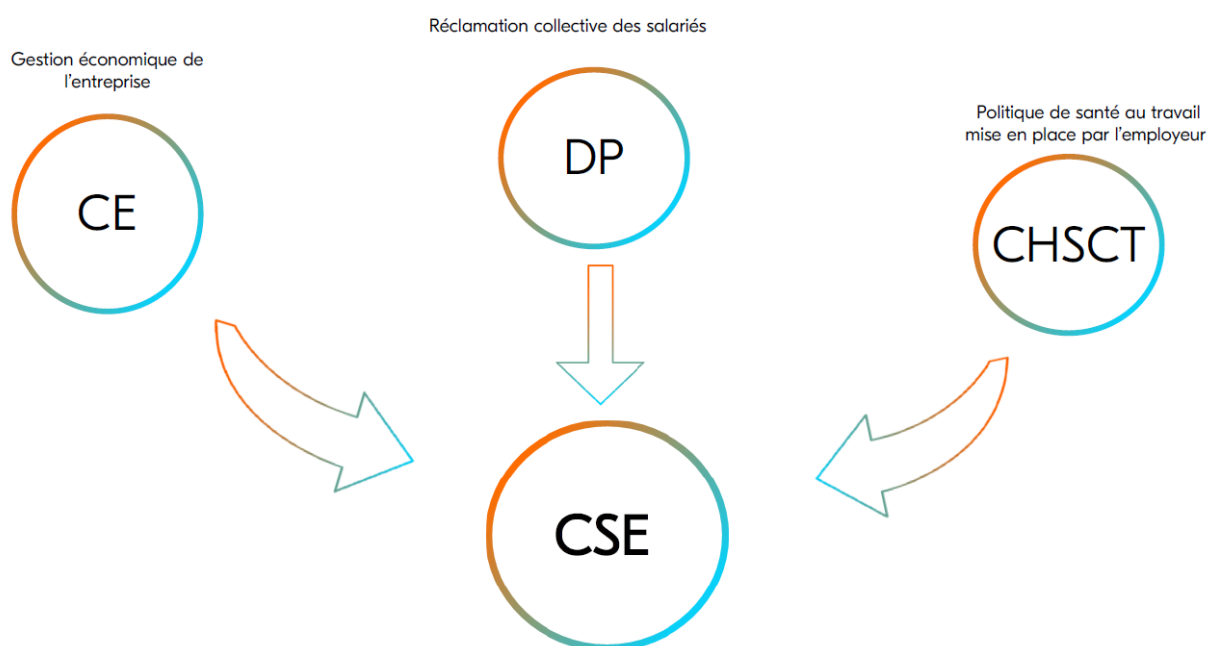
Droit de l'homme



Le CSE Fortil

Fortil a mis en place un Comité Social Economique (CSE), qui est une instance du Personnel visant à regrouper le Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel et le Comité d'Hygiène de Santé et des Conditions de Travail (CHSCT).

Fusion des 3 instances :



Le CSE est composé :

- Du chef d'entreprise
- Délégation élue du personnel
- Conseil externe du pôle RH

Créé en 2012, le mandat des membres du CSE est de 4 ans. Ainsi, le CSE actuel a été élu en 2019.



6 réunions par an minimum

Le CSE se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois

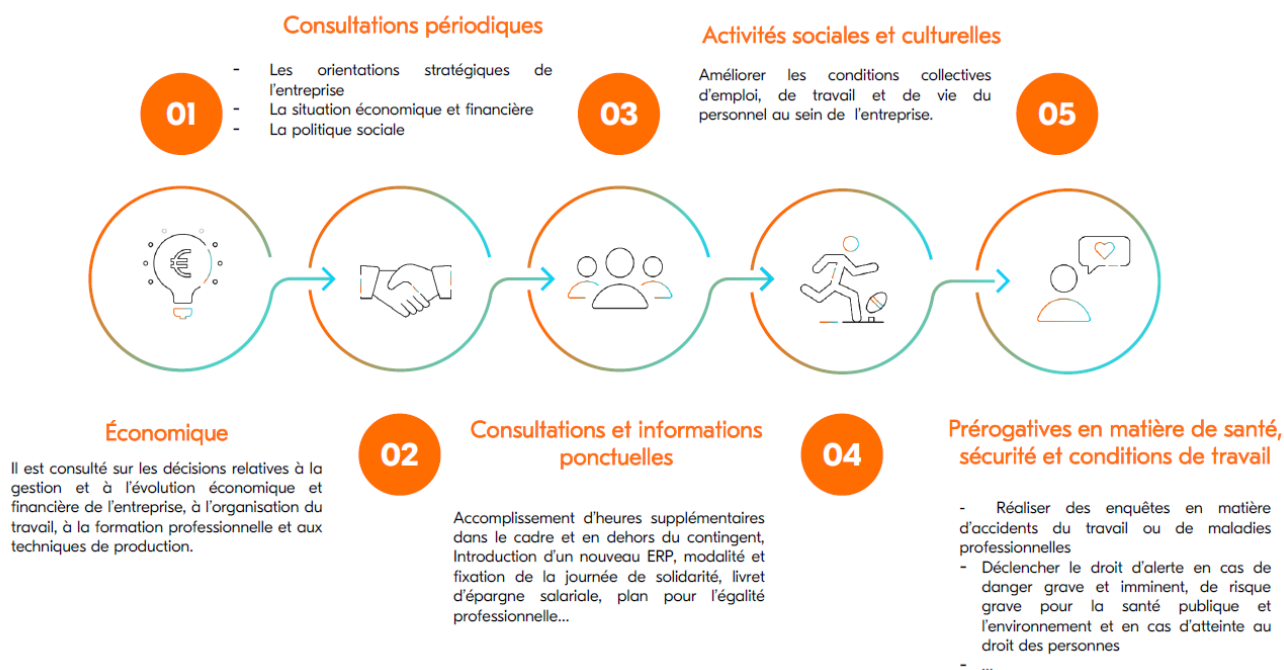


4 réunions annuelles minimum doivent traiter des questions de santé sécurité et conditions de travail

Droit de l'homme



Les attributions du CSE



Nomination d'un référent Harcèlement au CSE

Son rôle

En charge de surveiller les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de Fortil. Il doit :

- Orienter
- Informer
- Prévenir
- Accompagner

Les salariés en matière de lutte contre le harcèlement et agissements sexistes. Il a également un rôle de soutien moral aux victimes de harcèlement sur le lieu de travail.

Ses missions

- Répondre aux questions des salariés et les informer sur le sujet
- Prévenir les comportements relatifs au harcèlement sur le lieu de travail. Il peut demander la mise en place de formations sur la prévention du harcèlement au travail
- Communiquer avec les responsables hiérarchiques des salariés en cas de harcèlement → interlocuteur entre les salariés et l'employeur
- Constituer des dossiers pour dénoncer le harcèlement au travail et faire valoir les droits des salariés

Droit de l'homme & RH : nos talents



Ancrés dans notre règlement intérieur

Anti-Harcèlement : référent Fortil

Selon notre règlement intérieur:



« Aucun salarié, aucune personne en formation, ou en stage, aucun candidat, à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise, ne peut être sanctionnée, licencié, ou faire l'objet d'une mesure de discrimination directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de affectation, ou de qualification...de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1151-1 »

Lors de nos visites sécurité (suivi collaborateur mentionné précédemment), nous identifions si nos collaborateurs sont en situation de harcèlement. Le cas échéant, les mesures appropriées sont mises en place avec le manager et le référant Fortil pour régler la situation.

Anti-discrimination:

Selon notre règlement intérieur:



« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecteselon l'article L. 3221... »

Droit de l'homme



Fortil s'engage à respecter, que ce soit au sein de l'entreprise ou dans le cadre des missions réalisées pour ses clients, les lois et réglementations en vigueur en France ainsi que dans l'ensemble des pays où elle est présente.

Plus spécifiquement, nous nous engageons à promouvoir le respect des Droits de l'homme dans nos relations sociales et commerciales et à veiller au respect notamment des dispositions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) et des Conventions Européennes des Droits de l'Homme (CEDH).

Pour cela, nous veillons notamment :

- Au respect de l'âge légal minimum applicable dans chaque localité concernant l'exercice d'une activité professionnelle
- Au versement régulier d'une rémunération pour le travail accompli
- A ce que la liberté de chaque collaborateur de travailler ou de quitter notre société soit toujours observée
- A l'élimination de tout travail forcé ou obligatoire imposé par la menace ou la force
- A condamner toutes formes de violence au travail, qu'elles se manifestent sous la forme d'agressions physiques ou verbales, de harcèlement physique, moral ou sexuel, de menaces, de traitements humiliants ou vexatoires
- A créer un environnement garantissant l'égalité des chances pour toutes et tous
- Au respect de la vie privée de chaque collaborateur notamment au travers de la réglementation relative aux données informatiques.

Fortil garantit à ses collaborateurs un environnement de travail qui exclut toutes formes de discriminations, directes ou indirectes, fondées notamment sur l'apparence, l'âge, le sexe, les caractéristiques génétiques, état de santé, la grossesse, le handicap, l'identité de genre, l'origine, les mœurs, les opinions politiques ou philosophiques, l'orientation sexuelle, la religion, la situation de famille, l'exercice d'un mandat syndical, la qualité de représentant du personnel, la particulière vulnérabilité d'une personne liée à sa situation économique, le lieu de résidence, le nom, la perte d'autonomie, la race prétendue, ethnie, nationalité, la langue parlée, domiciliation bancaire et toutes autres particularités pouvant créer une situation d'inégalité ou d'injustice.

Pour cela, notre société sensibilise ses collaborateurs en matière de non-discrimination et particulièrement les personnes réalisant une fonction de recrutement au sein de l'entreprise.

Le droit au travail pour tous est un axe fondamental de notre politique sociale, de sorte que chaque individu doit pouvoir accéder à l'embauche, à la formation et à la promotion en interne uniquement en fonction de son profil professionnel, de ses compétences et de sa performance. Notre société s'attache à promouvoir à tous niveaux, l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.

Normes internationales du travail

PRINCIPE N°3 : les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

PRINCIPE N°4 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

PRINCIPE N°5 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

PRINCIPE N°6 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Normes internationales du travail

Notre Politique Qualité, Sécurité, Santé & Environnement

Sécurité, Santé et Bien-être de nos collaborateurs

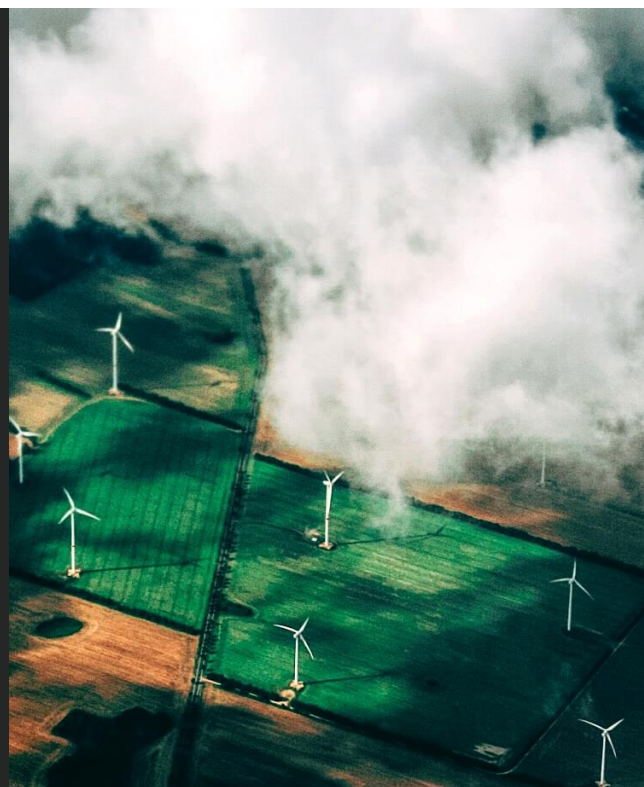
Conscients des enjeux de nos interventions et de la valeur de nos collaborateurs, nous sommes convaincus que consolider cette démarche, basée sur les référentiels **MASE** et **ISO 9001**, constitue un levier majeur pour la pérennité de l'entreprise et le bien-être de tous.

Nous nous engageons au respect des exigences applicables, et à la mise en œuvre des moyens nécessaires, afin :

- D'analyser et de maîtriser tous les risques identifiés afin d'éviter les accidents, de préserver la santé des collaborateurs et de protéger l'environnement
- De mettre en place une veille réglementaire pour appliquer les exigences légales
- D'informer les clients du recours à la sous-traitance
- D'avoir des collaborateurs compétents et qualifiés
- De faire appel à des fournisseurs ayant un niveau de management équivalent au notre
- De favoriser la prévention des risques à travers des actions de formation, d'habilitation et de sensibilisation des collaborateurs
- D'établir un programme d'identification des dangers et d'évaluation des risques
- D'informer les collaborateurs sur le droit de retrait
- De lutter contre l'alcoolisme et la drogue sur les lieux de travail
- De limiter l'appel au personnel d'appoint dans la limite de nos capacités d'encadrement
- De mettre en place une communication interne régulière sur les sujets QSSE
- De poursuivre et de consolider la démarche d'amélioration continue

En définitive, la réussite de cette démarche n'est possible qu'à travers une volonté d'adhésion permanente de l'ensemble du personnel et en particulier celui de l'encadrement.

Le 17/02/2022
Olivier REMINI
CEO

Nous ne ménagerons aucun effort pour améliorer en continu les axes suivants :

Qualité

Améliorer :

- La qualité des recrutements
- La qualité des prestations
- L'appropriation de la culture FORTIL
- L'écoute des collaborateurs et clients

Sécurité & Santé

- Développer l'implication du personnel
- Diminuer l'exposition aux risques avec comme objectifs :
 - « zéro accident avec arrêt »
 - « zéro arrêt maladie professionnelle »
- Favoriser les remontées de situations en lien avec les RPS pour mieux prévenir le risque

Environnement

Réduire notre impact environnemental par :

- La gestion des déchets internes recyclables
- L'instauration de Sensibilisations

Normes internationales du travail

Bien-être au travail

Cellule d'écoute RH :



Cette cellule a été formée pour prendre contact avec tous les salariés en situations de risques afin de les accompagner dans les démarches à suivre pour régler la situation. Pour les situations de logistique (garde enfants, équipements informatiques...), nous venons en aide aux collaborateurs : réorganisation de l'activité, livraison de matériel...

Objectif de notre charte sur le droit à la déconnexion :

Cette charte réaffirme l'importance d'un bon usage des outils numériques et de communication professionnelle. Elle formalise également les modalités du droit à la déconnexion des salariés. Il est nécessaire que leur utilisation soit régulée afin d'assurer le respect des temps de repos et des congés.

Semaine de la QVT :

L'équipe RH organise la semaine de la Qualité de vie au Travail pour sensibiliser les collaborateurs sur ces sujets:

- QVT, RPS, TMS ?



Intervention interne de Maodo NDIAYE
Responsable développement et QHSE
Sensibilisation et échanges autour des risques et du bien-être au travail

- Mes os, ma bataille !



Intervention de Clément Doumenc et Elise Cevenes (Ostéopathes)
Automassage, étirements, et bonnes postures

- On tente le yoga ?

Intervention de Sarah PERREAU Professeure de yoga en entreprise
Gestion du stress, relaxation, qualité du sommeil



- Le corps mérite du sport

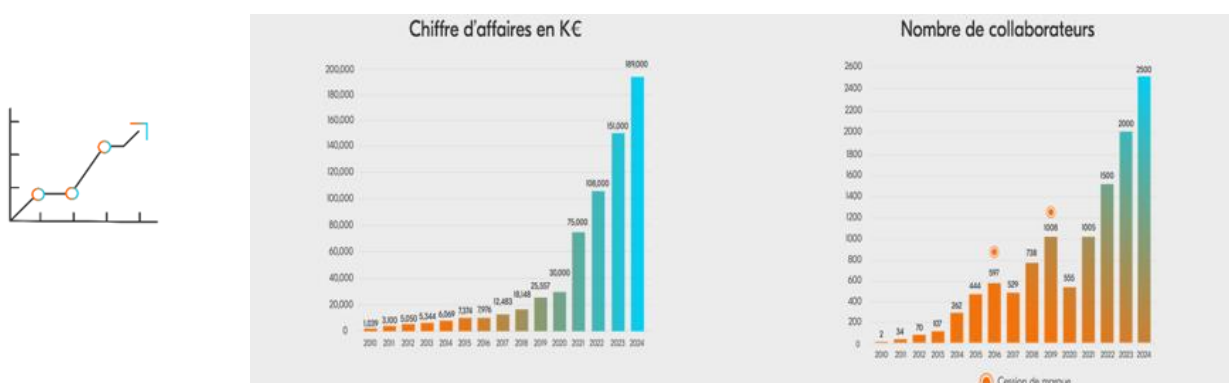
Intervention de Elodie PALVADEAU Coach sportive, préparatrice physique et mental et sophrologue Séance de sport tout niveau sans matériel.

Normes internationales du travail

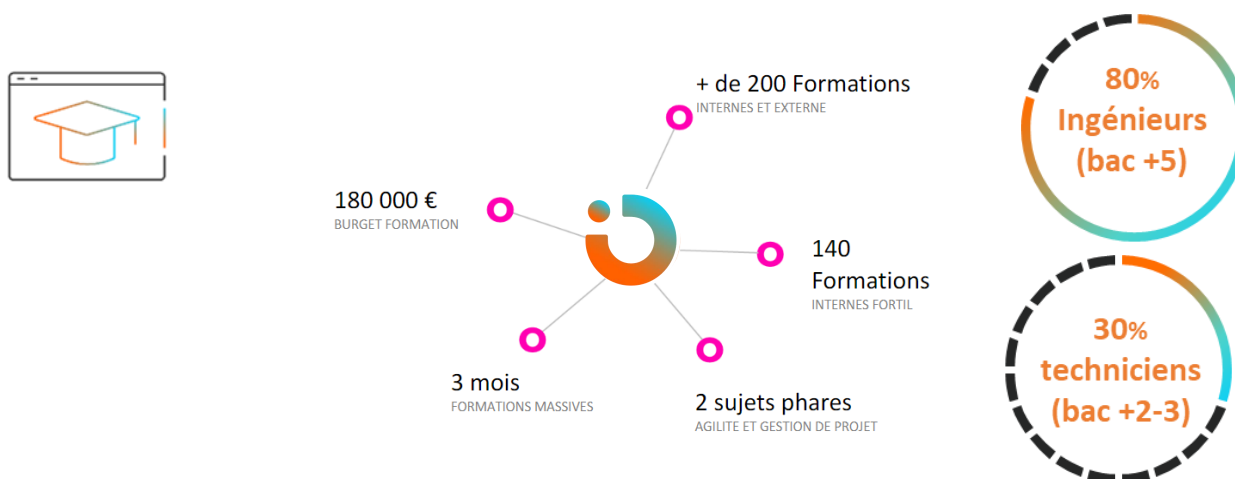
Travail décent

Depuis 10 ans, nous sommes fier de mettre à l'honneur un modèle d'entreprise indépendante, rentable et responsable. Expert de l'ingénierie et du conseil, notre groupe compte aujourd'hui près de 100 associés (tous salariés) et envisage de porter ce modèle de valorisation à 30% des collaborateurs !

Croissance de nos effectifs et du CA 2022 :



Evolution de compétences, de poste et nos formations délivrées :



Condition de travail décent :

Chez Fortil, nous garantissons une sécurité et des conditions de travail de haut niveau, avec le respect des normes et des exigences d'hygiènes et de sécurité au travail, des visites sécurité (surveillance) et la propreté des locaux.

L'écoute des besoins de nos collaborateurs est un aspect essentiel pour nous. Tous les mois nous menons des actions auprès des collaborateurs insatisfaits pour améliorer leur bien-être ainsi que leur expérience auprès de nous.

Normes internationales du travail

Egalite entre les travailleurs :



- Nous favorisons les emplois stables et durables, avec des salaires justes et des contrats de travail égaux.
- Nous bannissons les pratiques discriminatoires et arbitraires de gestion et de licenciements des travailleurs et assurons l'égalité de traitement.
- Nous élaborons des stratégies cherchant à promouvoir l'emploi des jeunes et leur intégration sur le marché du travail.

Bannir le travail force et garantie le respect :



- Nous assurons qu'aucune personne en situation de servitude ou de travail forcé ne travaille pour Fortil. Nous déclinons les process pouvant garantir que nos contrats de sous-traitance respectent les grands textes internationaux évoquant les droits des salariés.

Égalité des chances :



- Chez Fortil, nous comptons des personnes aux modèles de réussite inspirants : reconversions, stagiaires, travailleurs en situation de handicap, seniors.
- Cette communauté ambitieuse visant l'excellence s'est laissée guidée par sa force de détermination et de travail rendant possible chacun de ses objectifs.

Nous sommes engagés dans la transmission



- La pénurie des métiers de l'ingénierie met en lumière l'inégalité des chances à laquelle font face beaucoup de candidats sur le marché de l'emploi. En constatant cette incohérence, nous nous engageons à lutter contre toute forme d'exclusion. Nous parrainons des étudiants de quartiers prioritaires en les orientant vers l'ingénierie et en accompagnant leur insertion professionnelle.



Normes internationales du travail

Croissance économique :

- Nous encourageons les ressources et produits locaux de manière à soutenir le développement local et les petites entreprises
- Nous participons à l'autonomisation des acteurs économiques locaux et à des programmes de soutien à l'entrepreneuriat et à l'innovation.

Notre partenaire depuis 2022 :

« Choisir OOKA, c'est choisir un partenaire responsable et engagé »

Un café de qualité d'origine certifiée

Une torréfaction artisanale

Des machines à grains professionnelles

OOKA

Réinventons le café au bureau

Une solution café professionnelle respectueuse des valeurs du développement durable pour accompagner les entreprises dans leur engagement RSE.

- Nous développons des partenariats avec d'autres organisations, association, ONG afin de maximiser les synergies pour le développement économique des territoires



100%
Durabilité



100%
Croissance



100%
Partenariat

La protection de l'environnement

PRINCIPE N°7 : les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

PRINCIPE N°8 : les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

PRINCIPE N°9 : les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



La protection de l'environnement



Engagement responsable

Fortil est une société de Conseil en Ingénierie fournissant des prestations de services intellectuels. Notre engagement environnemental s'articule autour de nos activités bureautiques, nos locaux, nos déplacements, notre consommation en ressources (papier, eau, électricité...), notre capacité de tri et de recyclage des déchets.

Notre engagement dans la réduction de notre impact environnemental est envisagé comme une démarche responsable et progressive. Pour cela nous travaillons sur la formalisation d'objectifs réalistes qui puissent engager le groupe dans une transition écologique.

Nos axes d'engagement responsable :



La consommation d'énergie



La consommation de ressources



La réduction de nos émissions de GES



L'économie Circulaire



Le recyclage et la gestion des déchets

Nos objectifs environnementaux annuels 2022/2023



- S'investir dans la mise en place d'une approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies écologiques et respectueuses de l'environnement.

La protection de l'environnement



Consommation d'énergie et de ressources

Aborder le sujet de consommation d'énergie et de ressources au sein de notre organisation, c'est remettre en question l'ensemble de nos croyances, habitudes quotidiennes et le comportement de chaque collaborateur au sein de notre entreprise.

Bien que l'ambition soit forte autour de notre politique groupe, nous souhaitons franchir les étapes avec précaution afin de garantir des changements durables.

Pour cela nous suivons actuellement trois piliers de consommation d'énergie et de ressources utilisées quotidiennement par notre entreprise:

- Consommation d'eau
- Consommation d'électricité
- Consommation de papier

Nos actions :



Reduction consommation d'eau :

- Sensibilisation des collaborateurs afin de limiter la consommation journalière d'eau : installation près des sanitaires d'affiches sensibilisant les utilisateurs à réduire leur consommation et avoir une pensée écologique.
- Développement de solutions alternatives et équipements éco-responsable
- Equipement de nos agences de lave-vaisselles : en effet, selon une étude Eurofin 2009, les lave-vaisselles les plus récents consomment environ 12 litres d'eau par lavage alors qu'une vaisselle faite à la main nécessiterait 42 litres d'eau en moyenne.

Reduction de la consommation d'électricité



- Limiter la consommation journalière
- En éteignant les lumières dès que possible et en limitant l'utilisation du chauffage et de la climatisation par exemple : (extinction automatique)
- Investissement dans un parc informatique récent
- Mise en place d'outil collaboratif pour réduire les mails.

La protection de l'environnement



Reduction de la consommation de papier :

- Encouragement à la dématérialisation
- Mise en place de plusieurs logiciels permettant de digitaliser notre process de Paie, de RH et de recrutement. Nous avons digitalisé notre gestion et l'ensemble de nos processus sont réalisés sans impression, ce qui limite considérablement notre consommation.

Mesures appliquées :

Suivi de consommation mensuelle:

Notre ambition de maîtriser nos consommations énergétiques nous conduit à la mesurer régulièrement.

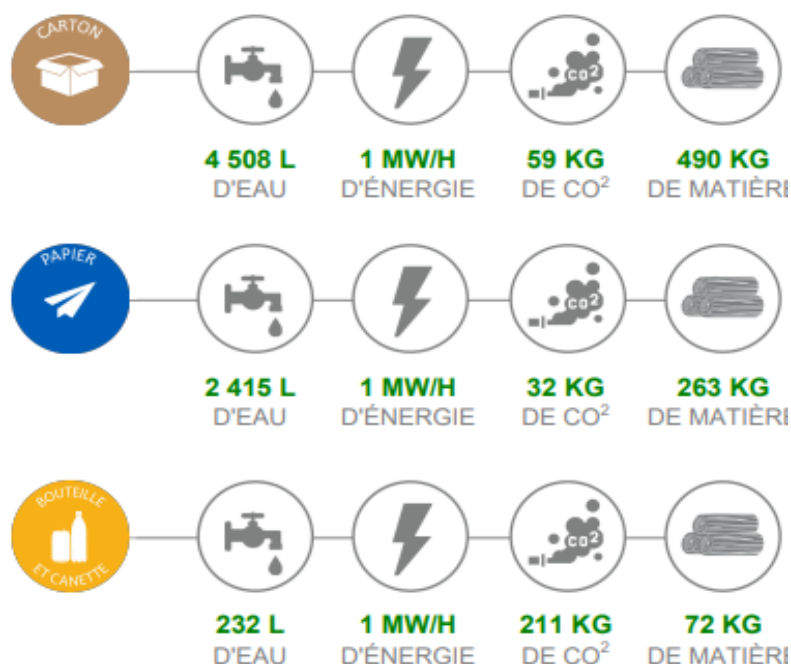
Ainsi pour les 3 piliers de consommation, nous avons mis en place un tableau de bord qui nous permet de suivre la consommation mensuelle et d'alerter si la tendance ne nous convient pas.



Ainsi **Lemon Tri**, qui s'occupe de notre gestion des déchets recyclables, nous offre une vision mensuelle de notre qualité de tri et des économies d'énergies que cela représente.

Egencia qui est un système de réservation de déplacement en ligne, nous permet d'avoir une estimation de notre empreinte carbone individuelle (et collective) ce qui peut influencer sur le choix de moyens de transport moins énergivores.

Notre consommation analysée par notre Partenaire Lemon Tri en 2022 :



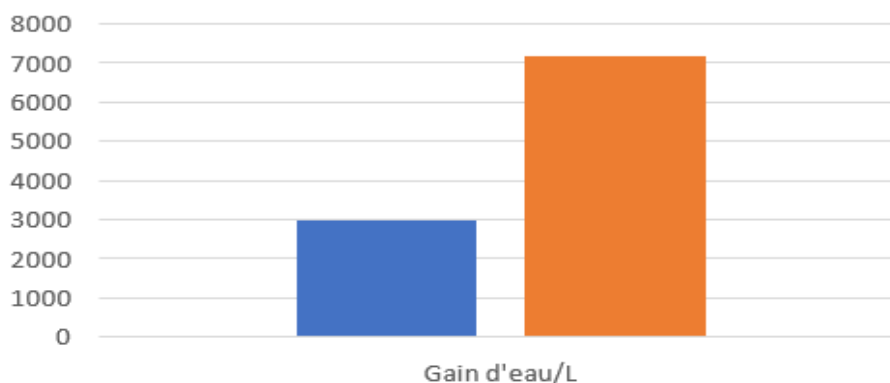
La protection de l'environnement



Nos résultats 2022

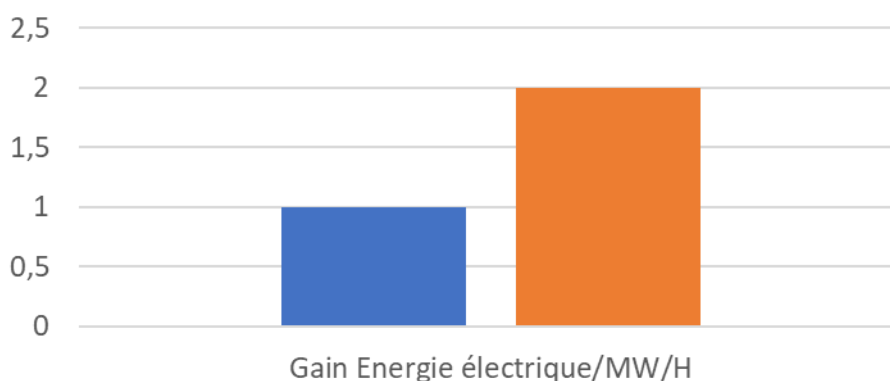
- Consommation électricité**

Notre gain d'électricité grâce au tri de nos déchets :



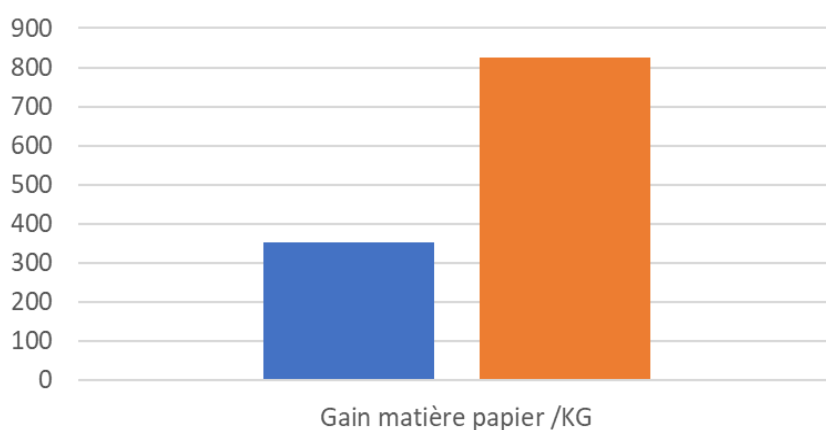
- Consommation eau**

Notre gain d'électricité grâce au tri de nos déchets :



- Consommation papier**

Notre gain d'électricité grâce au tri de nos déchets :

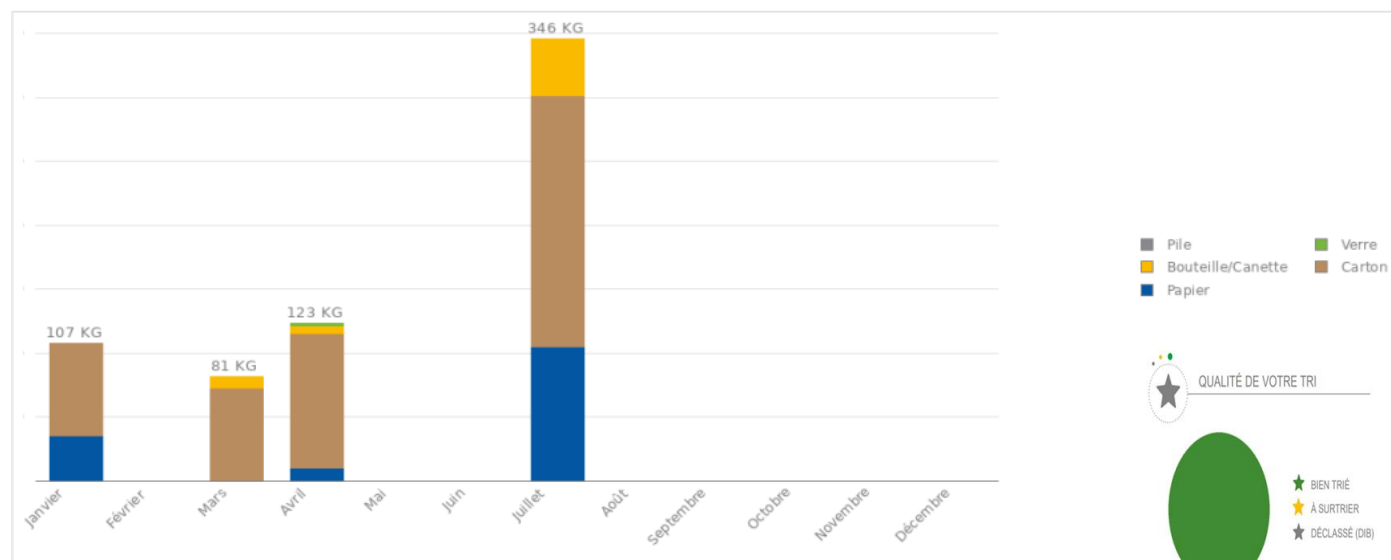


La protection de l'environnement

Notre rapport de suivi de tri des déchets recyclage 2022



ÉVOLUTION EN KG PAR MOIS



QUALITÉ DE VOTRE TRI



- ★ BIEN TRIÉ
- ★ À SURTRIÉ
- ★ DÉCLASSÉ (DIB)



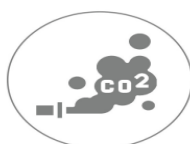
LES BÉNÉFICES DE VOTRE TRI



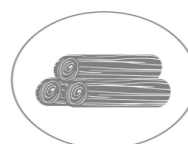
7 155 L
D'EAU
SAUVÉS



2 MW/H
D'ÉNERGIE
ÉCONOMISÉS



301 KG
DE CO²
ÉVITÉS



824 KG
DE MATIÈRES
NON EXTRAITES

Sensibilisation :

Sensibilisation pour le tri des déchets en collaboration avec LEMON TRI

A la mise en place du contrat en mai 2021, une salariée de Lemon Tri a effectué une sensibilisation avec nos collaborateurs afin de présenter la démarche, faire de la pédagogie sur le mode de tri et expliquer le fonctionnement de l'entreprise.



La protection de l'environnement

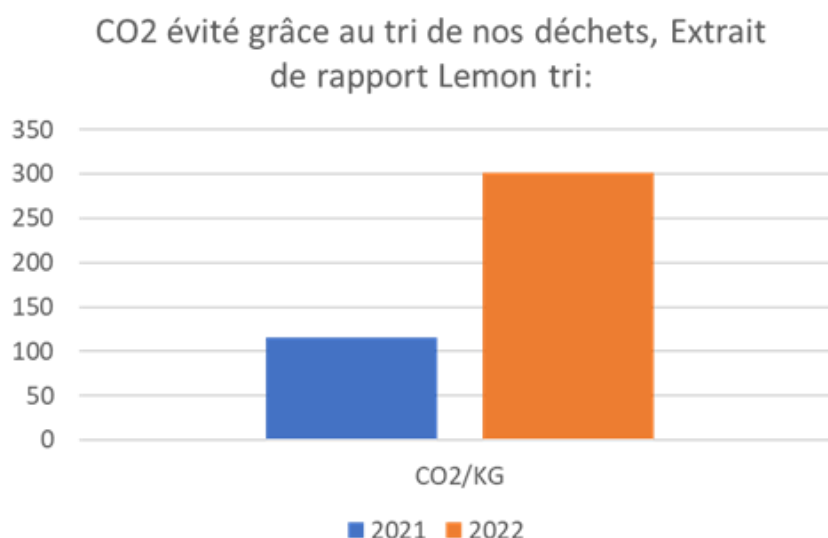
La réduction de nos émissions de GES

Le bilan carbone permet au Groupe Fortil de mesurer l'avancée de ses engagements de réduction de son empreinte carbone, d'agir en conscience lors de la mise en place de son plan d'action, de mobiliser l'ensemble de ses collaborateurs et parties prenantes afin de contribuer à un monde plus juste et plus durable.

Notre bilan carbone comptabilise les 6 gaz à effet de serre dont :

- Le dioxyde de carbone (CO²), le méthane
- Le perfluocarbure, l'hexafluorure de soufre
- L'hydro fluocarbure, le protoxyde d'azote

**Ce bilan est en cours de réalisation pour l'année 2022*



**Notre Résultat de co2 évité grâce au tri des déchets et recyclage
Donnes extraits de nos bilans annuels en collaboration avec LEMON TRI*

Nos Objectifs 2022/2023 :

- Mise en place des moyens nécessaires afin de prévenir, maîtriser et analyser la pollution afin de réduire l'impact de nos activités sur l'environnement pour la gestion de nos déchets.
- Etudier les objectifs de développement durable qui nous donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous.

La protection de l'environnement



Stratégie Bas Carbone Fortil pilotée par sa filiale NUMTECH 2022

NUMTECH permet à ses clients d'améliorer leur empreinte environnementale. Aujourd'hui, cette notion est au cœur des stratégies de l'entreprise avec la notion de Neutralité Carbone nécessaire pour la préservation de nos écosystèmes.

En réalisant le Bilan Carbone de la structure, en intégrant dans la stratégie de l'entreprise l'outil fondamental qu'est l'Analyse de Cycle de Vie des produits et en proposant des outils digitaux éprouvés de supervision et de suivi.

Nous aidons nos clients à progresser sur une partie des dix-sept indicateurs de développement durable de l'Agenda 2030. Notamment, nos services et nos outils vous permettront de travailler sur les objectifs 3, 6, 7, 8, 11, 12 et 13 l'Agenda 2030.

En marge de cette activité, notre société accompagne également ses clients dans le cadre de leurs études réglementaires (ICPE, demande d'autorisation d'exploitation ...). Nous pouvons également les aider dans le pilotage de leurs infrastructures en fonction des contraintes environnementales en déployant nos outils d'aide à la décision.



Lettre d'engagement



7 ÉNERGIE PROPRE
ET D'UN CÔTÉ
ABORDABLE



13 MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES



Aubière, le 8 septembre 2022

Objet : stratégie Bas-Carbone du Groupe FORTIL

Depuis sa création, le groupe FORTIL a développé une politique RSE portée par la philosophie qu'une croissance forte est compatible avec une croissance respectueuse de tous. Le groupe a également conscience des enjeux colossaux que représente, pour le futur de l'humanité, la transition écologique et énergétique.

C'est un combat dans lequel notre groupe s'est résolument engagé en intégrant, en 2021, la société NUMTECH, leader européen des systèmes logiciels de pilotage environnementaux. NUMTECH œuvre depuis plus de 22 ans dans l'accompagnement de ses clients afin d'améliorer leur empreinte environnementale. Qualité de l'air, émission de gaz à effet de serre, gestion de l'eau et efficacité énergétique sont les maîtres mots des produits que la société propose à ses clients.

Afin de se mettre en cohérence, le Groupe FORTIL a décidé de mettre en place une stratégie bas carbone. Cette stratégie, en adéquation avec le référentiel Net Zero Initiative, a pour objectif d'aligner la performance climat du Groupe pour contribuer à la neutralité collective mondiale.

A ce titre, FORTIL a lancé, en juin 2022, la réalisation d'un Bilan Carbone®. Cet outil, initialement développé par l'ADEME et repris par l'Association Bilan Carbone est une méthode de comptabilité carbone faisant référence. Elle est construite en cohérence avec la norme ISO 14064-1. En effet, contrairement aux bilans ou inventaires qui peuvent n'avoir qu'une vision partielle des émissions, l'approche Bilan Carbone® implique de considérer l'intégralité du périmètre, que les sources soient directes ou indirectes, amont ou aval.

L'objectif même du Bilan Carbone® est de cartographier l'impact physique réel de nos activités et projets, de prioriser les postes d'émissions et de passer à l'action.

L'audit se déroule de juin 2022 à l'automne 2022 et porte sur l'ensemble des agences du groupe. Les résultats et le plan d'actions seront présentés fin d'année 2022.

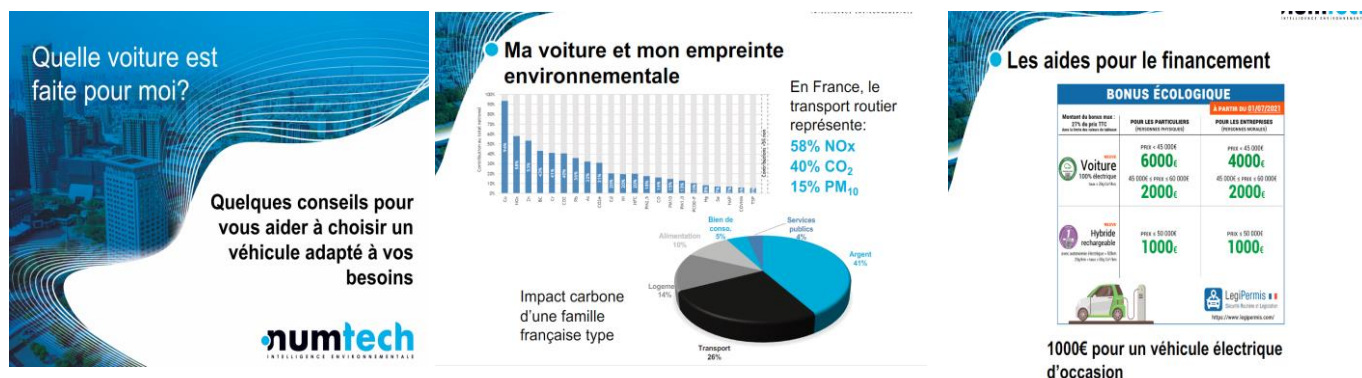
Restant à votre disposition pour tout complément, veuillez agréer, l'expression de nos salutations les plus cordiales.

Pierre BÉAL,
Président

La protection de l'environnement

Nos sensibilisations auprès des collaborateurs Fortil

- Le choix de voiture électrique en collaboration avec NUMTECH



Principales idées :

- Mettre en adéquation sa mobilité avec ses aspirations
- Définir un cadre pour le choix de votre futur véhicule
- Objectif de neutralité carbone pour 2050 à la réduction des émissions de CO₂ des voitures neuves de 55% en 2030
- Favoriser l'achat de voitures électriques, montrez leur avantage par rapport à l'emprunte carbone et la durée de vie
- Encouragement avec des primes de financement

- Adoptez les bons réflexes



La protection de l'environnement



Partenariat : ZACK

Un moyen de lutter contre la production de ces émissions est donc de développer une gestion responsable du matériel informatique usagé et de maximiser la réutilisation des produits. Notre objectif actuel est de réduire notre empreinte environnementale en confiant la gestion de nos matériels informatiques usagés au service de ZACK pour lutter avec responsabilité et efficacité contre le fléau du gaspillage électronique.

L'entreprise ZACK, labellisée Entreprise Engagée pour la Transition Écologique (EETE) par l'Agence de la Transition Écologique (ADEME), facilite la mise en place de l'économie circulaire sur le territoire français pour les équipements numériques.

La mission confié à notre partenaire ZACK :

ZACK collecte sur nos sites l'ensemble du matériel informatique usagé, fait l'inventaire, les diagnostics, avant de mettre en place son expertise afin de déterminer ce qui est vendable, donnable à des associations, réparable ou recyclable.

ZACK s'occupe de toute la logistique de la seconde vie des produits !



1
COLLECTE
EN ENTREPRISE

2
REVALORISATION
(REVENTE | DON | RECYCLAGE)

3
BILAN RSE
DE VOTRE COLLECTE

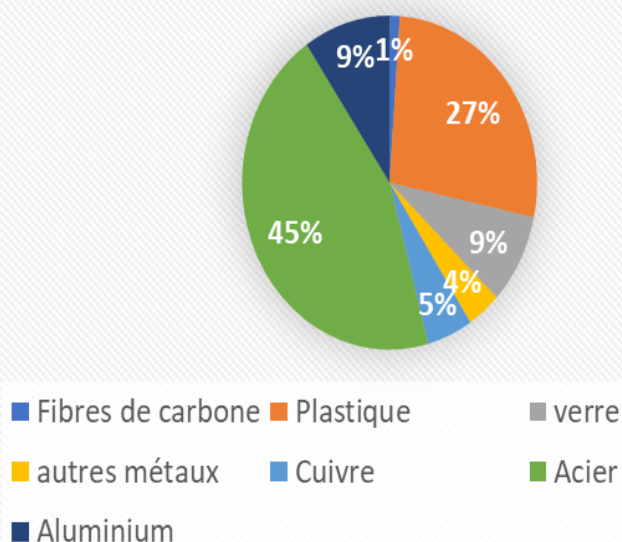


Nos résultats : Bilan RSE ZACK 2022

Ensemble des matériaux sauvés.

* ASF : Ateliers Sans Frontières, notre chantier d'insertion professionnelle

Ensemble des matériaux sauvés en pourcentage



La protection de l'environnement



Nos engagements

- Utiliser le parc informatique pendant 5 ans afin de réduire le gaspillage électronique
- Réparer et redonner une seconde vie à nos matériaux avec l'aide de notre partenaire ZACK



L'offre et les acteurs économiques

- Privilégier les acteurs du réemploi : Lemon Tri
- L'impact social de notre collaboration avec LEMON TRI, un acteur du réemploi
- Depuis 2016, toute la partie logistique de nos activités (collecte, tri et conditionnement) est assurée par notre filiale, une entreprise d'insertion innovante qui forme tous les ans une vingtaine de personnes éloignées de l'emploi aux métiers de l'économie circulaire.
- Grâce à des missions de travail polyvalentes, des formations et un accompagnement sur-mesure, les salariés renouent avec les codes de l'entreprise, montent en compétences, et voient s'ouvrir de nouvelles opportunités professionnelles.

La protection de l'environnement

Gestion de déchets :

Cycle de vie de notre matériel électronique

Nous décidons de nous séparer d'un équipement qui ne permet plus la performance requise dans nos activités, l'équipe en charge se rapproche du fonds de dotation FORTIL pour être mis en relation avec les associations qui pourraient en avoir besoin. Ainsi, nous aidons les structures d'insertion à réduire la fracture numérique en équipant des salles informatiques.

Les fournitures Bureautique utilisée

Dès lors que nous lançons des travaux de modernisation ou de décoration, l'ancien matériel fait l'objet de don aux associations partenaires du fonds de dotation FORTIL

Valorisation des déchets

En travaillant avec LEMON TRI sur la valorisation des déchets, nous avons un suivi rigoureux des filières de traitement de nos papiers, cartons et verres recyclés

Engagement écologique :

FORTIL s'engage en faveur de l'environnement.

Les collaborateurs volontaires à travers la France participent aux World Clean Up Day, mouvement suivi par plus de 80 pays dans le monde.

L'objectif est de nettoyer un espace public (parc, mer forêt...) tout en sensibilisant les personnes sur l'impact des déchets dans notre environnement.

Les sessions de ramassage sont organisées en collaboration avec des associations qui fournissent le matériel et les consignes, notamment Initiatives Océanes et Champ d'Actions.



La protection de l'environnement

Gestion de déchets électroniques :

Fortil pense également à la bonne gestion de ses déchets électroniques et à leur impact social en décidant d'améliorer sa gestion du matériel informatique usagé grâce au services de notre partenaire ZACK. Parce que la lutte contre les émissions de gaz à effet de serre va de paire avec la lutte pour l'inclusion sociale, utiliser les services de ZACK nous permet aussi de financer des heures de formation pour l'insertion professionnelle de personnes en situation d'exclusion et de précarité.

1- Le traitement de nos produits électroniques est en effet effectué chez Ateliers Sans Frontières (ASF), une association implantée dans le Val-de-Marne (94) et qui accompagne la réinsertion professionnelle de ses membres sur une période de deux ans.

2- Confier ses produits à ZACK permet ainsi de participer à la formation de futurs professionnels du reconditionnement, et de leur donner une seconde chance dans leur vie professionnelle. Il est également possible de poursuivre la bonne action de l'entreprise en faisant don du produit financier de la revente des appareils électroniques aux associations partenaires de ZACK :



- ✓ Ateliers Sans Frontières
- ✓ Le Bois de Deux Mains (chantier d'insertion professionnelle qui lutte pour le réemploi du bois usagé)
- ✓ Emmaüs Connect (association travaillant à la réduction de la fracture numérique).

Innovation responsable : Open Active House

Le projet Open Active House développe un outil innovant permettant le design, la fabrication et l'exploitation d'un site de production maraîcher Composé de solutions industrielles nouvelles et bio inspirées, respectueuses de l'environnement et de la qualité de production, l'Open Active House pourra être installée dans des espaces urbains.

Elle permet ainsi de développer une agriculture moderne urbaine responsable en utilisant une philosophie « d'Open design » inspirée de l'open source. C'est un concept biomimétique pour une activité maraîchère résiliente, sobre en consommation d'énergie et concentrée sur la limitation des émissions de CO2.

Open Active house s'est distingué par son ambition, sa complexité. A partir d'une idée originale, nous avons mobilisé tous les savoirs de Fortil et un budget de plus de 2 M€ pour concevoir un outil de rupture agro-technologique appelé Open Active House. Il a pour vocation de prédire de manière fiable et optimisée les éléments nutritifs, économiques, ergonomiques, environnementaux et énergétiques d'une production agricole s'agit désormais de créer une immense base de données agricoles au service des enjeux de l'alimentation et de l'environnement.

La protection de l'environnement

Engagement quotidien:

Fortil est lancé dans une démarche environnementale qui engage tous les collaborateurs au quotidien. Celle-ci est pensée selon les pratiques du groupe et pour faciliter au maximum son application.

Nos Engagements quotidiens:



- La suppression du plastique en faveur des tasses, couverts et plats réutilisables.
- La mise à disposition de gourdes en aluminium et de mugs.
- Le tri-sélectif effectué par l'entreprise Lemon Tri.



- Le paramétrage de tous les PC pour que leurs impressions se fassent en Recto Verso et en noir par défaut.
- Afin de réduire les impressions, une seule imprimante collective par étage est mise à disposition.



- Le service informatique du groupe tient une politique de réparation du matériel. Celui-ci doit être utilisé pendant 5 ans avant d'envisager un changement et sera ensuite distribué aux associations avec lesquels travaillent le Fonds de dotation Fortil.
- Digitalisation des processus avec la mise en place d'un ATS, d'un CRM et d'un ERP qui réduisent considérablement les impressions et le nombre de mails envoyés.



- Afin de réduire les émissions de CO2, nous sensibilisons nos collaborateurs à utiliser des moyens de transports plus écologiques
- Certification ISO 14001 en cours pour l'année 2023

La protection de l'environnement

Achat responsable :

Quand nous avons décidé de limiter puis de stopper notre utilisation des emballages plastiques, il est apparu évident de proposer aux collaborateurs des alternatives durables. Le service marketing et le comité d'entreprise ont été sensibilisés afin d'orienter les achats au profit de produits réutilisables.

Nos objectifs :

- Objectif 0 plastique dans nos agences
- Collaborer avec des fournisseurs responsables

ZERO plastique :

Nous utilisons des équipements et fournitures bureautiques plus écologiques.

De ce fait, les bouteilles et les verres en plastiques ont été progressivement remplacés par des gourdes isothermiques et des mugs. Nous avons également investi dans des tote-bags, sacs de sport...etc.



La protection de l'environnement

Achats responsables : collaboration avec des fournisseurs responsables

Objectif : Mise en place et développement de la charte fournisseur responsable

En 2020, nous avons mis en place une charte du fournisseur responsable qui reprend les engagements du groupe et qui challenge les fournisseurs à partager leurs propres engagements RSE. La démarche 2022 est en cours de développement et de maintien, notamment sur le process de communication avec les directions RSE de nos fournisseurs

Exemple : Notre collaboration avec l'offre de café OOKA

La Société Cafés du Sud a développé, sous la marque OOKA, un concept global autour de l'instant café au bureau, en proposant la mise à disposition d'un espace de pause complet comprenant : un meuble, du matériel, une ou plusieurs machines et du café d'exception, en grain et torréfié en France. Le tout dans une démarche respectueuse de l'environnement.

Grâce à cet espace de pause entièrement géré par la société, ils nous permettent de réduire notre empreinte carbone et de tendre vers le zéro-déchet :

- Plus écoresponsables que les capsules, des cafés en grain d'origine certifiée, bios ou équitables.
- Pas d'emballage à usage unique, leurs cafés sont livrés et stockés dans des bacs consignés réutilisables.

Enfin, OOKA optimise et gère l'intégralité de la chaîne de valeur de la distribution de café grâce à une technologie innovante incluant la mise à disposition de machines à café connectées

Voir Annexe 3 : rapport d'impact OOKA



- 1 Remplacer les capsules
- 2 Limiter les émissions de CO2
- 3 Supprimer les emballages inutiles
- 4 Revaloriser les déchets
- 5 Favoriser l'économie locale
- 6 Valoriser une démarche RSE en interne



La protection de l'environnement



Ingénieur calcul et référent Fortil pour l'aéronautique, je me construis en parallèle une vie de skipper aventurier, engagé pour l'environnement

Mathieu Claveau



10 ANS DE COURSES AU LARGE

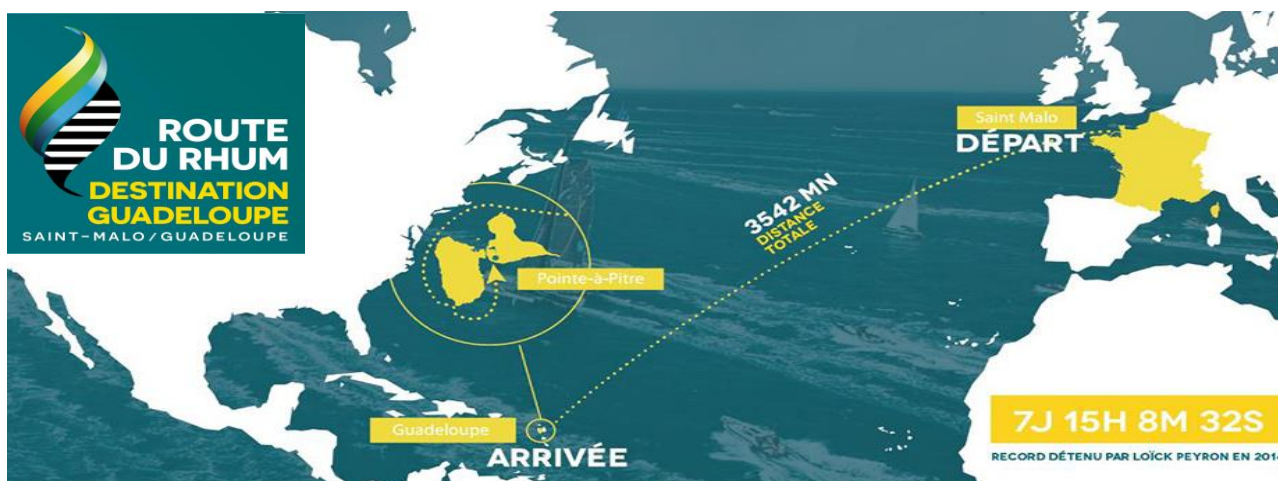
- Rolex Fastnet Race 2021, Normandy Channel Race 2021 en Class40
- Transat Jacques Vabre 2019 en Class40
- Transat AG2R 2018 en Figaro 2
- Tour de France à la Voile 2016 en Diam 24
- 7 ans en Mini 650 avec de nombreux podiums, 2008-2015

Projet « Prendre la mer, Agir pour la Forêt »

En réponse aux incendies de l'Amazonie, Fortil a soutenu la campagne #act4amazonia lancée par l'association all4trees et le mouvement « On est Prêt ».

A l'occasion de la Transat Jacques Vabre, en partenariat avec Cœur de Forêt, notre skipper Mathieu Claveau a pris la mer le 21/10/2019 sur son bateau pour soutenir la cause.

Projet « Route du Rhum 2022 »



Lutte contre la corruption

PRINCIPE N°10 : les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin



Prévention et lutte contre la corruption

Prévenir la corruption

L'éthique est un des principes fondamentaux de Fortil group qui exige de chacun de ses collaborateurs et partenaires le respect des bonnes pratiques, tant au niveau social, qu'environnemental et sociétal.

Fortil group s'engage à travers tous ses collaborateurs et ses partenaires à développer ses activités de façon transparente, équitable et honnête.

Nous nous engageons à établir cette année un guide de prévention de lutte anti-corruption destiné à l'ensemble de nos collaborateurs.

C'est notamment un des engagements pris par Fortil dans le cadre de son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies en 2022.

De par sa présence internationale, le Groupe est particulièrement exposé au risque de corruption, ce risque est présent dans tous les pays, quelle que soit leur situation géographique, économique ou politique.

La lutte contre la corruption est un engagement pour tous nos collaborateurs et nos partenaires

La lutte contre la corruption est une problématique majeure pour notre entreprise et impliquent tous ses différents acteurs

Nos clients, de par leur grande visibilité, sont particulièrement sensibles aux questions d'ordre éthique, qui pourraient entacher leur réputation. Ils exigent donc de l'ensemble de leurs partenaires une parfaite maîtrise et une grande transparence dans ce domaine.

Fortil s'est attaché à étendre aux fournisseurs ses engagements en matière de responsabilité d'entreprise, ce qui s'est notamment traduit en 2021 par une première élaboration d'une Charte éthique « fournisseurs » à laquelle nos partenaires doivent se conformer.

En 2022, nous continuons à mettre à jour notre charte éthique et à développer son contenu pour garantir une bonne adaptation aux normes et aux lois.

Prévention et lutte contre la corruption

Notre prévention ne peut progresser dans l'entreprise qu'avec et pour ses collaborateurs

Nos collaborateurs sont obligés d'être vigilants pour :



- ✓ Ne pas corrompre, directement ou indirectement, afin de bénéficier d'avantages
- ✓ Ne pas accepter d'être corrompu, directement ou indirectement, afin d'offrir des avantages commerciaux indus.

Notre objectif de prévention de la corruption dans notre entreprise ne peut progresser qu'avec les collaborateurs qui la composent. Cela suppose que chaque membre du Groupe doit se mobiliser et s'impliquer au quotidien dans cette démarche, dans le respect des principes de lutte contre la corruption.

Nos principes pour lutter contre la corruption sont inspirés des principes du Global Compact et des 17 objectifs de développement durable des nations unies.

- **Principe 10** : *Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin*



- **Remarque** : *La loi Sapin 2 « Pour rappel, la loi du 9 décembre 2016 (dite "loi Sapin 2") impose aux entreprises d'au moins 500 salariés la mise en place de mesures préventives anticorruption : cartographie des risques, procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs, information et sanctions des salariés... Pour accompagner ce dispositif, la loi Sapin avait aussi créé l'AFA. »*

Des actions seront mis en place pour le programme de prévention de 2022/2023

- ✓ Sensibilisation des collaborateurs
- ✓ Développement de notre politique de lutte contre la corruption
- ✓ Elaboration d'un guide de prévention contre la corruption
- ✓ Elaboration d'un dispositif « anticorruption » adaptés avec des sanctions

Prévention et lutte contre la corruption

Notre procédure d'alerte

Nous avons mis en place une procédure d'alerte.

Cette procédure permet aux employés, consultants, fournisseurs et clients de Fortil de contribuer au respect de la charte lorsqu'ils sont témoins d'agissements non éthiques susceptibles d'avoir un impact négatif important sur notre société.

Tout employé a l'obligation de signaler de bonne foi les agissements qu'il juge susceptibles d'être dommageables à la santé financière ou à la réputation de Fortil. Les tiers peuvent également rapporter les agissements dont ils sont témoins.

Elle vise les actes dérogatoires se rapportant à des affaires financières, contrôles comptables, actes illégaux, cas de corruption ainsi qu'à toute allégation de harcèlement ou de discrimination.

Quelques exemples d'agissements relevant de la procédure d'alerte éthique :

- Falsification des registres comptables
- Détournement de fonds
- Acceptation de pots-de-vin ou tentative de corruption
- Utilisation d'informations confidentielles à des fins personnelles
- Fraude

Pour être recevable, l'alerte doit être donnée via une remontée de situation et doit être faite de bonne foi. La remontée de situation peut être faite par mail ou par formulaire.

La remontée de situation doit comporter des renseignements pertinents, précis et suffisants :

- Description de l'incident
- Noms des personnes impliquées
- Dates, heures et lieux
- Nom des témoins
- Autre élément de preuve pertinent

Les informations doivent être formulées de manière objective, avoir un lien direct avec le champ d'application de la charte éthique et être strictement nécessaires à la vérification des faits. Les remontées de situations sont traitées par le pôle RSE (réfèrent éthique).

Le réfèrent éthique accuse réception des éléments et informe le lanceur d'alerte du délai d'examen de recevabilité fixé à deux mois.

L'examen de recevabilité permet de s'assurer que :

- Les éléments reçus entrent dans le champ des alertes éthiques
- L'alerte est raisonnablement fondée et étayée

Prévention et lutte contre la corruption

Notre procédure d'alerte

A l'issue de cette étape, deux possibilités :

- Alerte déclarée irrecevable : manque d'éléments, n'entre pas dans le champ d'application
- Alerte déclarée recevable : le référent éthique lance une instruction permettant de vérifier la bonne foi du lanceur d'alerte (entretien)

Un rapport est ensuite émis et transmis à la direction. La direction prend ensuite la décision de donner ou ne pas donner suite au rapport et de mettre en place les actions correctives si nécessaire.

Le lanceur d'alerte est protégé contre toute sanction et mesure discriminatoire liées au signalement, sauf en cas de mauvaise foi caractérisée et d'intention de nuire.

La direction de Fortil et son référent éthique garantissent la stricte confidentialité des éléments transmis dans le cadre d'une alerte éthique.

Les éléments concernant l'identité du lanceur d'alerte ou susceptibles de pouvoir l'identifier ne peuvent être divulgués sans son consentement.

Les éléments pouvant identifier la ou les personnes mises en cause ne peuvent être divulgués qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Annexes





Annexe 1 : Suivi dons du Fonds de dotation Fortil 2022

ANNEE 2022 – SUIVI EFFETS DES DONNS

ENTITES ASSOCIATIONS	PROJETS	MONTANTS DU DONNS EN K€	OBJECTIFS PERSONNES SOUTENUES	OBJECTIFS PERSONNELS ENCADRANTS	PERSONNES REEEMENT SOUTENUES	COMMENTAIRES
EDUCATION						
UNION SPORTIVE SEYNOIS	MELEE CRAMPONS	40 000 €	20	6	24	C'est une action qui a pour enjeux la cohésion sociale, la lutte contre le décrochage scolaire et à terme l'insertion professionnelle via la pratique du sport, notamment du rugby. Le but n'est pas d'atteindre des objectifs purement sportifs mais bien d'avoir un réel impact positif sur l'écosystème social et éducatif Seynois.
THEATRE LIBERTE CHATEAUVALLON	COURT METRAGE EN LIBERTE	25 000 €	400	50		L'association Théâtre Liberté a notamment pour objet la promotion et la gestion du Théâtre Liberté, dans la perspective d'ouvrir l'accès à la culture sous toutes ses formes au public le plus large et d'introduire la dimension culturelle dans toutes les activités événementielles, éducatives et d'action sociale et le développement des activités pour tous les publics et en particulier des activités de création, de production, de diffusion de spectacles pluridisciplinaires.
BABY RUGBY	AU COEUR DES QUARTIER	5 000 €	30	3		L'idée du projet < Baby Rugby au cœur des quartiers >> est à la fois de donner le goût du sport aux jeunes enfants dès le plus jeune âge -car on sait que c'est dans les quartiers populaires que les enfants et les adultes pratiquent le moins un sport avec régularité- mais aussi de prendre le rugby comme support pédagogique d'apprentissage de socialisation, car ce sport demande une maîtrise émotionnelle particulière au même titre que la plupart des sports de combats.
UNICEF	CONSTRUCTI ON ECOLE	5 000 €				Un partenariat sur 3 années pour la construction d'écoles à partir de plastique récupéré. En 2020, en 2021 en Côte d'Ivoire. Le rapport 2021 transmis en 2022 ;
BIJ	PASSEPORT FORTIL	19 300 €	35 et 45 selon le coût des projets		34	Nous avons recueilli une cinquantaine de jeunes pour ce « Passeport Fortil » Nous avons présentés en commissions 29 jeunes qui ont ramené leur dossier et réalisé leurs actions bénévoles puis nous les avons convoqué auprès du jury . Le jury a permis aux jeunes de bénéficier d'une somme selon leur investissement bénévole de 200 à 500 euros. Nous avons mis en place un temps d'échange et de valorisation de ces jeunes en partageant un moment convivial
FONDS DE DOTATION (BIJ-E2C-FACE VAR)	PROJET AMBITION	43 280 €	10 à 20 jeunes selon le coût des formation		10	Le programme Ambition est un accompagnement créé et proposé par le Fonds de Dotation FORTIL qui mobilise les moyens humains et financiers afin de permettre à de jeunes adultes suivis par les associations partenaires d'aller au bout de leur projet professionnel. Un parrain, salarié de FORTIL, accompagne tout au long de la formation du jeune dans les questionnements qui pourraient être les leurs. Le rapport définitif sera établi fin 2022.
TONKIN TIGERS	TIGERS FOLLOWSHIP EVENT	10 000 €	12			Le Tigers Fellowship Programme sera un programme holistique qui sera basé sur le socle des valeurs du club qui ancrera toutes nos actions.Ce programme comprendra 5 axes qui se chevaucheront et qui se compléteront : SPORT ET SANTE – à travers l'école de rugby COMMUNICATION ET CULTURE – à travers la section théâtre ECOLOGIE – à travers notre section compost et renaturation HUMANITAIRE – à travers section adaptée (handicapés) et banque alimentaire EDUCATION – à travers des ateliers en 3 matières que nous estimons essentiels : français, anglais, sciences.
NOUS LES AMBITIEUSES	VIVANTES – GESTES AUDACIEUX ET COUR ECRITURE	25 000 €	5000			C'est une association créée en mars 2020, constituée par un réseau de femmes issues de la société civile. Son objectif est de faire émerger et de soutenir des initiatives positives, éthiques et solidaires en faveur des citoyens et de notre environnement.Organisées avec des ambassadrices nationales, connues, populaires, aimées des Français, et ses expertes sur l'ensemble du territoire, elles agissent comme un véritable incubateur. L'association soutient des démarches dans le scope de : la jeunesse, la santé, La culture, l'éducation, l'écologie, l'innovation, l'économie, la sécurité.
TOTAL		172 580,00 €				



Annexe 1 : Suivi dons du Fonds de dotation Fortil 2022

SANTÉ – HANDICAP					
PROJET TOULOUSE	MARIE LOUISE	15 000,00 €	15 à 20 nouveaux adhérents bénéficiaires visés sur l'ensemble de l'année (plusieurs fois/semaine)		Soutien à la Fondation Marie Louise en région Toulousaine : Depuis plus de 35 ans, la fondation soutient et englobe plusieurs lieux d'accueil dédiés aux personnes atteintes d'handicap lourds. Sa principale mission consiste à offrir des solutions concrètes pour améliorer le bien-être et le cadre de vie d'enfants devenus adultes, et qui souffrent d'un manque de prise en charge adaptée à leur handicap.
TRISOMIE 21	INTEGRATION MILIEU ORDINAIRE	10 000,00 €	20 jeunes aux divers ateliers développement	5 accompagnants	Les différents ateliers proposés par l'association Trisomie 21 Var à chaque adhérent permettent de maintenir les acquis, poursuivre les apprentissages et surtout d'apprendre et créer du lien social entre les membres entre eux et avec le milieu social dans lequel ils évoluent.
TOTAL		25 000,00 €			

INSERTION					
ACTION ENFANCE	ACTION +	15 000,00 €	4	4	ACTION + avec ACTION Enfance en région parisienne & en Normandie. Le dispositif a pour mission d'accompagner 4 jeunes majeurs à la sortie du placement familial afin qu'ils puissent trouver une place de citoyen-acteur dans leur écosystème. L'objectif est de prévenir les situations de marginalisation et de faciliter l'inscription des personnes dans une dynamique d'insertion sociale via les études ou l'emploi.
FONDS DE DOTATION	BOURSE D'ETUDES	50 000,00 €	5		La Bourse d'Etude pour des étudiants en ingénierie. 3- ème projet totalement créé par le fonds permettant à 6 étudiants en précarité d'accéder aux études techniques et scientifiques, sur l'ensemble de notre territoire dans 6 grandes villes : Paris, Lyon, Toulon, Nantes, Toulouse, Strasbourg.
LES « ELLES » D'ARCHAOS	ACCUEIL DE JOUR FEMMES	25 000,00 €	12	2 accompagnants + 3 bénévoles	En 2021, le nombre de femmes en hausse à l'accueil et une vigilance particulière étant accordée à leur présence parfois problématique dans un milieu mixte et parfois inadapté, l'association Archaos entreprend d'ouvrir un local exclusivement dédié à un public féminin en difficulté. L'année 2021 a vu l'ouverture d'un lieu imaginé par des femmes et pour des femmes en grande difficulté nommé « Les Elles d'Archaos »
APPRENTIS D'AUTEUIL	R.S.O.E.	20 000,00 €	35	12 accompagnants	Nombre de demandes annuel moyen : 113 Principaux motifs de demandes : besoin d'un logement, nécessité d'un accompagnement vers l'autonomie Nombre de refus annuel moyen : 38 de la RSOE / 15 de la part du candidat / 10 ajournés (dossier non complet) Principaux motifs de refus : ressources insuffisantes / Addictions Taux d'occupation annuel moyen : 65.12 % - Nombre d'entrées annuel moyen : 31 (2020) + 19(2021) = 50 - Nombre de sorties annuel moyen : 4 (2020) + 11(2021) = 15
TOTAL		110 000,00 €			

TOTAUX 307 580,00 €

Annexe 2 : Suivi dons Hors Fonds de dotation 2022

ANNEE 2022 – SUIVI EFFETS DES DONNS HORS FONDS						
ENTITES ASSOCIATIONS	PROJETS	MONTANTS DU DONNS EN K€	EVENEMENTS CARITATIFS/ COLLECTES DE FONDS	PERSONNELS ENCADRANTS	PERSONNES REELEMENT SOUTENUES	COMMENTAIRES
EDUCATION						
RCT ASSOCIATION	JE JOUE TOULON	5 000,00 €		En attente rapport partenaire fin 2022		"On ne peut savoir où l'on va si on a oublié d'où l'on vient... Respect de notre histoire et de nos valeurs pour les inculquer et les transmettre à nos jeunes." Pour transiter d'un jeu adaptatif vers un jeu programmé et d'un jeu programmé vers un jeu adaptatif nous orientons notre démarche pédagogique
LA PAUSE THE'TINE	SOUTIEN GLOBAL	5 000,00 €		En attente rapport partenaire fin 2022		L'association passe d'une moyenne de 20 ateliers et soirées par mois à 25 ateliers et soirées avec une fréquentation moyenne de 4 personnes par atelier. Les valeurs portées par l'association restent inchangées et nous nous permettons de les rappeler ici : L'accueil, le partage, le vivre-ensemble et la solidarité
F.C.R.	GUIDE DU FOOTBOLLER CITOYEN	7 000,00 €		En attente rapport partenaire fin 2022		Soutien spécifique aux projets éducatifs extra sportifs du club
TEAM ONE	THE BEAST FOUNDATION	5 000 €	X	PAS DE RESULTATS MESURABLES		La Fondation Beast encourage le développement social, psychologique et physique des jeunes et leur enseigne d'importantes compétences de vie par le biais du sport. L'objectif est de donner à des centaines de jeunes issus de milieux défavorisés la possibilité de faire du sport et de développer tout leur potentiel pour devenir champions. Elle utilise le pouvoir du sport pour éduquer, inspirer et mobiliser les jeunes en leur donnant l'opportunité de s'épanouir sur le terrain et au-delà.
RUGBY CLUB STRASBOURG	A DEFINIR	8 000,00 €		En attente rapport partenaire fin 2022		Convention en cours
STADE SOTTEVILLAIS	ACCUEIL ENFANTS DES QPV	15 000,00 €		En attente rapport partenaire fin 2022		Aide au développement de l'athlétisme et plus particulièrement vers les jeunes en difficulté et le public du handicap et sports adaptés. Ce partenariat s'articulera autour de plusieurs projets la perche élite tour de Rouen – Tous en Kindarena -meeting international à Sotteville les Rouen -développement d'une école d'athlétisme au Bénin...
FACE VAR	WI-FILLES EN DON DE COMPETENCE			En attente rapport partenaire fin 2022		A quoi sert ce projet ? Il sert à favoriser l'accès des filles aux métiers du numérique
FACE GRAND TOULOUSE	WI-FILLES EN DON DE COMPETENCE			En attente rapport partenaire fin 2022		WI-FILLES est un programme de sensibilisation et d'acculturation au numérique pour des jeunes-filles. Les jeunes qui intègrent le dispositif sont celles prioritairement domiciliées en quartiers (Politique de la Ville). Il vise à accompagner au mieux les filles, à enrichir leur compréhension des avenir possibles dans le domaine du numérique, à développer leur autonomie et les rendre actrices de leur parcours, au travers de 3 modes d'action : • Un accompagnement personnalisé assuré par FACE et ses partenaires (+ rencontres avec marraines). • Des ateliers d'acquisition de connaissances et de compétences, permettant un tour d'horizon à 360° du numérique. • Une mobilisation de professionnel.le.s du numérique, afin d'aider les jeunes filles à se projeter dans les métiers du numérique.
FACE NANTES	WI-FILLES EN DON DE COMPETENCE			En attente rapport partenaire fin 2022		A quoi sert ce projet ? Il sert à favoriser l'accès des filles aux métiers du numérique
LES ORPHELINS DE MALAKA	CREATION EVENT SPORT CARITATIF	1 250,00 €	X	PAS DE RESULTATS MESURABLES		Notre ambition : Permettre à ces 32 enfants à l'âme d'une grande beauté de vivre logés, nourris, soignés, scolarisés, aimés jusqu'à leur diplomation. En 2029, les derniers enfants recueillis termineront leurs études supérieures et auront les bagages nécessaires pour être, à leur tour, autonomes. Nous aurons alors rempli notre mission
LES ENFANTS DE LA BALLE	CREATION EVENT SPORT CARITATIF	6 750,00 €	X	PAS DE RESULTATS MESURABLES		Ici on accueille la différence • Les enfants porteurs de tout type de handicap moteur et/ou mental et leurs parents, frères et sœurs, qui accompagnent ainsi enfin l'enfant dans un club de sport. Le projet fédère la famille. • Le club et les coaches : ce projet fédère toute l'équipe autour de l'inclusion une expérience unique • Les autres enfants qui développent une capacité d'attention incroyable en jouant avec des enfants avec des difficultés motrices et sensorielles. Ils progressent alors encore plus vite dans la pratique de leur sport/moteur et/ou mental et leurs parents, frères et sœurs, qui accompagnent ainsi enfin l'enfant dans un club de sport. Le projet fédère la famille. • Le club et les coaches : ce projet fédère toute l'équipe autour de l'inclusion : une expérience unique • Les autres enfants qui développent une capacité d'attention incroyable en jouant avec des enfants avec des difficultés motrices et sensorielles. Ils progressent alors encore plus vite dans la pratique de leur sport
TOTAL		53 000,00 €				



Annexe 2 : Suivi dons Hors Fonds de dotation 2022

SANTÉ / HANDICAP						
OLA	ACTIVITES EN MILIEU ORDINAIRE	5 000,00 €		En attente rapport partenaire		L'association OLA a pour mission de créer, favoriser ou participer à toutes opérations répondant à un objectif de cohésion sociale dans une dimension d'intérêt général, en s'ouvrant à tous les publics, notamment les plus fragiles, en préservant à ses activités un caractère non lucratif, laïque et apolitique.
C.H.U DE NANTES	SOUTIEN AU POLE MPR	18 000,00 €		En attente rapport partenaire		Un nouveau pôle d'excellence et d'innovation : <input type="checkbox"/> Pour une meilleure prise en charge grâce à l'innovation médicale. <input type="checkbox"/> Pour un meilleur confort et bien-être au quotidien grâce à des aménagements de pointe. <input type="checkbox"/> Pour un soutien renforcé aux équipes de recherche afin de faire progresser la prise en charge du grand handicap.
OSCAR ANGELS	ACCOMPAGNEMENT ENFANTS ET FAMILLES (Pédiatrie fin de vie)	2 500,00 €		PAS DE RESULTATS MESURABLES		OSCAR ANGELS est une association de bénévoles spécialisée dans le soutien moral et financiers aux familles d'enfants et adolescents grièvement malades et hospitalisés dans les unités de neurochirurgie, neurologie, neuro-oncologie, réanimation pédiatrique et/ou prise en charge en soins palliatifs via le CHU de TOULOUSE.
INSTITUT LEJEUNE	EVENEMENT CARITATIF	8 000,00 €	X	PAS DE RESULTATS MESURABLES		La Fondation, reconnue d'utilité publique depuis 1-996, agit pour les personnes atteintes de déficiences intellectuelles d'origine génétique principalement la trisomie 21. Au service des malades et de leur famille, la Fondation poursuit trois missions : chercher, soigner, défendre : - Elle développe et soutient des programmes de recherche visant la mise au point de traitement pour la trisomie 21 et les autres déficiences intellectuelles d'origine génétique, - A travers l'institut Jérôme Lejeune, la Fondation apporte aux personnes atteintes de déficiences intellectuelles d'origine génétique un accompagnement médical pluridisciplinaire, - Elle défend la dignité de la personne humaine, de la conception à la mort naturelle.
GOZR	SPORT ENFANTS ET PERSONNES AGEES	2 000,00 €		En attente rapport partenaire fin 2022		Sport adapté aux enfants et aux personnes âgées – Coach pour des séances d'une dizaine de personnes en fonction des besoins et en tenant compte des spécificités physiques de chacun.
TOTAL		35 500 €				

INSERTION						
LA CELLE	RENOVATION LIEU D 'ACCUEIL	3 000,00 €		En attente rapport partenaire fin 2022		Activités : l'accueil et l'hébergement de personnes en difficulté (familles avec enfants, hommes, femmes, jeunes de plus de 18 ans). Accompagnement administratif, social et aides aux démarches médicales. Aide financière aux plus défavorisés. Gestion locative.
TOTAL		3 000,00 €				
TOTAUX		91 500,00 €				

Annexe 3 : Rapport d'impact OOKA



RAPPORT D'IMPACT

Oct. 2022

Vous profitez pleinement de votre nouveau Coffee Corner OOKA avec vos collaborateurs depuis maintenant 7 mois, mais quel en est le bilan environnemental ?

Dans ce rapport vous trouverez vos consommations, vos économies de CO2 (en comparaison avec une solution de type capsule), votre satisfaction, ainsi que le volume de déchets évité.

 **ZOOM SUR VOS CONSOMMATIONS**



	Dosette (hypothétique)	Solution OOKA
Tasses totales	4801	4801
Marc collecté	0	42kg
CO2 émis	221 kg	124 kg
CO2 évité		96,5 kg
Déchets générés sur site (capsules usagées, emballages)	40 kg	



En moyenne, un arbre absorbe 25 kg de CO2 par an. Vous avez donc évité l'émission de l'équivalent du CO2 absorbé par 4 arbres en un an.

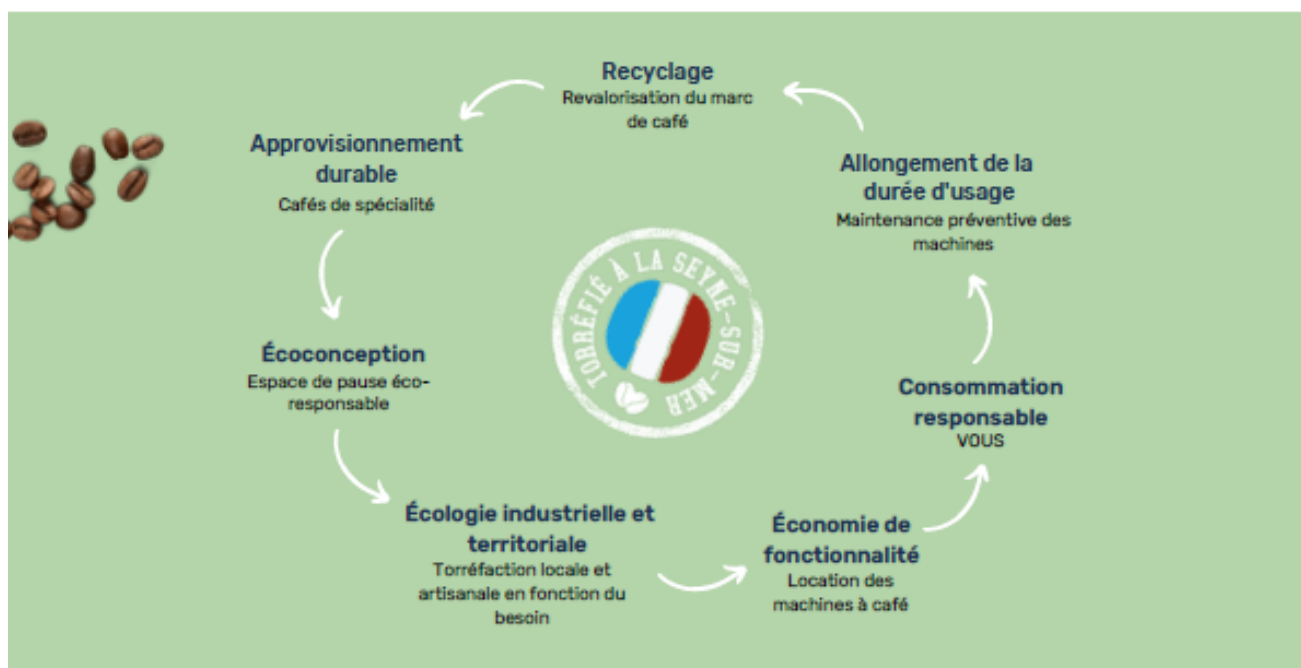


LE SAVIEZ VOUS ?

- 1,37 millions de capsules sont consommées en France, par jour.
- Seulement 1/3 est de capsules est recyclés.
- 6 tonnes de déchets sont produites par les capsules, par jour.
- Les capsules coûtent en moyenne 3x plus cher que le café en grain.
- Si on mettait bout à bout la production annuelle mondiale de capsules à café, on pourrait faire 10 fois le tour de notre planète.

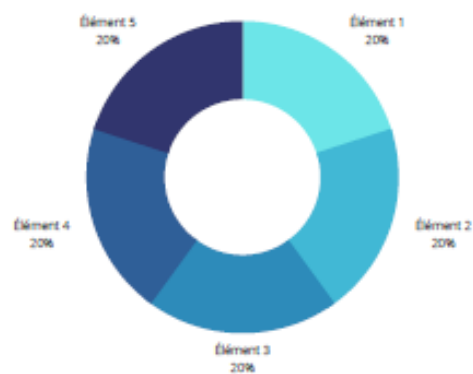
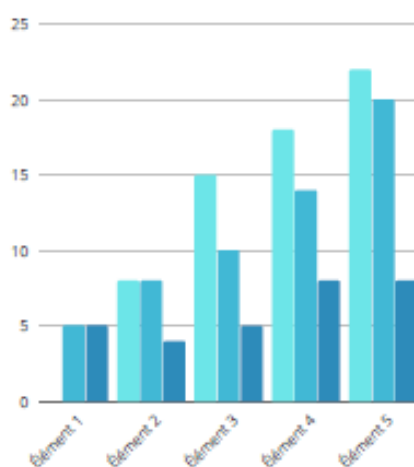
Annexe 3 : Rapport d'impact OOKA

ÉCONOMIE CIRCULAIRE OOKA



VOTRE SATISFACTION

En attente des données





Rédigé par le Pôle QHSE — RSE
GROUPE

fortil.group

fortil Committed to
Sustainable
Performance