

The background of the cover is composed of a grid of colorful squares and rectangles, each containing a different geometric pattern. The patterns include concentric circles, diagonal lines, a tree-like structure, a diamond shape, a bar chart, a sun-like circle, and various other abstract shapes in colors like red, purple, yellow, green, and blue. The text 'Rapport Annuel 2025' is centered over the white space between the top and middle rows of patterns.

Rapport Annuel 2025

Rapport Durabilité 2023-2025



Rapport Annuel 2025

En 2025, le CIS a franchi une étape structurante en consolidant ses pratiques d'accompagnement et en renforçant sa cohérence interne. Entre formalisation des modèles, montée en compétences des équipes et évolution de la gouvernance, l'institution s'est dotée de bases solides pour répondre aux défis à venir. L'année a également été marquée par des initiatives porteuses de sens, telles que le développement de kulô ou la reconnaissance du secteur hôtelier comme levier d'insertion.

Ce rapport témoigne d'une organisation en mouvement, qui affirme son engagement social et environnemental tout en préparant activement son futur.

Pour la première fois, nous publions un double rapport : une première partie consacrée au rapport annuel, et une seconde dédiée à notre tout premier rapport durabilité, appelé à paraître tous les deux ans.



Sommaire – Partie 1

•	Message du Président	4
•	Présentation du CIS	5
•	Conseil de Fondation	8
•	Prestations du CIS	9
•	Réalisations 2025	10
•	Nos équipes	14
•	Rapport financier	17

Message du Président

À l'approche du terme de notre programme stratégique 2020-2026, le Conseil de Fondation s'est concentré en 2025 sur deux enjeux décisifs qui conditionneront la prochaine période : le positionnement immobilier du CIS au cœur du quartier artisanal des Daillettes et l'avenir de son secteur hôtelier.



Dans les deux cas, nous avons consolidé les liens avec nos parties prenantes, étudié différents scénarios et fixé les lignes de notre future politique de développement. La collaboration en cours avec la HES-SO dans le cadre du projet ESCAT apportera un regard scientifique et expert particulièrement précieux pour éclairer ces choix stratégiques.

Nous espérons que 2026 permettra de poser les jalons nécessaires pour dessiner la stratégie 2027-2031. Ce rapport d'activité illustre les efforts des équipes opérationnelles pour concrétiser notre vision : celle d'un CIS positionné comme entreprise sociale innovante, responsable et inclusive, engagée de manière concrète et mesurable sur les plans social et environnemental. Il est complété, pour la première fois, par un rapport durabilité, étape fondatrice qui témoigne de la maturité de notre démarche.

« Le développement des compétences est fondamental pour relever nos défis »

Le développement des compétences est fondamental pour relever nos défis. Je salue ici les efforts de toutes les personnes en formation — cadres, personnel administratif et d'accompagnement — ainsi que les équipes qui les soutiennent au quotidien. Félicitations à toutes et tous !

Un merci tout particulier va aux bénéficiaires qui nous font confiance et donnent chaque jour tout son sens à notre mission. C'est pour eux et avec eux que le CIS avance.

Je remercie enfin nos partenaires institutionnels, économiques et donateurs pour leur confiance, ainsi que le Conseil de Fondation, le Comité de direction et l'ensemble du personnel pour leur engagement sans faille au service de notre mission.

Philippe Berset, Président du Conseil de Fondation

Le CIS en bref

Le Centre d'Intégration Socioprofessionnelle (CIS) est une fondation à but non lucratif reconnue d'utilité publique par l'État de Fribourg. Implanté à Fribourg depuis 1962, le CIS agit comme une entreprise sociale attentive à son impact social et environnemental.

Sa mission est de soutenir l'intégration professionnelle et le bien-être de personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion, grâce à un accompagnement individualisé et un cadre de travail adapté. Il favorise aussi le retour durable sur le premier marché de l'emploi au moyen de mesures et de parcours ciblés, en collaboration avec ses partenaires.

Le CIS offre des emplois en postes adaptés (handicap physique, psychique ou mental) et accueille des personnes assurées orientées notamment par l'Office AI ou d'autres partenaires, pour des stages et mesures de réinsertion. Enfin, il propose à des personnes issues de la migration des formations certifiantes dans les métiers de l'hôtellerie-restauration, afin de renforcer leur autonomie.

Nos valeurs

RESPECT



CRÉATIVITÉ



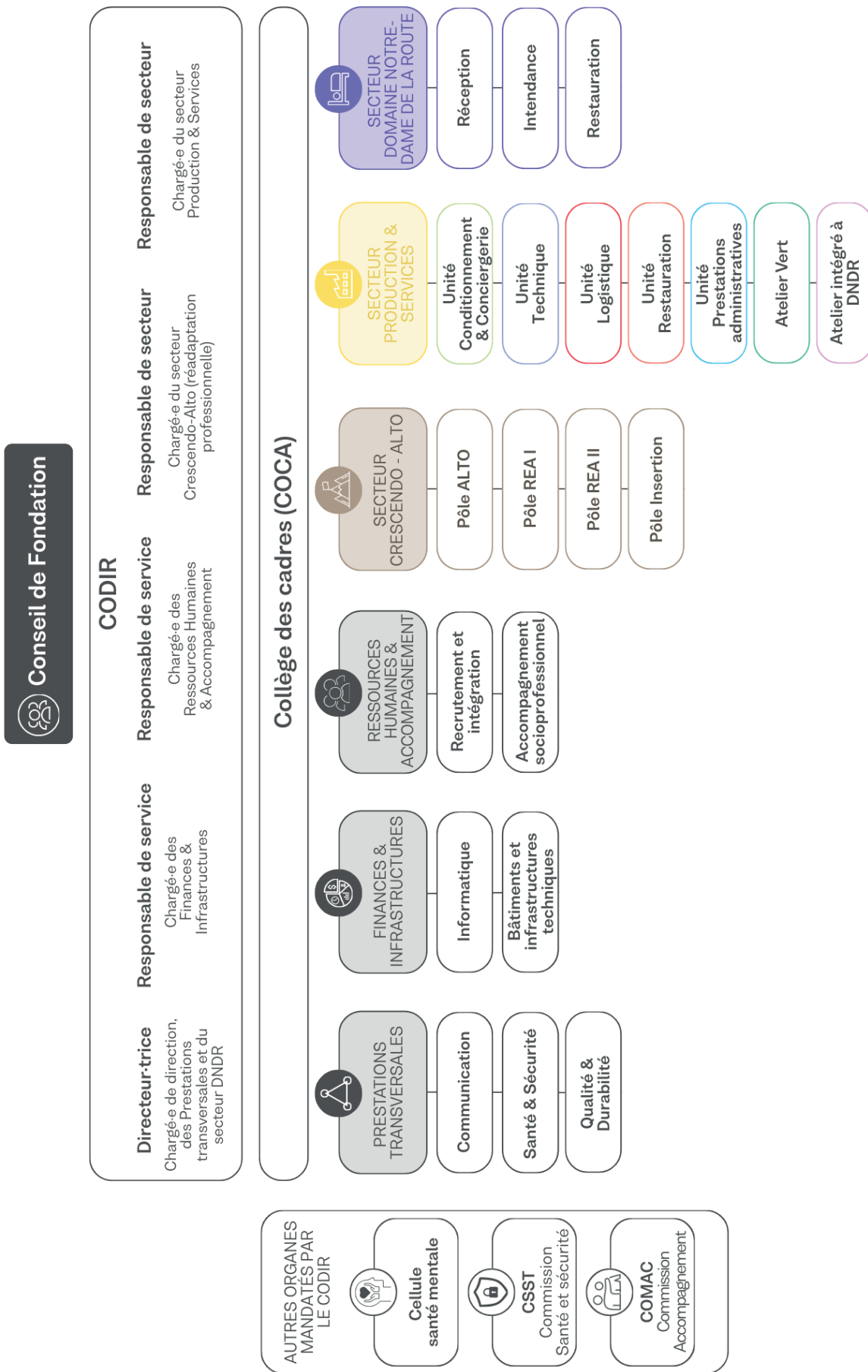
RESPONSABILITÉ



BIEN-ÊTRE



Notre structure



Nos certifications



Alto Espace santé

Membre de



Notre Conseil de Fondation

Président

- **M. Philippe Berset**, Conseiller économique et consultant

Vice-président-e-s

- **Mme Anne-Sophie Brady**, Avocate
- **M. Maël Dif-Pradalier**, Professeur HES ordinaire et Doyen Formation continue et Prestations de services, HETS Fribourg

Membres

- **Mme Nathalie Grisoni**, Conseillère en gestion d'entreprise et développement de concepts hôteliers
- **M. Yvan Haymoz**, Directeur Suisse romande, membre de la Direction Suisse de BDO
- **M. Jean-Christophe Naudeix**, Economiste, Maître d'enseignement HES à la HEG Fribourg, Enseignant S2
- **M. Christian Rinderknecht**, Economiste HEC, consultant



Nos prestations par secteur



Crescendo-Alto

Mesures de réadaptation professionnelle pour des personnes adultes envoyées par l'OAI

■ Cadre légal fédéral LAI

- Continuum de mesures, activités et bilans
- Cours de sport et bien-être (ouvert à la clientèle privée)
- Soutien psychologique et thérapie (ouvert à la clientèle privée)



Production & Services

Travail en poste adapté pour personnes au bénéfice d'une rente AI - en atelier ou entreprise

► Cadre légal cantonal LIFAP (subvention de l'Etat)

- Sous-traitance industrielle (Conditionnement, Technique, Logistique)
- Gestion de E-shop
- Prestations administratives et de communication
- Production maraîchère
- Conciergerie
- Restauration et intendance
- Artisanat



Domaine Notre-Dame de la Route

Formation professionnelle, stages de (ré)insertion professionnelle pour des personnes issues de la migration

► Économie libre

- Hébergement
- Séminaires
- Restauration
- Formation et Insertion

Les points forts 2025

Des bases solides pour l'accompagnement socioprofessionnel

2025 a été une année structurante pour l'accompagnement au CIS.

Des modèles théoriques ont été validés et l'accompagnement défini selon les spécificités des 3 secteurs d'activité — chacun accueillant ses propres publics avec des objectifs de réinsertion ancrés dans des cadres législatifs distincts. Ce travail favorise la compréhension mutuelle et renforce la cohésion interne.

Un manuel d'accompagnement a été conçu pour traduire ces concepts en pratique, référençant les outils disponibles, notamment pour la gestion des situations complexes — un appui concret pour le personnel d'encadrement.

Enfin, la qualité de l'accompagnement passe aussi par la formation : deux diplômes ES de MSP, un BF de spécialiste en insertion professionnelle et un CAS de FPP ont été obtenus.



kulô : upcycling fribourgeois, réinsertion porteuse de sens

En 2025, le CIS a repris kulô, marque fribourgeoise d'objets d'art de la table design fabriqués à la main à partir de bouteilles récupérées auprès de restaurateurs.

Ce rachat marque un tournant : historiquement sous-traitant, le CIS maîtrise désormais toute la chaîne de valeur, de la collecte des bouteilles à la vente en ligne.

De plus, kulô renforce les objectifs d'impact du CIS : environnemental, grâce au réemploi, et social, en offrant des postes adaptés et valorisants tout au long du processus de production.

Intégrée à l'unité Conditionnement & Conciergerie, la marque bénéficie d'une structure solide favorisant la transmission des savoir-faire. Les prochains défis : développer le marketing et l'innovation pour ancrer kulô dans la durée.



Renforcement de la gouvernance

Le CIS a poursuivi ses efforts de consolidation avec pour ambition de favoriser la responsabilisation à tous les niveaux.

Le collège des cadres (COCA) a optimisé son fonctionnement pour plus d'efficacité et une meilleure cohésion avec le CODIR.

Cette dynamique a touché les trois secteurs d'activité. Au sein de Crescendo-Alto, l'engagement d'un responsable de pôle supplémentaire a permis de scinder le Pôle REA en deux entités distinctes, renforçant ainsi la proximité managériale, la lisibilité des rôles et l'agilité opérationnelle dès le second semestre 2025.

Enfin, la formation de deux responsables de secteur en management et leadership contribue à soutenir le développement des compétences managériales et à accompagner durablement les évolutions du CIS.

De nouvelles compétences pour la santé mentale

La première session de formation interne « Secouriste en santé mentale », organisée avec l'ARPIH et ENSA, a permis à 20 collaborateurs et collaboratrices de développer des compétences pour mieux soutenir les personnes traversant une crise de santé mentale au CIS.

Ce dispositif complète les activités de prévention et de suivi assurées par l'équipe psy d'Alto dans le cadre de la Cellule Santé mentale.

Par ailleurs, des formations ciblées en santé et sécurité sont régulièrement proposées, facilitées par la création d'un poste adapté d'assistant Santé & Sécurité.



L'hôtellerie comme outil d'insertion au Domaine

Avec son programme « Une formation professionnelle qui change des vies », le secteur hôtelier du CIS a affirmé son rôle dans l'intégration professionnelle des personnes issues de la migration.

La mention spéciale du **Prix Migration et Emploi 2025** de l'État de Fribourg et le soutien de fondations privées confirment la pertinence et la reconnaissance de cet engagement.

Le changement de PMS (système de gestion hôtelière) illustre également la volonté du CIS de se doter des moyens nécessaires pour poursuivre sa mission malgré l'incertitude liée au changement de propriétaire au Domaine.



Avec le soutien de la **Fondation UBS pour le domaine social et la formation** ainsi que de la **Fondation Philanthropique Famille Sandoz**.

Nos équipes : un écosystème de plus de 300 personnes au quotidien

Le CIS est une organisation complexe, réunissant sous un même toit une grande diversité de profils professionnels, chacun répondant à des conditions spécifiques.

Conscients de cette richesse autant que des défis qu'elle implique, 2025 a été marquée par la mise en place d'indicateurs RH performants, nous offrant désormais une lecture plus structurée des mouvements de personnel. Ces outils mettent en évidence un engagement fort de la part de nos équipes. Nous tenons à exprimer notre profonde reconnaissance pour leur implication, qui constitue un pilier essentiel de notre mission.

	au 31.12.2025		en 2025
	nbre de personnes	EPT	nbre de personnes
Notre personnel d'encadrement (tous secteurs confondus)			
Collaborateurs et collaboratrices (services supports, encadrement socioprofessionnel, spécialistes métier)	100	73.2	-
Personnes en formation (ECG, MSP, apprentis et apprenties)	4	3.8	-
Auxiliaires (Civilistes, temporaires, PET)	-	-	22
Nos bénéficiaires (par secteur d'activité)			
Production & Services			
Collaborateurs et collaboratrices en postes adaptés	148	95.5	-
Apprentis et apprenties	2	2	-
Personnes en stage initial en vue d'un emploi adapté	-	-	45
Autres stagiaires	-	-	23
Crescendo – ALTO			
Stagiaires en réadaptation professionnelle	-	-	236
Domaine Notre-Dame de la Route			
(Pré)apprentis et (pré)apprenties en formation professionnelle	5	5	
Stagiaires en réinsertion	-	-	15
Nombre de personnes au bénéfice d'un contrat de travail	259	179.5	
Nombre des personnes ayant bénéficié d'une prestations du CIS (d'une durée de 3 semaines à plusieurs mois)	-	-	319

Personnel d'encadrement et administratif



de femmes



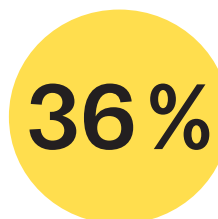
Moyenne d'âge



Taux
d'absentéisme



Moyenne
d'ancienneté



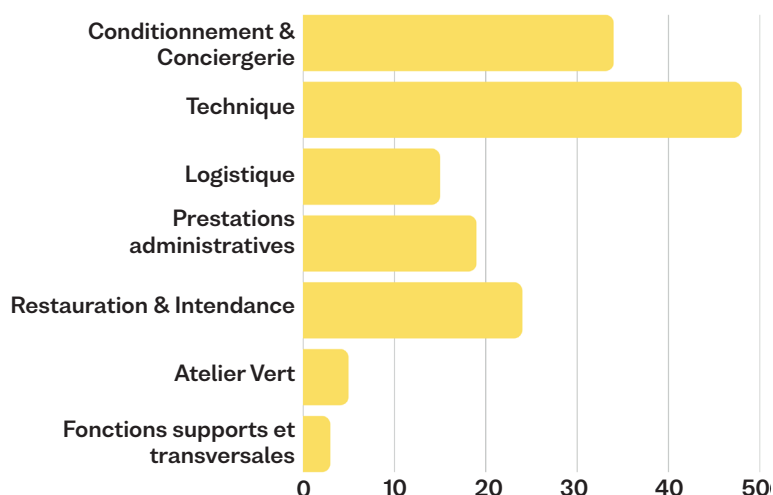
de femmes dans
les organes de pilotage¹



Nombre de lauréats
(CFC, BF, ES, CAS, DAS)



Collaborateurs et collaboratrices en postes adaptés



Répartition des 148
collaborateurs et
collaboratrices dans les
unités de Production &
Services

¹Conseil de Fondation, CODIR, COCA

Stagiaires en réadaptation professionnelle

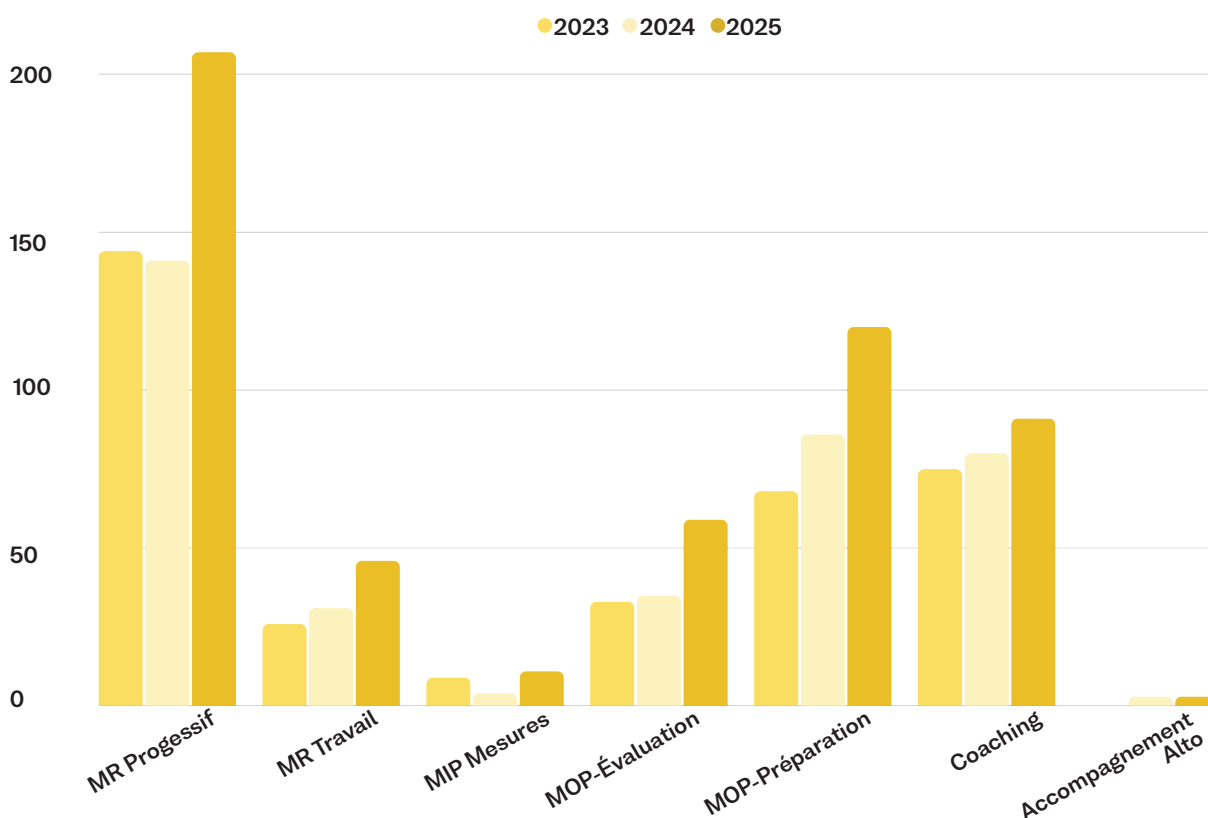
En 2025, le **Centre de réadaptation Crescendo** a accueilli 236 assurés et assurées, soit une hausse de 25 %, pour un total de 537 mesures, en progression de plus de 30 %. Cette croissance témoigne de la confiance des offices AI et de la capacité du Centre à répondre à une demande soutenue.

Une centaine de stages en entreprise ont été organisés, offrant aux bénéficiaires des expériences concrètes en milieu professionnel, essentielles au développement des compétences et à la consolidation des projets de réinsertion.

L'analyse des trois dernières années confirme une augmentation généralisée des mesures, particulièrement marquée pour les mesures de réadaptation MR (entraînement progressif et entraînement au travail). Les mesures d'évaluation atteignent quant à elles un niveau attendu depuis plusieurs années, soulignant l'importance croissante des phases d'analyse en amont des décisions de réadaptation. Une tendance appelée à se poursuivre.

Les mesures d'ordre professionnel (MOP) - mesures d'évaluation et de préparation - affichent une demande stable et légèrement supérieure aux projections. Enfin, les mesures de coaching poursuivent leur essor, portées par le renforcement de l'équipe, permettant d'élargir l'offre et d'intensifier l'accompagnement individuel.

Nombre de prises en charge par type de mesures



Rapport financier

Le secteur Production & Services a évolué dans une conjoncture économique difficile, nécessitant une forte capacité d'adaptation. L'intégration de l'activité de revalorisation du verre en objets design (kulô), développée avec le savoir-faire des créatrices, renforce la diversification. Malgré une baisse du chiffre d'affaires (-7%), la maîtrise des charges a permis de préserver l'équilibre tout en sollicitant un complément de subvention de CHF 46'385.

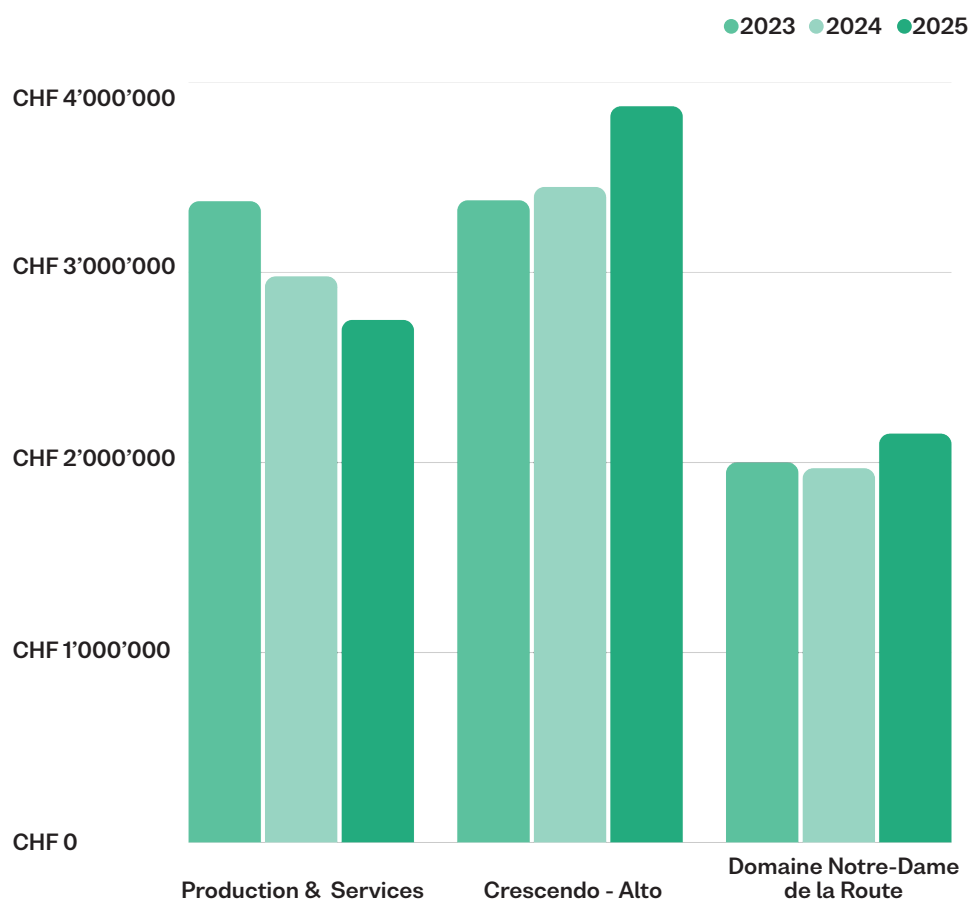
Le secteur Crescendo-Alto affiche une dynamique positive en 2^{ème} partie d'année, portée par une bonne fréquentation des stagiaires et des équipes pleinement constituées. L'intégration de deux nouvelles mesures dans notre catalogue renforce notre capacité de réponse aux besoins et soutient la croissance du chiffre d'affaires (+12%).

Le Domaine (DNDR) enregistre une progression marquée de son chiffre d'affaires hôtelier. Associée à une gestion rigoureuse des charges, cette évolution permet de dégager un résultat positif particulièrement apprécié, consolidant la contribution du secteur à l'équilibre global.

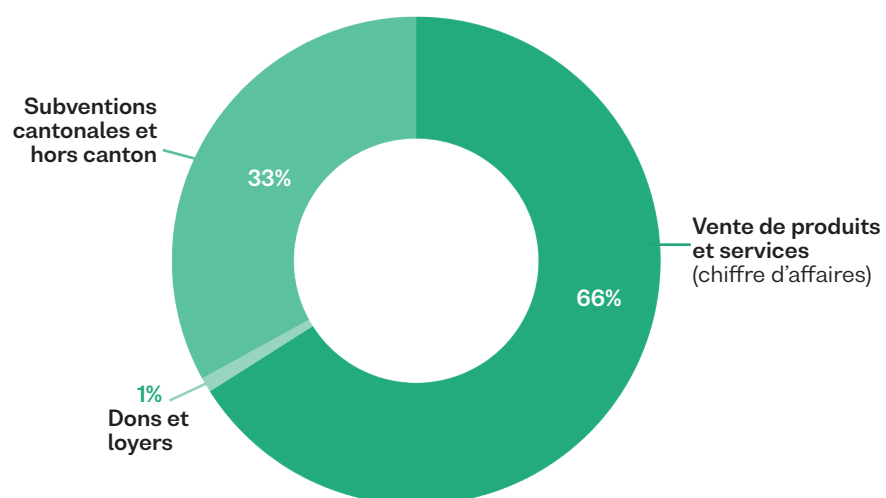
Dans un contexte exigeant, **l'exercice 2025 confirme la solidité et la capacité d'évolution de la Fondation et se termine avec un résultat positif de CHF 175'102.**



Evolution du chiffre d'affaires



Sources des revenus



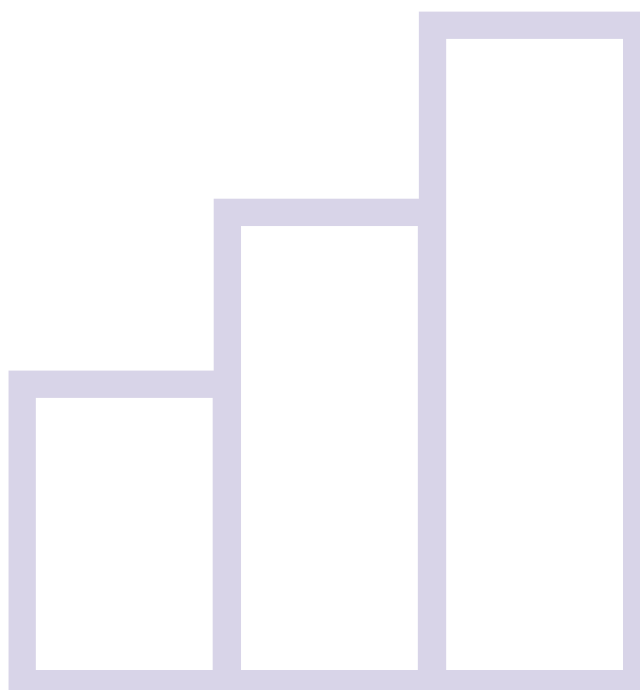
Bilan 2025

		2025	2024
		CHF	CHF
A C T I F			
Actif circulant	Note		
Liquidités	1	45'663.26	37'056.95
Liquidités Fonds d'Epargne	1	720'954.35	696'856.81
Titres	2	7'632.84	8'240.70
Créances résultant de ventes et de prestations envers des tiers, net	3	795'974.76	548'276.81
Autres créances	4	43'775.45	40'694.70
Stocks	5	45'670.00	44'151.80
Comptes de régularisation actifs	6	604'150.45	805'295.46
TOTAL DE L'ACTIF CIRCULANT		2'263'821.11	2'180'573.23
Actif immobilisé			
Immobilisations corporelles			
véhicules	7	10'257.00	13'875.00
installations	7	229'523.17	260'850.79
informatique	7	40'151.65	58'543.20
immeubles	7	8'109'764.54	8'285'448.24
projet sécurité	7	0.00	22'351.00
TOTAL DE L'ACTIF IMMOBILISE		8'389'696.36	8'641'068.23
TOTAL DE L'ACTIF		10'653'517.47	10'821'641.46

BILAN AU 31 DECEMBRE	2025	2024
	CHF	CHF
PASSIF		
Engagements à court terme		
Dettes résultant d'achats et prestations env. des tiers	354'277.10	311'541.70
Dettes bancaires portant intérêts	228'669.70	1'620'397.85
Autres dettes à court terme	82'133.57	74'488.03
Autres dettes à court terme issues Fonds d'Epargne	685'718.67	659'684.79
Comptes de régularisation passifs	182'059.05	163'301.85
Fond de réserve loisirs	7'100.00	5'800.00
Provisions à court terme	154'850.00	172'500.00
Dettes hypothécaires et crédits à court terme	1'904'156.40	404'156.40
TOTAL DES ENGAGEMENTS A COURT TERME	3'598'964.49	3'411'870.62
Engagements à long terme		
Autres dettes à long terme portant intérêts	108'730.00	229'930.00
Dettes hypothécaires à long terme portant intérêts	5'160'000.00	5'406'000.00
Prêt CPEF, Prêt Confédération (Covid-19)	141'383.30	304'503.70
TOTAL DES ENGAGEMENTS A LONG TERME	5'410'113.30	5'940'433.70
Capital de l'organisation		
Capital de fondation	40'000.00	40'000.00
<u>Capitaux liés</u>		
Fonds Crescendo	431'752.18	361'331.67
Fonds de rénovation bâtiment Cousimbart 2	150'000.00	100'000.00
Fonds DNDR	168'375.76	136'084.80
Fonds de développement CIS	16'935.90	16'935.90
Total capitaux liés	767'063.85	614'352.37
Capital libre	837'375.84	814'984.77
TOTAL CAPITAL DE L'ORGANISATION	1'644'439.68	1'469'337.14
TOTAL DU PASSIF	10'653'517.47	10'821'641.46

COMPTE D'EXPLOITATION DE L'EXERCICE		2025	2024
		CHF	CHF
<u>Chiffre d'affaires résultant de ventes et de prestations</u>	Note		
Produits d'exploitation des ateliers	13	2'783'796.37	2'983'584.26
Crescendo / Alto espace santé		3'873'252.24	3'472'031.50
Domaine Notre-Dame de la Route		2'164'299.90	1'993'641.18
<u>Autres produits d'exploitation</u>			
Subventions cantonales		4'355'003.59	4'411'985.14
Subventions cantonales - années précédentes		(3'286.78)	-
Subventions hors canton		59'818.80	40'968.00
Subventions hors canton - années précédentes		-	1'409.42
Loyers		67'124.14	90'067.37
Divers recettes		44'990.91	29'750.20
Dons		16'000.00	-
Don Loterie Romande		20'000.00	
UFT - Domaine Notre-Dame de la Route		-	30'570.00
Produits d'exploitation		13'380'999.17	13'054'007.07
Frais de personnel		(10'147'060.09)	(9'966'805.28)
Produits alimentaires, boissons et hébergement		(625'598.68)	(650'543.16)
Bénéfice brut d'exploitation		2'608'340.40	2'436'658.63
Charges de ménage		(91'146.43)	(76'881.40)
Entretien et réparation		(283'711.34)	(270'677.42)
Frais de locaux		(420'387.75)	(425'436.22)
Frais de leasing		(106'570.75)	(80'493.53)
Frais d'administration	15	(358'442.87)	(339'519.28)
Matériel éducatif		(6'514.98)	(6'250.00)
Outils et matériel atelier		(354'492.45)	(351'677.85)
Sous-traitance et autres prestations		(187'919.63)	(173'649.21)
Autres frais d'exploitation		(101'046.88)	(74'900.65)
Amortissements		(371'337.12)	(379'186.62)
Bénéfice d'exploitation avant résultat financier et hors exploitation		326'770.20	257'986.45

Bénéfice d'exploitation avant résultat financier et hors exploitation (report)	326'770.20	257'986.45
Charges financières	(52'366.98)	(64'266.30)
Intérêts hypothécaires	(107'143.30)	(106'524.60)
Produits hors exploitation	7'842.62	8'751.94
Résultat d'exploitation avant résultats exceptionnels	175'102.54	95'947.49
Subvention exceptionnelle	-	-
RESULTAT DE L'EXERCICE	175'102.54	95'947.49
<u>Allocation/utilisation</u>		
Attribution Fonds Crescendo	(70'420.51)	(74'694.60)
Attribution Fonds de rénovation bâtiment Cousimbert 2	(50'000.00)	-
Attribution Fonds DNDR	(32'290.96)	18'455.94
Capital libre	(22'391.07)	(39'708.83)
	<u>0.00</u>	<u>-0.00</u>





Rapport Durabilité 2023-2025

Par son positionnement d'entreprise sociale innovante, le CIS a inscrit la durabilité au cœur de sa stratégie 2020-2026. Pour transformer cette ambition en actions concrètes, il a rejoint en 2023 le programme Swiss Triple Impact (STI), initié par B Lab Suisse. Grâce à une méthodologie éprouvée en trois étapes, le STI aide les entreprises à identifier des mesures concrètes et mesurables qui apportent une valeur ajoutée en s'appuyant sur les 17 Objectifs de développement durable de l'Agenda 2030 de l'ONU.

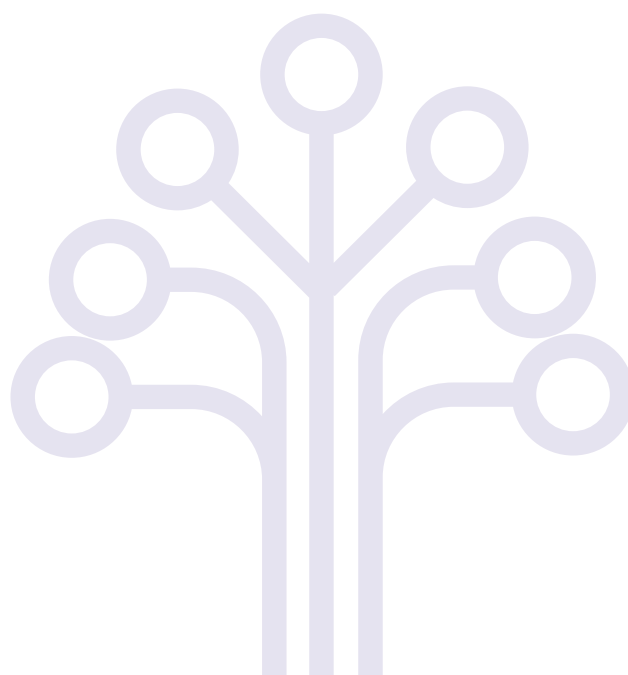
Fruit de cette démarche, le CIS a élaboré un plan d'action articulé autour de 5 objectifs à l'horizon 2030, qui a été publié en janvier 2025.

Ce premier rapport durabilité marque une étape fondatrice : il témoigne de la détermination du CIS et rend compte des premiers résultats concrets obtenus dans le cadre de son plan d'action durabilité.¹

¹Ce rapport est une démarche volontaire. Le CIS n'a aucune obligation en la matière. Pour cette première édition, nous avons opté pour une approche pragmatique plutôt que de nous conformer strictement aux normes du Global Reporting Initiative (GRI)

Sommaire – Partie 2

•	Mot de la direction et introduction	25
•	Historique de l'engagement durable du CIS	26
•	Engagements sociaux	27
•	• Objectif STI 1	28
•	• Objectif STI 2	30
•	Engagements climatiques	33
•	• Objectif STI 3	34
•	• Objectif STI 4	37
•	• Objectif STI 5	39
•	Nos labels et programmes	41
•	Conclusion et Remerciements	42
•	Contact/Impressum	43



Message de la Directrice

La durabilité ne s'improvise pas : elle s'ancre dans les structures, les processus d'une organisation et répond aux besoins de la société. Face à la crise climatique et aux défis sociaux, agir n'est plus une option, c'est une nécessité.



Publié début 2025 dans le cadre du programme Swiss Triple Impact, notre plan d'action durabilité à l'horizon 2030 marque une étape décisive. Pour en garantir la mise en œuvre, le CIS s'est doté d'un service qualité & durabilité et a intégré le management durable au cœur de son processus de direction « Leadership, management et amélioration ».

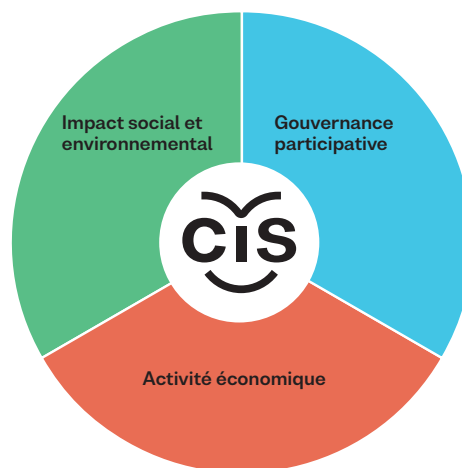
Ce premier rapport durabilité illustre les résultats déjà obtenus pour les 5 objectifs de notre plan d'action. Il témoigne de l'engagement concret de nos équipes et de notre volonté de faire du CIS une entreprise sociale porteuse de sens, pour les personnes que nous accompagnons, comme pour celles qui y travaillent.

Elisabeth Mauron-Hemmer, Directrice

L'entreprise sociale

L'entrepreneuriat social vise à créer une économie ayant un impact sociétal positif, où l'impact social ou environnemental constitue l'objet premier de l'entreprise

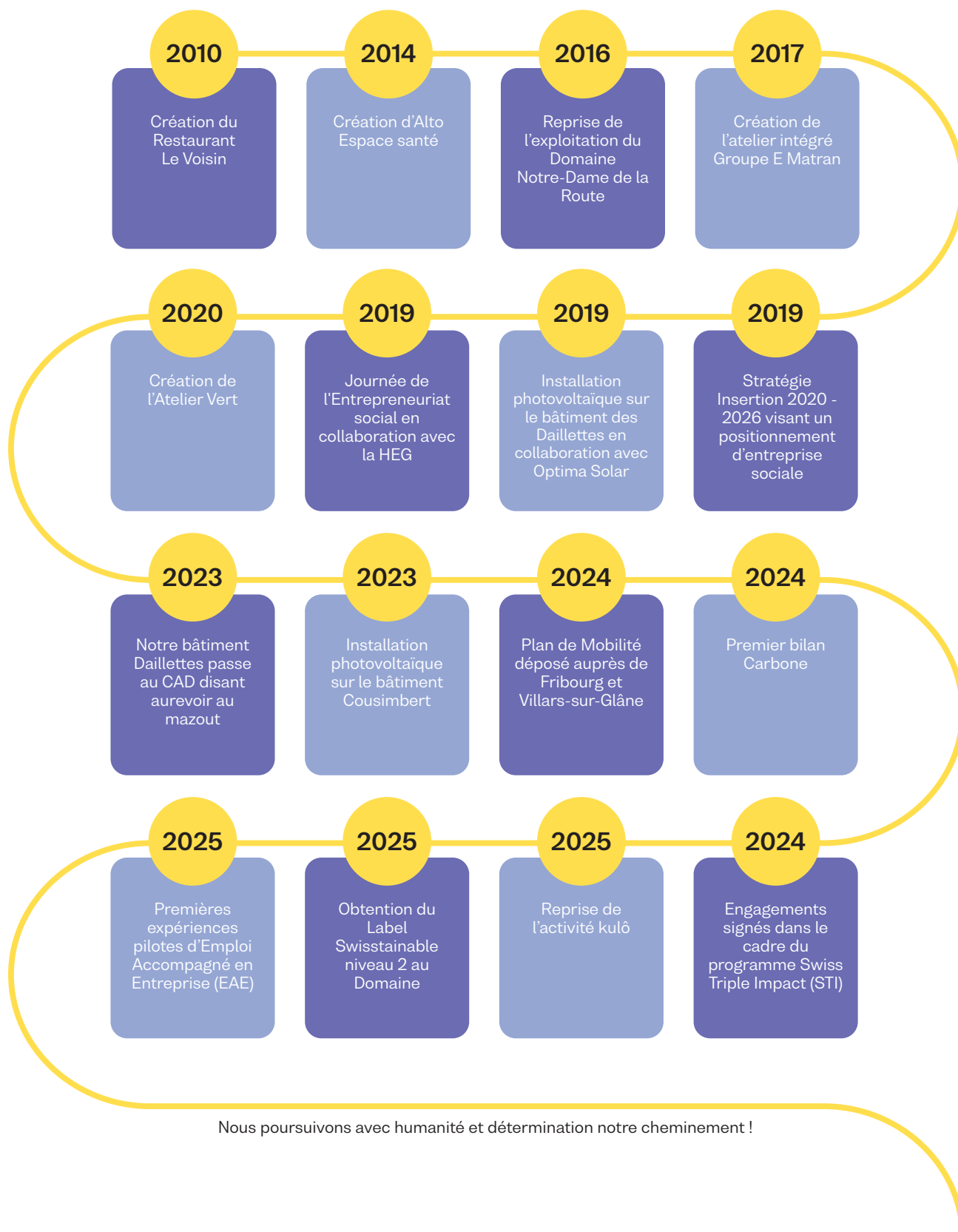
Le CIS s'appuie sur la définition de **SENS Suisse**, plateforme nationale des entreprises sociales, dérivée des critères EMES et OCDE, qui repose sur trois piliers : impact social et/ou environnemental, activité économique et gouvernance participative.



La mission sociale est la raison d'être de la Fondation CIS. Cette mission de (ré)insertion professionnelle, portée par les valeurs de respect, créativité, responsabilité et bien-être, est indissociable d'une activité économique solide.

Le CIS renforce aujourd'hui ses dimensions environnementale et participative — notamment au travers du programme STI — affirmant ainsi pleinement son positionnement d'entreprise sociale innovante, responsable et inclusive.

Historique de l'engagement durable du CIS



Engagements sociaux

La définition de nos objectifs sociaux s'ancre dans une double source d'inspiration : les aspirations concrètes exprimées par nos bénéficiaires et les politiques du handicap en œuvre dans le canton de Fribourg et en Suisse. Ces politiques s'appuient elles-mêmes sur la **Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées** (CDPH), ratifiée par la Suisse en 2014, dont les principes fondateurs guident notre action.

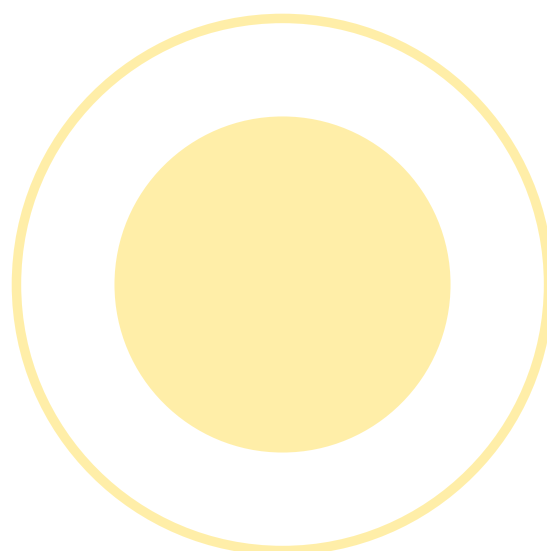
Parmi ces **principes de la CDPH** :

- L'égalité des chances
- La participation pleine et effective à la société
- L'autonomie individuelle et la liberté de choix
- L'auto-détermination
- Le respect de la dignité
- La non-discrimination

En matière de **travail et d'emploi** (art. 27 de la CDPH), ces principes se traduisent par un droit fondamental : celui pour toute personne en situation de handicap de gagner sa vie par un travail librement choisi, dans un marché du travail ouvert, inclusif et accessible.

C'est à partir de ces bases que le CIS, dans le cadre du programme Swiss Triple Impact (STI), a défini deux objectifs pour renforcer l'inclusion : l'un au sein même du CIS (Objectif STI 1), l'autre en direction du marché ordinaire du travail (Objectif STI 2).

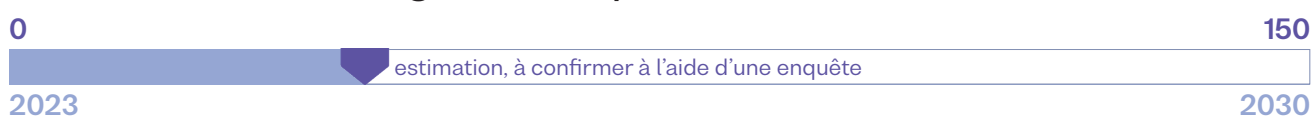
Ce double engagement n'est pas anodin. L'inclusion, dans toutes ses dimensions — appartenance, égalité des chances, authenticité, reconnaissance et participation — concerne tout le monde. Et pour convaincre des entreprises du marché ordinaire de s'y engager, encore faut-il commencer par montrer l'exemple chez soi.



Objectif STI 1



D'ici 2030, nous garantissons la participation inclusive de nos 150 bénéficiaires au fonctionnement de notre entreprise sociale, au même titre que l'ensemble du personnel. Notamment en participant à des groupes de projet et aux démarches d'amélioration continue² du Centre d'Intégration Socioprofessionnelle.



Situation de départ

La mise en œuvre de cet objectif reste encore à définir, mais le CIS part sur de bonnes bases : le renforcement en cours de la gouvernance participative a insufflé une dynamique favorable et de nombreuses initiatives concrètes ont d'ores et déjà été engagées pour favoriser l'inclusion des bénéficiaires au sein de notre entreprise sociale.

L'inclusion s'exprime aujourd'hui à plusieurs niveaux :

En atelier, des réunions participatives et des propositions d'amélioration impliquent déjà concrètement les personnes accompagnées. Les MSP font appel à leur créativité et s'appuient aussi sur leurs projets de formation pour développer et enrichir cette participation.

À l'échelle du CIS, les bénéficiaires ont accès à l'information institutionnelle et participent à la démarche d'amélioration continue selon la norme ISO 9001, ainsi qu'à certains projets de développement stratégiques. La création d'un comité d'entreprise est envisagée.

Sur le plan individuel, chaque bénéficiaire dispose d'un projet d'accompagnement personnalisé, avec un choix de métier, des conditions de travail flexibles et un soutien au développement des compétences et du bien-être.

« On peut participer davantage à la vie de l'équipe et du CIS : la boîte à idées, Morat-Fribourg, la soirée spinning, les audits internes... tout ça nous inclut vraiment. »

Semra Mauron et Vanessa Kirsh, collaboratrices en poste adapté, unité Technique

² selon définition ISO 9001: [ODD 8&10]

Co-construire l'empowerment en équipe

Dans le cadre de son travail de fin de formation, Muriel Marmy-Joye, MSP au restaurant Le Voisin, s'est intéressée à la question de l'autonomie et de la responsabilisation des personnes accompagnées. Son projet est né d'un constat simple : les collaborateurs et collaboratrices dépendaient fortement des consignes orales pour organiser leur travail, ce qui limitait leur capacité à agir de manière autonome. Souhaitant renforcer leur pouvoir d'agir, elle a conçu un outil visuel d'organisation répondant à la fois à un besoin institutionnel et à une conviction professionnelle forte.

Pour favoriser l'appropriation de cet outil, un tableau de bord a été co-construit avec l'ensemble de l'équipe. Cette démarche participative a permis aux équipes de devenir actrices du projet dès sa conception. Elle s'est appuyée sur une organisation déjà structurée, comprenant des procédures claires et une formation aux différents postes de travail. Le projet s'inscrit également dans plusieurs références théoriques, notamment l'autodétermination, l'empowerment, la gestion du changement et l'analyse transactionnelle.

« Accompagner, ce n'est pas faire à la place, mais créer les conditions pour que chacun puisse faire par lui même. »

Muriel Marmy-Joye, MSP Restaurant Le Voisin

Cette approche contribue directement à l'inclusion au sein du CIS en agissant sur l'environnement de travail. En réduisant certains obstacles organisationnels, elle permet aux collaborateurs et collaboratrices de participer plus activement à la vie de l'entreprise et de prendre davantage de responsabilités dans leur activité quotidienne.



Les résultats ont été rapidement visibles. Les collaborateurs et collaboratrices se sont naturellement référés au tableau de bord, réduisant leur dépendance aux consignes orales. Cette évolution a renforcé leur autonomie, leur motivation et leur confiance en leurs capacités. Une dynamique collective plus solidaire s'est également développée, favorisant l'entraide au sein de l'équipe.

Cette expérience a enfin confirmé une conviction essentielle : l'autonomie se construit. Elle demande du temps, de la patience et une réelle confiance dans les capacités de chacune et chacun. Accompagner ne consiste pas à faire à la place des personnes, mais à créer les conditions qui leur permettent d'agir par elles-mêmes et de prendre pleinement leur place.

Objectif STI 2



D'ici 2030, nous soutenons 15 personnes en situation de handicap à intégrer durablement une entreprise, leur permettant d'exercer une activité professionnelle sur le marché du travail ordinaire, par rapport à 2023.



Situation de départ

Le CIS propose 100 postes de travail adaptés à des personnes au bénéfice d'une rente AI, dans une large diversité de métiers. Depuis une dizaine d'années, une partie de ces postes est hébergée dans des ateliers intégrés au sein d'entreprises du marché ordinaire, où un-e MSP accompagne des groupes de 5 à 7 personnes.

Si ces ateliers constituent une passerelle précieuse, ils ne répondent pas aux aspirations de nombreux bénéficiaires : accéder à un emploi réel en entreprise ordinaire, avec un salaire et une pleine reconnaissance sociale. Ces aspirations sont légitimées par la CDPH.

Fort de ce constat, le CIS a lancé en 2024 le projet d'Emploi Accompagné en Entreprise (EAE), visant une insertion individuelle et durable sur le marché ordinaire du travail. Le principe : en étroite partenariat avec le CIS, des entreprises volontaires créent des postes adaptés directement intégrés aux équipes existantes. Grâce à un-e MSP Coach, chaque personne bénéficie d'un suivi personnalisé ; l'entreprise est accompagnée à chaque étape pour favoriser une inclusion réussie.

L'ambition : permettre à chaque bénéficiaire de travailler de la façon la plus autonome possible, dans de véritables conditions d'emploi.

« L'EAE proposé par le CIS me permet de donner un nouvel élan à mon parcours professionnel, de rencontrer de nouvelles personnes et de renforcer ma confiance en moi en expérimentant des tâches inédites que je n'ai pas l'occasion de découvrir au sein du CIS. »

Collaborateur en poste adapté, unité Logistique

Réalisations par année

En 2024

Le CIS a élaboré le concept méthodologique complet : critères de sélection, conventions de collaboration et procédure de matching. Cette dernière constitue le cœur du dispositif : elle assure la concordance entre les compétences et les attentes des bénéficiaires d'une part, et les exigences des postes en entreprise d'autre part. Un premier cas pilote, initié en septembre 2024 à la demande d'une entreprise engagée dans une démarche RSE, a posé les bases concrètes du déploiement sur le terrain.



En 2025

Trois conventions de stage ont été évaluées, mettant en évidence la nécessité d'adapter les rythmes, les tâches et l'accompagnement selon les profils des bénéficiaires. Deux conventions de collaboration avec des entreprises externes ont été engagées en vue de leur signature. La procédure de matching a été affinée sur la base des retours du terrain. Le CIS a rejoint le groupe de travail cantonal sur l'EAE, coordonné par INFRI, aux côtés d'autres institutions fribourgeoises.

Les projets pilotes ont confirmé plusieurs enseignements clés : l'importance d'un accompagnement individualisé et continu, la valeur d'un cadre contractuel clair et la capacité réelle des bénéficiaires à progresser lorsque les conditions d'intégration sont bien préparées.

L'ensemble des parties prenantes, témoignent d'une satisfaction accrue : les bénéficiaires expriment une motivation renforcée et une valorisation personnelle ; les employeurs saluent la qualité de

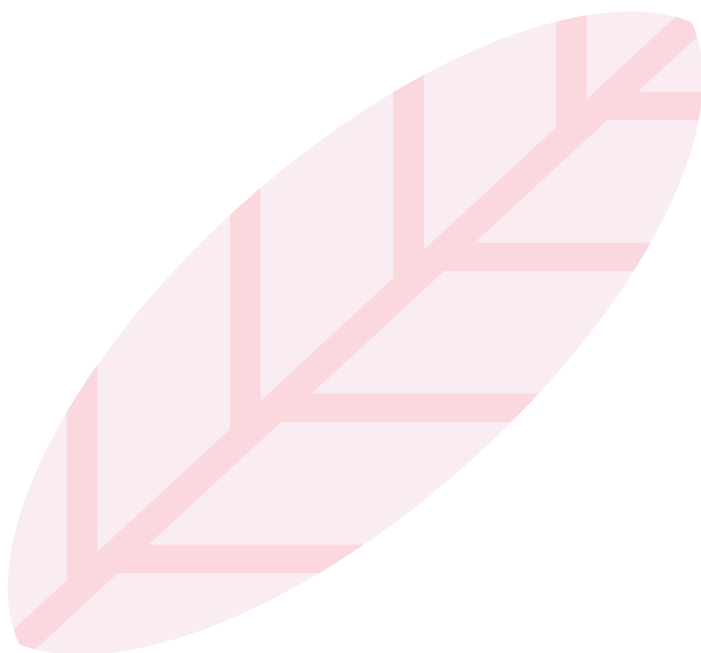
l'accompagnement ; les MSP témoignent d'une meilleure reconnaissance de leur rôle professionnel.

Les entreprises engagées viennent de secteurs variés (industrie, logistique, services techniques et secteur public). Leur point commun : une sensibilité affirmée aux démarches RSE et une volonté de s'inscrire dans une démarche d'inclusion concrète.

Le CIS les accompagne en proposant un cadre clair : définition du cahier des charges, sensibilisation des équipes, présence régulière du MSP Coach, bilans périodiques et ajustements continus. Ce dispositif d'appui structuré est précisément ce qui distingue l'emploi accompagné d'un simple stage, et ce qui permet de sécuriser l'engagement durable des employeurs.

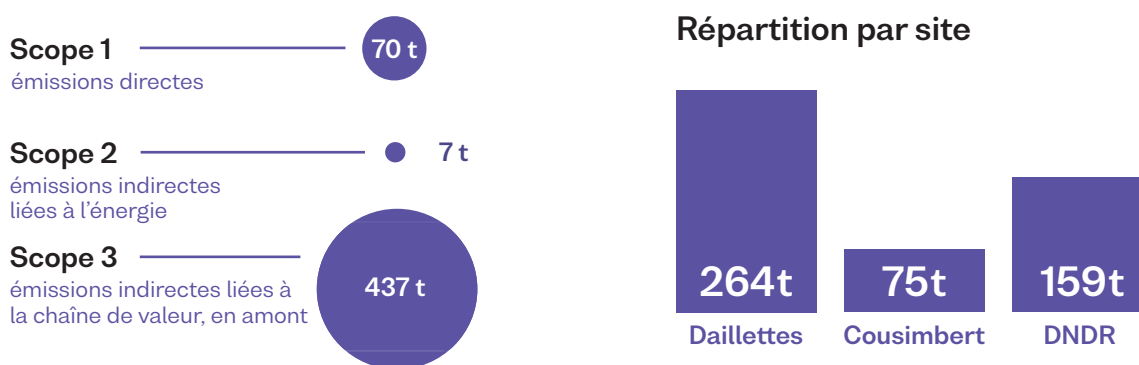
« La collaboration avec le CIS dans le domaine de l'emploi accompagné en entreprise apporte à l'équipe un soutien complémentaire, issu d'un regard extérieur. Elle ouvre de nouvelles perspectives, allant au-delà d'une approche uniquement centrée sur la production, et permet de se reconnecter à une réalité plus concrète. Le CIS se montre présent et disponible pour nous accompagner dans cette nouvelle évolution. »

*Entreprise partenaire active dans la pharmaceutique,
canton de Fribourg*

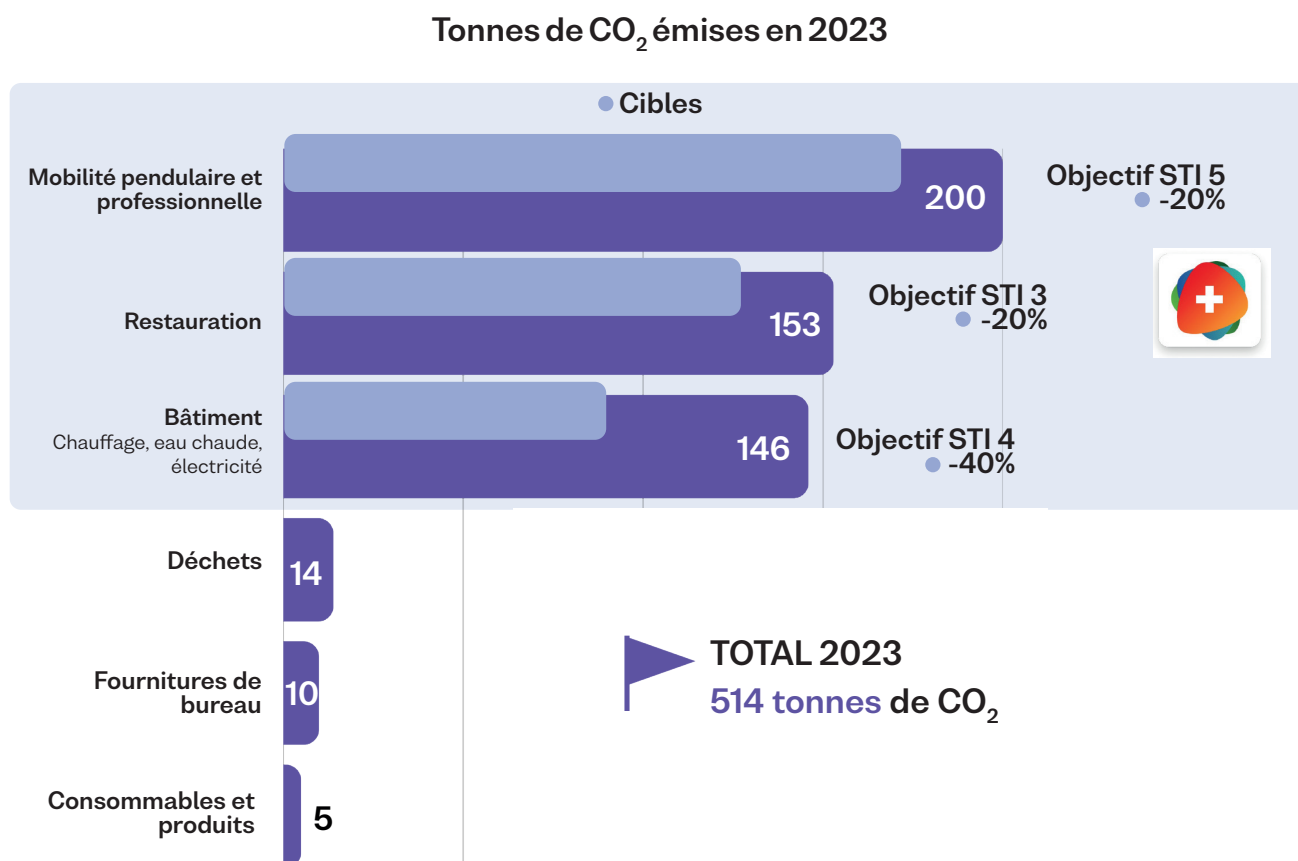


Engagements climatiques

Le bilan CO₂ 2023 du CIS constitue une première photographie de nos émissions de gaz à effet de serre. Il prend en compte les émissions directes (scope 1), liées notamment au chauffage et aux véhicules d'entreprise, ainsi que les émissions indirectes (scope 2), comme l'électricité, les achats, les repas, les déchets ou encore les trajets pendulaires. Les résultats montrent que les émissions totales du CIS s'élèvent à 514 tonnes de CO₂, dont une grande majorité provient du scope 3, c'est-à-dire des émissions indirectes liées à notre chaîne de valeur.



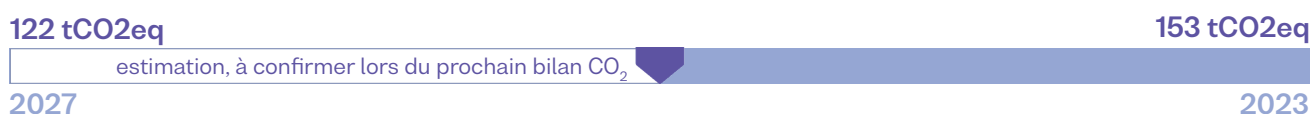
La réalisation d'un bilan CO₂ nous a permis de cibler les 3 domaines à plus fort potentiel de réduction des émissions : la mobilité, la restauration et les bâtiments.



Objectif STI 3

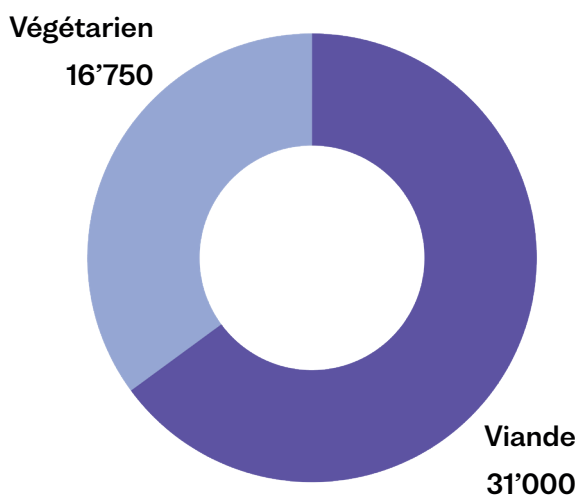


D'ici 2027, nous réduisons nos émissions de tCO₂eq de 20 % pour tous nos menus (Scopes 1, 2 & 3) par rapport à 2023, en conformité avec la Science Based Targets Initiative (SBTi)³.

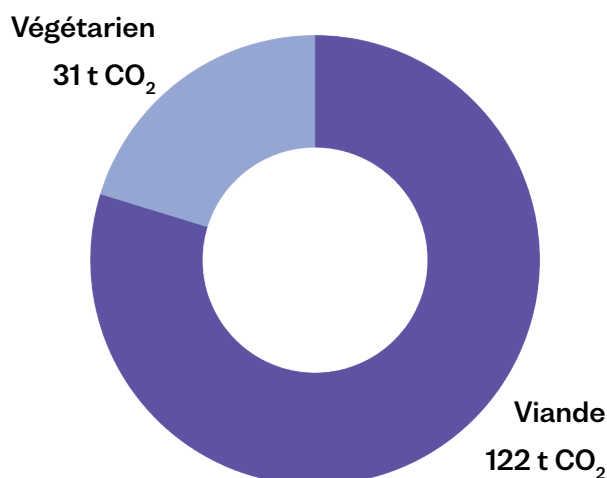


Situation de départ

Nombre de plats par catégorie
(inclus consommables et boissons)



Emissions CO₂ par catégorie
(inclus consommables et boissons)



Nos deux restaurants (Le Jardin et Le Voisin) ont servi environ 47'750 repas en 2023 pour un total d'environ 153 tCO₂eq.

Avant nos engagements STI nos restaurants étaient déjà très engagés pour une cuisine de proximité et respectueuse de l'environnement. Nous avons, par exemple, déjà obtenu le label *Fait Maison* au restaurant Le Jardin.

³ Référence au bilan carbone de 2023, suivi et analysé par Projets21.

Réalisations par année

Dans le cadre de nos engagements en faveur du développement durable, nous avons entrepris une démarche visant à renforcer une restauration responsable, privilégiant les produits régionaux, la saisonnalité et des pratiques respectueuses de l'environnement.

En 2024

Le Jardin - restaurant du Domaine

- Obtention des labels *Cuisinons notre Région* et *Fourchette Verte Ama Terra*
- Re certification du label *Fait Maison*

Restaurant Le Voisin

- Optimisation de la gestion des déchets :
 - de 3 bacs 260l à 1 bac de déchets alimentaires/sem
 - Proposition du menu de la veille au self-service
 - Compost pour l'Atelier Vert
 - Meilleure gestion des quantités

« Pour nous, ces labels ne sont pas une finalité, mais une manière de valoriser ce que nous faisons déjà au quotidien : cuisiner avec des produits locaux, de saison et de qualité, tout en respectant l'environnement. »

Jörg Bizolier, responsable Domaine Notre-Dame de la Route

En 2025

Le Jardin - restaurant du Domaine

- Arrêt du label *Fourchette Verte Ama Terra*
- Travail sur la collaboration avec Terroir Fribourg et des producteurs locaux
- Partenariat avec la ferme Faver, ferme solidaire à Wallenbuch (produits bio, agriculture durable et engagée)
- Étude de durabilité avec Beelong (cf. page 36)

Restaurant Le Voisin

- Mise en place du «CIS'tème D», un dispositif anti-gaspillage pour valoriser les invendus (env. 1000 repas proposés ainsi par an)
- Obtention du label *Fait Maison*

Etude Beelong en quelques chiffres

Beelong est une entreprise suisse spécialisée dans la durabilité des produits alimentaires et la gestion de données environnementales. Elle mesure, entre autres, l'impact environnemental des achats alimentaires des restaurants. Notre restaurant Le Jardin a bénéficié de cette analyse grâce au soutien de **Terroir Fribourg**.

Entre le début et la fin de l'année 2025, notre score de durabilité Beelong est **passé de 70/100 à 87/100**, soit une des meilleures performances du canton de Fribourg pour une restauration traditionnelle.

Ce score a été obtenu grâce à une sélection rigoureuse de nos fournisseurs et de leurs produits, selon des critères de qualité et de durabilité exigeants, mais aussi en mettant l'accent sur des produits de saison cultivés dans un rayon proche.

93% de nos produits ont respecté la saisonnalité et la part de produits biologiques se situe au dessus de la cible des 10% fixée par le canton.

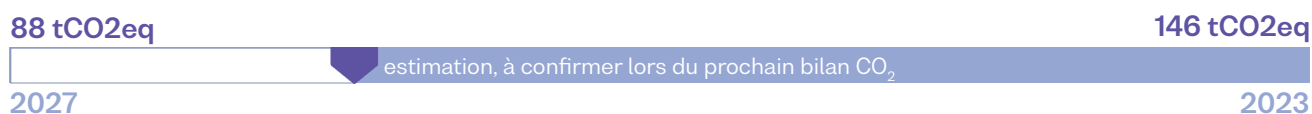
100% de nos produits n'ont pas voyagé par avion et **98.2% sont exempts d'huile de palme**.



Objectif STI 4



D'ici 2027, nous réduisons nos émissions de tCO₂eq de 40 % dans le domaine du bâtiment (chauffage, eau chaude, électricité: Scopes 1 & 2) par rapport à 2023, en conformité avec la Science Based Targets Initiative (SBTi)⁴.



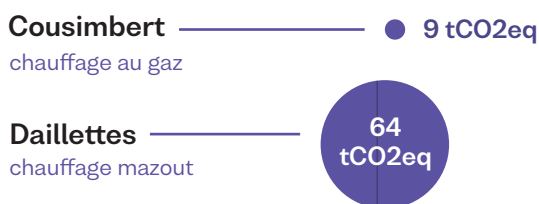
Situation de départ

Nous avons bénéficié de l'accompagnement de Projets21 pour analyser la situation de départ et ainsi établir un bilan CO₂ sur la base des données de 2023.

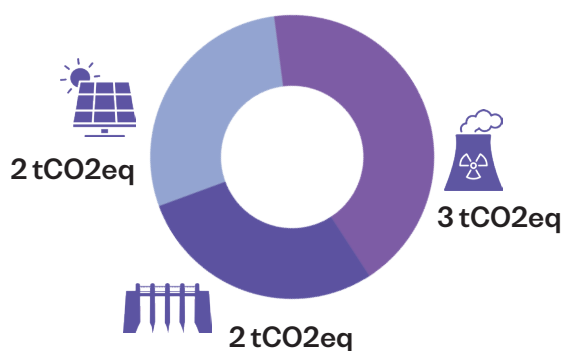
Ci-dessous, les résultats pour les scopes 1 et 2.

Production de chaleur pour nos bâtiments

(Daillettes et Cousimbert)⁵



Provenance de l'électricité



⁴ Référence au bilan carbone de 2023, suivi et analysé par Projets21.

⁵ Le bâtiment Domaine Notre-Dame est comptabilisé dans le scope 3 du bâtiment, car le CIS en est locataire et non propriétaire.

Réalisations par année

Nous avons mis en place une série de mesures dans une démarche motivationnelle pour sortir des énergies fossiles.

En 2024

- Suppression du chauffage à mazout aux Daillettes pour un raccordement au chauffage à distance de Groupe E **réduisant ainsi de 35% nos émissions de CO₂** pour le chauffage et eau chaude sanitaire
- Investissement pour une production photovoltaïque d'électricité, visant à couvrir nos besoins annuels en électricité au bâtiment Cousimbart : soit 60'000 KWh/an atteignant ainsi 130'000KWh /an d'électricité produite sur l'ensemble de nos toits
- Optimisation des installations existantes, courbes de chauffages, horaires, ventilations (débuté en 2023)

« On se rend compte que la transition ne repose pas uniquement sur de grands investissements, mais aussi sur les habitudes de chacun. Mis bout à bout, les petits efforts deviennent de vraies économies d'énergie. »

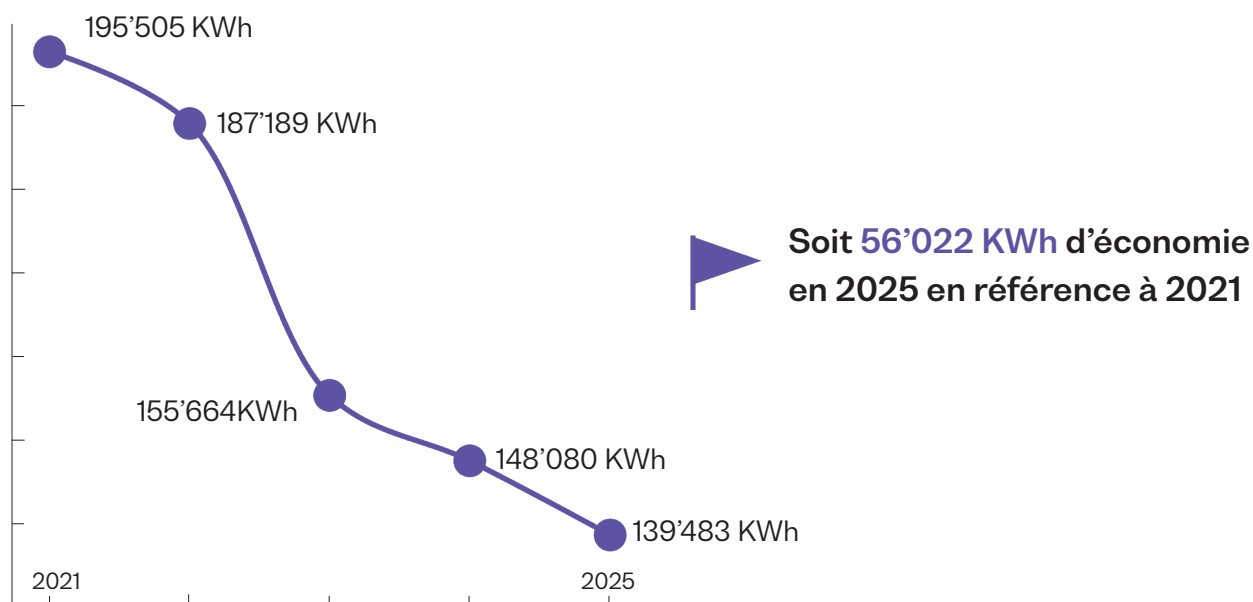
Baptiste Mettraux, responsable bâtiment et durabilité

En 2025

- Passage en éclairage LED de l'ensemble de nos ateliers ainsi que dans notre sous-sol.

Grâce à ces démarches ainsi qu'aux efforts de chacun et chacune, notre consommation totale d'électricité (réseau + autoconsommation PV) a drastiquement baissé sur notre site des Daillettes :

Consommation totale d'électricité des Daillettes en KWh



Objectif STI 5



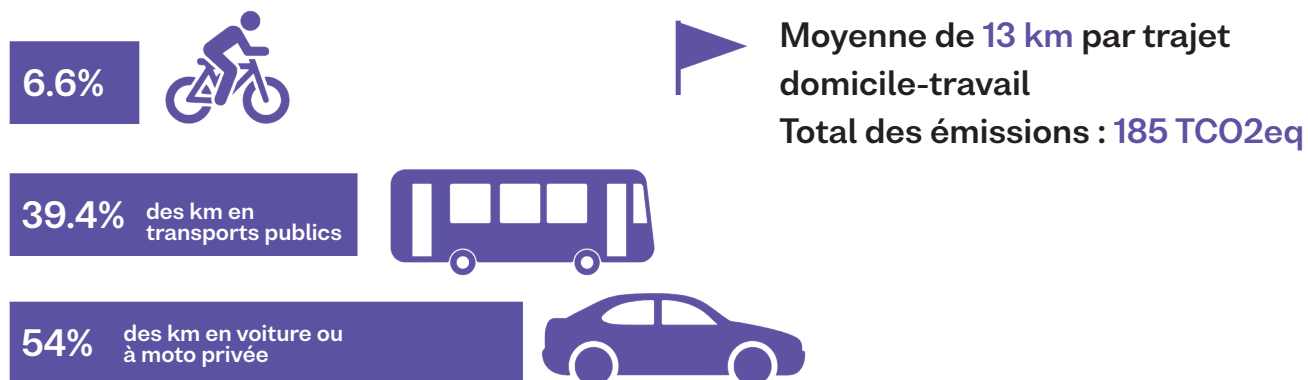
D'ici 2028, nous réduisons nos émissions de tCO₂eq de 20% dans le domaine de la mobilité interne et pendulaire (Scope 3) par rapport à 2023, en conformité avec la Science Based Targets Initiative (SBTi)⁶.



Situation de départ

Projets21 nous a également accompagnés pour analyser la situation de départ et pour rédiger le plan mobilité déposé en 2024 dans les communes de Fribourg et de Villars-sur-Glâne.

Mobilité pendulaire



Mobilité interne professionnelle

Le CIS utilise 4 véhicules. En 2023, la flotte a parcouru **36'901 km**. Les collaborateurs et collaboratrices ont parcouru **20'253 km** avec leur véhicule privé dans le cadre professionnel. La mobilité professionnelle a généré **15 tCO₂eq** au total.

⁶ Référence au bilan carbone de 2023, suivi et analysé par Projets21.

Réalisations par année

Nous avons pensé nos actions sous l'angle d'une démarche motivationnelle afin de faciliter et favoriser l'abandon de la voiture au profit d'une mobilité douce.

2023

Nous avons installé trois bornes de recharge pour véhicules électriques, dont une en libre-service via Move. Parallèlement, nous avons remplacé deux de nos véhicules internes par des modèles électriques.

2024

Nous avons déposé notre plan de mobilité auprès des Communes. Nous avons supprimé des places de parc pour voiture pour la création d'un couvert à vélos de 18 places

« Depuis la présentation du plan de mobilité, nous sommes trois à avoir adopté le covoiturage. Résultat : trajets plus vivants, échanges spontanés et bonne humeur au rendez-vous. Cerise sur le gâteau, j'ai même pu vendre l'une de nos deux voitures du ménage. »

Baptiste Mettraux, responsable bâtiments et durabilité

2025

En collaboration avec un établissement de formation du canton de Fribourg, nous avons déployé une application qui permet de mettre à disposition sa place de parc lorsque cette dernière est libre. Cela permet de réduire le nombre de nos places de parc.



Nous avons adhéré au programme Frimobil pour favoriser l'utilisation des transports publics. Ce programme propose des formules telles que le JobAbo et le Flexi-Abo, offrant des réductions avantageuses sur les abonnements annuels de transports publics pour nos collaborateurs et collaboratrices. Frimobil accorde un rabais de 10 % sur l'abonnement, auquel s'ajoute une participation de 10 % du CIS (budget CIS dédié pour 2025 : CHF 10'000)

Nous avons clôturé l'année 2025 avec la distribution de **59 bons Frimobil**.



Nos labels et programmes

Le CIS s'appuie sur des labels et programmes reconnus pour ancrer sa démarche de durabilité dans des cadres rigoureux et partagés. En adhérant à des référentiels exigeants, il inscrit ses pratiques dans une logique d'amélioration continue, de transparence et de responsabilité. Ces engagements formels constituent à la fois une boussole pour le CIS et un signal fort adressé à ses partenaires et aux personnes qu'elle accompagne. Ils témoignent de la volonté du CIS d'aller au-delà des intentions : mesurer, rendre compte et s'améliorer, en cohérence avec ses valeurs d'entreprise sociale innovante.



terre**durable**



QUALITY
Our Passion



Remerciements

Le Conseil de Fondation, la direction et l'ensemble des équipes du CIS adressent leurs sincères remerciements à toutes les personnes qui soutiennent notre mission, notamment les donateurs privés, y compris anonymes.

Nous remercions également les entreprises, clients et partenaires pour la confiance qu'ils nous témoignent au quotidien.

Nous soutenir

Au Domaine, les mesures de formation professionnelle sont majoritairement financées par des dons. Votre soutien contribue donc directement à renforcer ces parcours essentiels vers l'autonomie et l'emploi. Il permet aussi d'alimenter le fonds de loisirs, offrant aux collaborateurs en poste adapté des moments de détente et de partage, indispensables à leur bien-être.

Merci de croire en leur potentiel et de soutenir leur progression comme leur épanouissement. Pour contribuer, il vous suffit de scanner le QR code menant à notre formulaire de don en ligne⁷. Avec toute notre reconnaissance pour votre engagement.



⁷Une attestation de don peut être demandée pour vos déductions fiscales en cochant la case correspondante.

Contacts

Nos différents sites

Direction, administration, Conditionnement,
Technique, Livraisons, Prestations
administratives, Restaurant Le Voisin,
Alto Espace santé, kulô :

Routes des Daillettes 1

1700 Fribourg

026 426 02 11

admin@cisf.ch

Crescendo, Logistique :

Route du Cousimbert 2

1700 Fribourg

026 426 02 11

admin@cisf.ch

Domaine Notre-Dame de la Route,
Atelier Animalier et Atelier Vert :

Chemin des Eaux-Vives 17

1752 Villars-sur-Glâne

026 409 75 00

info@domaine-ndr.ch

Sites Internet

cisf.ch / levoisin.ch / domaine-ndr.ch /
alto-espace-sante.ch / kulo.ch

Réseaux Sociaux

Suivez notre actualité sur:

Facebook

@CisEntrepriseSociale / @DomaineNDR /
@kulo.glassware

Instagram

@cis_fribourg1 / @domainendr /
@kulo.glassware

LinkedIn

CIS - Centre d'intégration socioprofessionnelle

Youtube

Chaîne CIS : @cis-fribourg

Crédits photos

Dominique Bersier / Igor Laski /
CIS / Stemutz / Giorgi Budo-Riss /
Marion Landon

Réalisation graphique

Mandats communication CIS Fribourg

