

# RAPPORT SUR LE SOCIAL ET LES DROITS DE L'HOMME

Engagés pour nos clients et pour l'ensemble  
de nos parties prenantes

2019-2020



# Le préambule de Marc Sabatier



Quand nous avons créé Julhiet Sterwen, nous étions poussés par la conviction que, en tant que cabinet de **conseil en transformation et en innovation**, nous devons être résolument orientés vers l'humain.

Nous avons donc bâti notre modèle en conséquence. Et nous avons fait le choix d'accompagner nos clients sur cette voie, quelle que soit la transformation ou l'innovation envisagée.

Julhiet Sterwen a aujourd'hui 5 ans.

Et nos convictions sur le sujet n'ont pas changé d'un iota. Nous sommes mêmes convaincus encore plus qu'hier, si c'est possible, de l'importance des femmes et des hommes, collaboratrices, collaborateurs, clientes, clients, partenaires.

La crise du Coronavirus nous montre encore une fois que ce chemin est le bon. Car ce sont bien les femmes et les hommes qui font tourner le monde. La crise nous a également montré à quel point nous pouvons tous être fragiles. Elle nous a rappelé l'importance des liens créés entre nous, et notamment au cœur des entreprises.

Nous avons donc fait le choix, pour cette édition particulièrement exceptionnelle de notre **Rapport sur le social et les droits de l'Homme**, de faire un focus sur la manière dont nous avons abordé le sujet du Coronavirus., avec et pour nos équipes.

Vous trouverez, par la suite, des éléments sur des sujets plus classiquement abordés : dans un Rapport de ce type :

Les thèmes suivants y sont abordés :

- Développement des potentiels & innovation
- Promotion de l'égalité et de la diversité
- Santé et sécurité
- Bien-être au travail
- Dialogue social

Enfin, pour pourrez découvrir un panorama global de nos engagements, actions et KPII, inscrits dans la perspective des **Objectifs de Développement Durable (ODD)**.

**Bonne lecture !**

**Marc Sabatier**

**Président et co-fondateur de Julhiet Sterwen**

# Préambule : audit et évaluation

Parce qu'il est difficile de trouver son chemin dans le domaine du développement durable, nous avons fait le choix de nous appuyer sur des structures capables de nous accompagner sur cette voie.

## **Afnor** Nouveauté 2020

Pour la première fois cette année, Julhiet Sterwen a été évalué par l'AFNOR pour sa démarche RSE.



Chaque année, nous faisons évaluer nos actions et nos politiques par Ecovadis, organisme indépendant. Pour l'exercice 2019-2020, Julhiet Sterwen a à nouveau décroché la médaille d'or (parmi les 3% d'entreprises les mieux notées par Ecovadis).

## **Evovadis**

## **Pacte Mondial**

Depuis une douzaine d'années, Julhiet Sterwen est signataire du Pacte Mondial de l'ONU. A ce titre, l'entreprise publie chaque année un rapport sur le progrès, faisant le point sur les nouvelles actions menées, au regard des objectifs de développement durables de l'ONU, et publié sur le site de ce dernier.



1

# SOMMAIRE

1

**FOCUS : FACE AU  
CORONAVIRUS**

2

**DÉVELOPPEMENT DES  
POTENTIELS ET  
INNOVATION**

3

**DIALOGUE SOCIAL**

4

**PROMOTION DE  
L'ÉGALITÉ ET DE LA  
DIVERSITÉ**

5

**SANTÉ ET SÉCURITÉ**

6

**BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**

# Focus : face au Coronavirus, être responsable

Dans ce contexte de crise sanitaire, il était primordial, pour Julhiet Sterwen, d'agir de manière alignée avec ses valeurs et ses engagements de toujours.



## Dialogue social

La **DUP** de Julhiet Sterwen a été immédiatement associée à l'ensemble des actions menées dans le cadre de la lutte contre le Coronavirus.

Elle a été impliquée tant dans les sujets légaux (activité partielle par exemple) que sur l'accompagnement des collaborateurs.

## Charte du dirigeant responsable

Julhiet Sterwen a signé *Charte du dirigeant responsable* co-écrite au sein de la **fédération Syntec**. Elle témoigne de notre engagement sur 6 sujets fondamentaux :

1. Le recours responsable aux dispositifs de soutien
2. La pérennisation des équipes et le maintien de la compétence
3. Le maintien d'une dynamique d'embauche
4. La contribution à la sortie de crise
5. Le maintien de nos engagements sociaux, sociétaux et environnementaux
6. Le renforcement des moyens sanitaires pour le retour au travail

# Focus : face au Coronavirus, parler et écouter

En période de crise, la posture des dirigeants est clé. Elle est déterminante pour l'engagement des collaborateurs, et l'avenir de l'organisation.

## Transparence managériale et dialogue permanent

Dès les premières annonces gouvernementales sur le confinement, Marc Sabatier, Président de Julhiet Sterwen et Thierry Auzias, Directeur Général, ont **pris la parole** par Teams pour rassurer et informer les collaborateurs.

Des lettres hebdomadaires sont sorties, sur Teams et par mail. Ensuite, des échanges par Teams ont été mis en place. Ils se poursuivent désormais toutes les deux semaines.



Les collaborateurs peuvent **poser des questions**, répondues en séance ou par écrit dans les jours qui suivent.

Les interventions sont **enregistrées** et mises à disposition.  
Ce dispositif est destiné à être **pérennisé**.

# Focus : face au Coronavirus, travailler et former

Lorsque, mi-mars, le confinement a été déclaré, Julhiet Sterwen a pris un maximum de mesures orientées vers la préservation de l'activité, à court et à long terme, et vers les collaborateurs. Quand nécessaire, le détail de ces points est évoqué plus loin.

## Travail distant

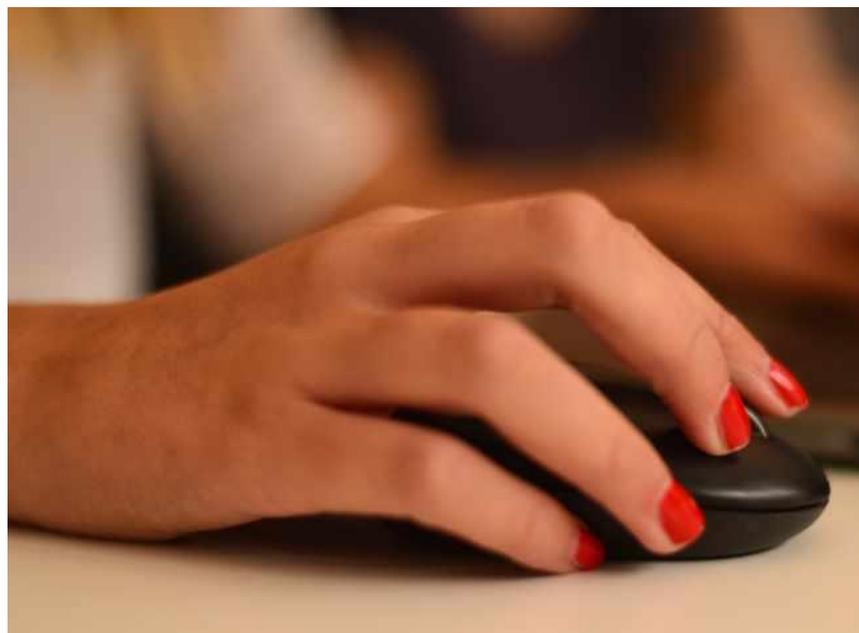
Suite aux premières annonces gouvernementales sur le confinement, l'entreprise est immédiatement passée au **télétravail**, afin de préserver l'activité que nous pouvons soutenir. Les collaborateurs Julhiet Sterwen avaient déjà tous en leur possession un ordinateur portable ainsi qu'un smartphone. Teams avait été déployé plusieurs mois auparavant, avec un vaste programme d'adoption.

## Chômage partiel

Les activités de Julhiet Sterwen ont été immédiatement impactées par le confinement. Des missions ont été annulées ou repoussées, dans des proportions importantes. Pour **préserver l'emploi, sur le long terme**, des mesures de chômage partiel ont donc été immédiatement prises.

## Formation

**Conformément à nos engagements** évoqués dans la Charte du Dirigeant Responsable, nous avons déployé le dispositif FNE au sein de l'entreprise.



# Focus : face au Coronavirus, soutenir les collaborateurs

Pour soutenir les collaborateurs, et en particulier les plus fragiles d'entre eux, un vaste panel d'actions a été mis en place.

## Ecoute constante

Une **équipe mixte**, entre la DUP, les RH et la communication s'est rapprochée de chaque collaborateur, individuellement, à plusieurs reprises, pendant le confinement, pour détecter d'éventuels risques.

Un **guide** a également été édité par la DUP, afin de partager des bonnes pratiques avec les collaborateurs.

julhiet  sterwen

## VOTRE CSE VOUS ACCOMPAGNE CHEZ VOUS

Spécial confinement – COVID-19  
#restezchezvous

Avril 2020



## Soutien psychologique

Le dispositif ad hoc a été mis en place, mobilisant de nombreux acteurs de l'entreprise.

Les **managers** ont été **sensibilisés** aux **risques psycho-sociaux**, afin de leur permettre d'accompagner au mieux leurs équipes.

Une **cellule d'aide psychologique** a été activée, pour soutenir les collaborateurs les plus fragiles.

## Cellule de solidarité

Une cellule de **solidarité** a été mise en place. L'équipe RH s'est chargée de mettre en contact les personnes malades ou à risques avec l'équipe de volontaires, dans le **respect des règles du confinement**.

# Focus : face au Coronavirus, maintenir le lien

Pour renforcer notre collectif, nous avons mis en place plusieurs actions, à découvrir ici.

## Préservation du lien collectif

Chaque leader de **communauté** a mis en place des **rencontres conviviales distantes**, pour renforcer les liens.

Au niveau du **Groupe**, des **espaces d'échanges virtuels** ont été ouverts au sein de Teams: cinéma, séries, lecture, sport...., avec des animations régulières.

Un espace café virtuel ouvert 24h/24h-7j/ 7 a été ouvert, et le restera jusqu'à la reprise physique du travail.



Les photos de cette page ont été prises par nos collaborateurs confinés, et partagées lors d'un concours photos.

# Focus : face au Coronavirus, être solidaire

Pendant le confinement, nous avons mis en place, à travers notre filiale PerformanSe, des actions solidaires

## Développement des compétences

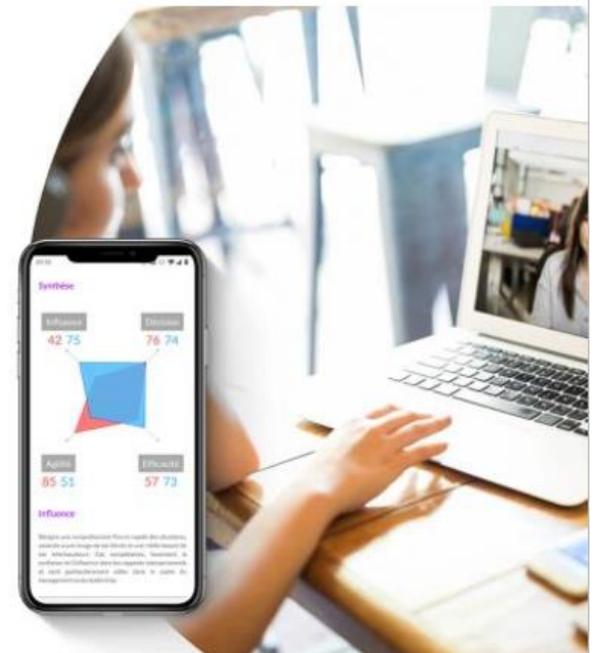
PerformanSe est la filiale de Julhiet Sterwen dédiée aux soft skills. En tant qu'organisme expert, elle a proposé aux internautes d'identifier leurs soft skills et de prendre du recul sur le sujet, avec l'aide d'un expert.

PERFORMANSE  
CONNECTING DECISION TO TALENT

## COVID-19 Notre contribution #forgood

Pendant la durée du confinement, nous vous offrons **120 débriefings**. Identifiez vos soft skills et échangez avec un expert. Prenez du temps pour vous !

Je m'inscris !



**performanse**  
*soft skills for good*

## Association

Pour toute prestation de développement collectif signée pendant le confinement, PerformanSe a versé 500 € à **l'Alliance Tous Unis contre le virus**. Cette dernière rassemble la Fondation de France, l'APHP et l'Institut Pasteur.

# Focus : face au Coronavirus, maintenir le lien

Pour renforcer notre collectif, nous avons mis en place plusieurs actions, à découvrir ici.

## Préservation du lien collectif

Chaque leader de **communauté** a mis en place des **rencontres conviviales distantes**, pour renforcer les liens.

Au niveau du **Groupe**, des **espaces d'échanges virtuels** ont été ouverts au sein de Teams: cinéma, séries, lecture, sport..., avec des animations régulières.

Un **espace café virtuel ouvert 24h/24h-7j/7** a été mis en place, et restera actif jusqu'à la reprise physique du travail.

Les **nouveaux arrivants** sont accueillis à travers le « JuSt Welcome », des rencontres digitales gamifiées où l'ensemble du cabinet est convié.



## GAME OF JULHIET STERWEN

Pour remplacer notre traditionnelle Garden Party, des jeux par équipes, impliquant tous les collaborateurs, ont été créés.

# Focus : face au Coronavirus, préserver la santé post-confinement

Le confinement est certes terminé, mais le virus reste présent. Nous avons donc fait le choix de mesures de prudence, pour éviter de contribuer à la propagation de la maladie.

## Eviter les déplacements au maximum

**La priorité de JS reste la santé, tant des collaborateurs que de la société dans son ensemble.** Nous avons donc fait le choix de préserver le télétravail, aussi longtemps que nécessaire.

Des consignes très précises ont été diffusées au sein du cabinet, notamment, visant à éviter les déplacements dans les locaux, sauf nécessité impérieuse (changement de matériel informatique par exemple).

Ces mesures de limitation des déplacements s'appliquent également aux collaborateurs dans le cadre de leurs travaux pour leurs clients. Chaque demande de client fait l'objet d'une vérification, tant dans son bien-fondé qu'au niveau des mesures de sécurité mises en place



Les masques et le gel mis à disposition dans les locaux sont fabriqués en France.

## Limitier les risques

S'il est absolument indispensable de se rendre dans les locaux, des précautions s'imposent, notamment :

- Mesures barrières et distanciation sociale obligatoires ;
- Obligation de signaler sa venue, puis sa présence, auprès d'acteurs relais, afin de pouvoir tracer les contacts en cas d'éventuelle contamination.

**2**

# SOMMAIRE

- 1 FOCUS : FACE AU CORONAVIRUS**
- 2 DIALOGUE SOCIAL**
- 3 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS ET INNOVATION**
- 4 PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ**
- 5 BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**
- 6 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

# Dialogue social : adhésion à Consult'in France

Julhiet Sterwen, depuis sa création, est adhérent à Consult'In France.

Consult'in France, ex- Syntec, est l'**association professionnelle des métiers du Conseil en Stratégie & Management**.

Julhiet Sterwen est adhérent, depuis à sa création, à cet organisme car il nous semble primordial d'occuper un rôle actif au sein des instances qui président à la vie de notre secteur ainsi qu'à ses pratiques.

L'adhésion à Consult'in France génère des droits et des devoirs que nous sommes fiers de remplir.

Nous suivons ainsi le code éthique de Consult'in France, garant du respect des bonnes pratiques de la profession. La Charte est d'ailleurs annexée à nos contrats de travail.

Julhiet Sterwen est également signataire de **plusieurs conventions collectives**, les manifestations tangibles du dialogue social : temps de travail, rémunération...

## FOCUS COVID 19

Julhiet Sterwen a été très actif au sein de Consult'in France / Syntec, dès le début de la crise sanitaire. Nous avons participé aux nombreux échanges permettant de mieux suivre la crise, et sommes particulièrement fiers d'être signataires de la Charte du dirigeant responsable.



# Dialogue social : une DUP au service de tous les collaborateurs

La DUP de Julhiet Sterwen est aujourd'hui un acteur clé de l'organisation.

Le groupe Julhiet Sterwen est composé de plusieurs entités administratives. En 2018, une **UES (Unité Economique et Sociale)** a été créée, permettant **d'harmoniser les politiques sociales** entre les différentes entités du Groupe. Grâce à cela, la DUP représente aujourd'hui la totalité des entités du Groupe.

Depuis 2018, tous les collaborateurs bénéficient ainsi de la même façon de l'accord sur la **participation** et du **plan d'épargne entreprise**, ainsi que des avantages offerts par le **Comité d'Entreprise** (chèques vacances, animations culturelles...).

La DUP est un relais efficace des collaborateurs auprès de la direction générale, avec des rencontres mensuelles lors desquelles elle partage les interrogations de chacun.

## FOCUS COVID 19

Main dans la main avec les RH et la Direction Générale, La DUP a soutenu et accompagné les collaborateurs durant la crise sanitaire. Elle a été directement impliquée dans les choix difficiles qui se sont imposés, comme la mise en place du chômage partiel. Elle a également fait partie de l'équipe mixte en charge du suivi des collaborateurs.

## Comité Social & Economique



**3**

# SOMMAIRE

- 1 **FOCUS : FACE AU  
CORONAVIRUS**
- 2 **DIALOGUE SOCIAL**
- 3 **DÉVELOPPEMENT  
DES POTENTIELS ET  
DE L'INNOVATION**
- 4 **PROMOTION DE  
L'ÉGALITE ET DE LA  
DIVERSITÉ**
- 5 **SANTE ET SÉCURITÉ**
- 6 **BIEN-ÊTRE AU  
TRAVAIL**

# Développement des potentiels individuels : la formation

La formation est un des éléments centraux du modèle de Julhiet Sterwen. Nous proposons donc de nombreuses formations, au plus grand nombre.

## Catalogue de formations

Julhiet Sterwen propose, depuis 2018, un catalogue de formation dynamique, **accessible à tous** via notre outil collaboratif. Voici un extrait du catalogue.

- Training Consultant Class
- Training Manager Class
- Training Class Commerciale
- Hacke ma propale
- Excel
- Méthodologie Agile
- ALM
- X-Change (notre méthodologie de conduite du changement)
- Propalizer
- Green Belt
- Excellence opérationnelle et product owner
- Certification ACAMS
- Certification ISO27001

## Nouveautés 2019-2020

**Formation soutenance** : mieux maîtriser son discours et mieux appréhender une soutenance.

**Modules** design thinking, Agile, Power Point et Process Com'

## FOCUS COVID 19

La nécessaire distanciation que nous avons connue nous aidés à repenser la formation, et à digitaliser les programmes, pour les rendre accessibles au plus grand nombre, simultanément. Nous proposons ainsi à tous les collaborateurs un programme de développement des compétences commerciales.

## ODD 4

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

# Développement des potentiels individuels : la formation

Découvrez quelques données chiffrées sur la formation chez Julhiet Sterwen.

**14** heures de formation par an, en moyenne, sont dispensées à chaque collaborateur. Ces formations portent aussi bien sur les pratiques du conseil que sur les métiers de nos clients.

**527** actions de formation

73% des collaborateurs ont suivi  
au moins une formation sur l'année 2019

**238** personnes différentes (sur 323) ont eu une ou plusieurs actions de formation.

## FOCUS COVID 19

Grâce au recours au dispositif FNE, 75% des collaborateurs dont l'activité a été réduite de 50% ou plus début mai ont bénéficié d'une formation, le plus souvent certifiante, des méthodes agiles au Design Thinking en passant par la process com'.

# Développement des potentiels individuels : le suivi

Chaque consultant bénéficie d'un suivi personnalisé tripartite pour l'aider à déployer tout son potentiel.

## Le manager de mission

Il fournit au consultant(e) un appui qui lui permet de progresser en lui faisant découvrir la diversité des expertises, de dépasser les difficultés et d'évoluer dans le cabinet .

## Parrain/Marraine

Il encadre le consultant dans son travail quotidien. Il aide le consultant à monter en compétences et l'évalue sur les travaux réalisés pendant la mission.

## Le référent

Il est chargé de suivre l'évolution professionnelle du consultant. Il lui fournit des objectifs à atteindre et l'évalue plusieurs fois par an.

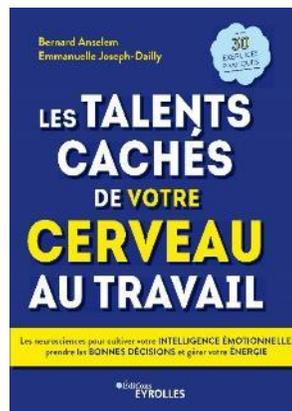
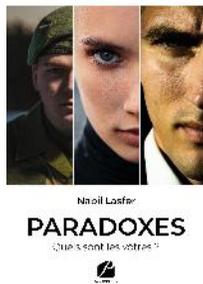
# Développer les potentiels collectifs : ouvrages et études

Nous partageons nos savoir-faire afin de favoriser le développement de l'innovation et accompagner ainsi nos clients dans leurs transformations.

Les travaux de nos collaborateurs sont partagés chaque année à travers des études et des ouvrages. Voici les dernières parutions (depuis notre dernier rapport).

## Nouveautés 2019-2020

3 ouvrages



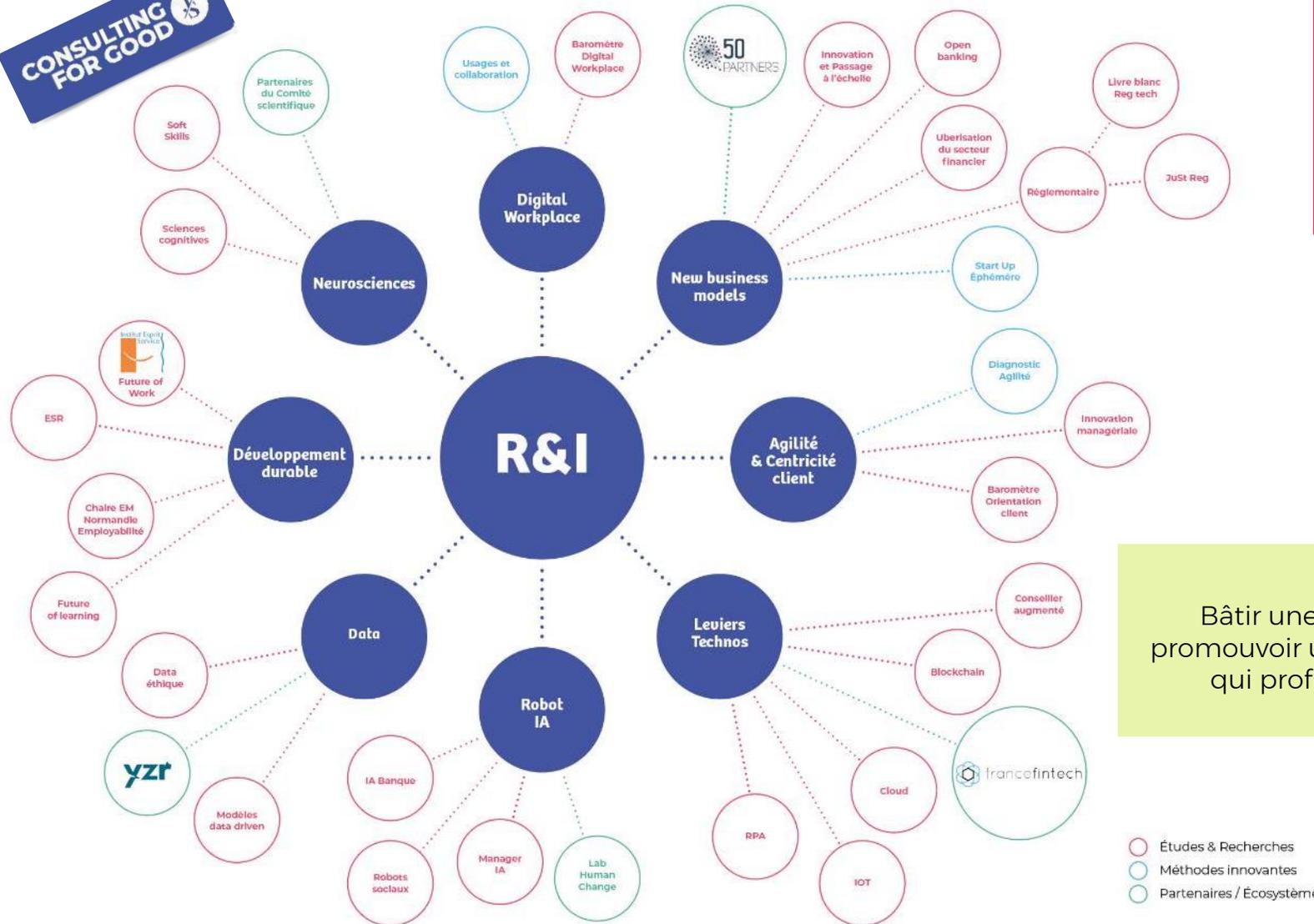
3 études



## ODD 9

Bâter une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

# Soutenir la recherche et l'innovation



L'innovation est au cœur du modèle de Julhiet Sterwen. Découvrez un panorama global de nos actions, puis des focus.

**ODD 9**  
Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

# Soutenir la recherche et l'innovation

Parce que l'innovation est l'affaire de tous, nous déployons des moyens pour accompagner ceux qui veulent agir.

CONSULTING  
FOR GOOD

## BIEN INNOVER

Innovater pour le bien... et bien le faire !



Yann de Kermadec  
Dessins de Luc Tesson

### Nouveauté 2020

Julhiet Sterwen propose, sur son site internet, de télécharger gratuitement *Bien Innover*, ouvrage de Yann de Kermadec. Yann de Kermadec, collaborateur Julhiet Sterwen, est spécialiste du management de l'innovation et auteur de plusieurs livres de référence dans les domaines de l'innovation et de la propriété intellectuelle. Il partage dans ce livre, cinq principes et quelques outils simples qui sont utilisables par tous, pour aider chacun à innover et à développer ses compétences dans ce domaine.



### 50 partners

Nous avons mis en place un partenariat avec **50Partners**. 50Partners est un incubateur, accélérateur, fonds d'expertise avec lequel nous avons des liens forts depuis 2012.

### ODD 9

Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

# Soutenir la recherche et l'innovation

Nouveautés 2019-2020



## Chaire Compétences, Employabilité et Décisions RH de l'EM Normandie

Cette chaire explore l'évolution des trajectoires professionnelles dans un **environnement en mutation rapide**, sous l'impulsion des **technologies digitales**. Elle analyse les différences de carrière en s'attachant aux liens de cause-à-effet avec les **comportements des individus** et met en lumière les **processus décisionnels des organisations** comme des **individus** en matière de **carrière**, de **recrutement** ou d'**emploi**. Les **leviers d'employabilité** sont également un axe d'étude majeur. Co-fondée par **PerformanSe**, la filiale du Groupe Julhiet Sterwen dédiée au **soft skills**, elle est dirigée par Jean Pralong.

## Création du Lab Recherche et Prospective de Julhiet Sterwen

Le Lab Recherche et Prospective a pour vocation renforcer la coordination des actions de R&D au sein du Groupe, dans le domaine du **management**. Il va permettre d'accentuer la synergie entre le Comité Neurosciences et le Comité Scientifique.

## ODD 9

Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

***Cible 9.5** : Renforcer la recherche scientifique, perfectionner les capacités technologiques des secteurs industriels de tous les pays, en particulier des pays en développement, notamment en encourageant l'innovation et en augmentant considérablement le nombre de personnes travaillant dans le secteur de la recherche et du développement pour 1 million d'habitants et en accroissant les dépenses publiques et privées consacrées à la recherche et développement d'ici à 2030.*

# Soutenir la recherche et l'innovation

Publication 2019-2020

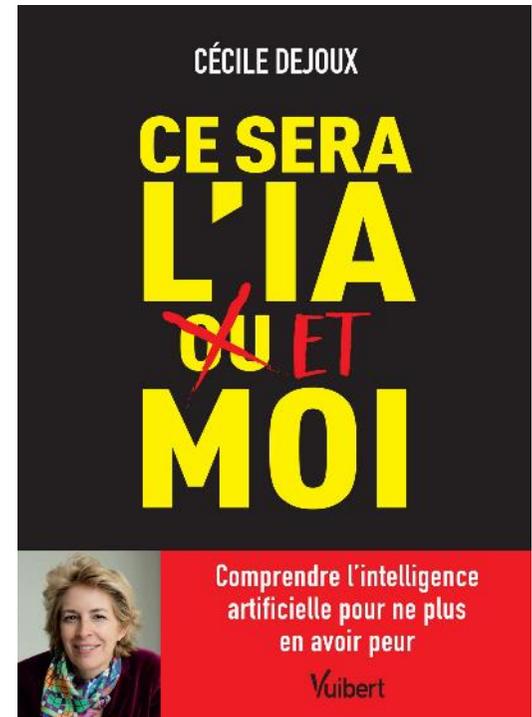
## Learning Lab Human Change

Julhiet Sterwen met l'humain au cœur des technologies émergentes, JS est ainsi co-fondateur du learning Lab human change.

Le Learning Lab Human Change, grâce à des équipes pluridisciplinaires, des méthodologies innovantes (Design Thinking), un écosystème dynamique (sélection des meilleures startups) et le soutien de grandes entreprises, aide à construire les scénarios d'une transformation partagée.

Cette collaboration se traduit par des rencontres et des coopérations tels que les MOOC, le learning expedition...

learning lab  
human change



## Collaborateurs chercheurs

Nous avons la chance de compter des **collaborateurs chercheurs**, à la fois consultants chez Julhiet Sterwen et impliqués dans un travail de recherche au sein de laboratoires d'universités françaises et étrangères. Leurs travaux sont publiés dans des revues scientifiques. Les études, appliquées pratiquement, contribuent largement à créer l'innovation, et à nous permettre d'accompagner nos clients avec un regard atypique. Une thèse est en cours actuellement.

## ODD 9

Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

**Cibles 9.5** : Renforcer la recherche scientifique, perfectionner les capacités technologiques des secteurs industriels de tous les pays, en particulier des pays en développement, notamment en encourageant l'innovation et en augmentant considérablement le nombre de personnes travaillant dans le secteur de la recherche et du développement pour 1 million d'habitants et en accroissant les dépenses publiques et privées consacrées à la recherche et développement d'ici à 2030.

# Soutenir la recherche et l'innovation

## Institut Esprit Service

Julhiet Sterwen est un partenaire historique de ce think tank qui a pour objectif d'animer des réflexions sur des sujets de société, qui préoccupent les entreprises. Nous y intervenons régulièrement, afin de partager nos idées autour de thématiques qui sont au cœur de nos activités.

## Nouveauté 2020

Julhiet Sterwen a pris de nouvelles responsabilités et préside le *Lab Travailler en 2030*, rebaptisé *Travailler en 2021*, compte tenu de la crise actuelle.



Nous avons cofondé de France FinTech, association qui regroupe la **FinTech française** et vise à fédérer cette communauté et la promouvoir en France et au-delà.

Dans ce cadre, nous menons conjointement une politique événementielle et de publications.

Sur la deuxième partie de 2019, un Livre Blanc est paru, autour du conseiller bancaire et assurantiel augmenté par la FinTech.

# SOMMAIRE

- 1 **FOCUS : FACE AU CORONAVIRUS**
- 2 **DIALOGUE SOCIAL**
- 3 **DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS ET INNOVATION**
- 4 **PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ**
- 5 **SANTÉ ET SÉCURITÉ**
- 6 **BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**

# Promotion de l'égalité et de la diversité

Notre richesse, c'est avant tout nos collaborateurs, dans toute leur diversité.  
Nous lançons des initiatives pour permettre de s'épanouir, dans cette diversité, et en toute égalité.

En 2018, un groupe de travail mixte, « **JuSt the Same** » a lancé des travaux en faveur de la parité.

Parmi ses réussites, citons :

- La mise en place de berceaux dans des crèches multi-entreprises ;
- Un service de crèche d'urgence



% de femmes  
au 31/12/2019



**18** Nationalités présentes  
au 31/12/2019

**84/100**

Index égalité homme/femme.

## Nouveauté 2019-2020

Un guide de parentalité a été mis à disposition des collaborateurs. Il explique les droits du collaborateur en tant que parent, apporte des précisions sur le retour du parent en entreprise et les dispositifs pour rééquilibrer sa vie professionnelle et personnelle.



## ODD 5

Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

# Promotion de l'égalité et de la diversité

L'accent est également mis sur l'emploi des jeunes diplômés.



**33** jeunes  
diplômés  
embauchés en  
CDI à leur sortie  
d'école

**3 formations** avec HEC

**21 Forums physiques** (Dauphine, EDHEC  
(Dauphine, EDHEC, Audencia, Sciences Po Paris,  
UTC Compiègne..)

**1 atelier** avec l'EDHEC

**1 rencontre** avec l'ESSCA

**1 rencontre** avec l'ESEG

## Nouveautés 2019-2020

Julhiet Sterwen a noué un partenariat avec HEC Junior Conseil, incluant un large éventail d'initiatives : des formations bien sûr, ainsi que des



rencontres étudiants / consultants pour faciliter la découverte du domaine du conseil ; des événements sportifs avec une dimension caritative ; mais aussi une production de contenus communs.

Au-delà, nous avons mis en place un programme de Mentoring entre les étudiants de la Junior-Entreprise et des Managers du cabinet... **avec une part importante de Reverse Mentoring.**

## ODD 4

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

# Promotion de l'égalité et de la diversité

Julhiet Sterwen est engagé depuis 2017 dans un partenariat avec le Réseau Etincelle.

Le Réseau Etincelle agit en faveur de **l'insertion socio-professionnelle** des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme.

Dans le cadre du **partenariat**, des **jeunes** sont **formés** dans nos locaux, pendant une quinzaine de jours, par deux formateurs agréés du réseau et bénéficient d'ateliers professionnels animés par nos consultants. Ils sont ensuite parrainés, et donc suivi, par nos collaborateurs, pendant au moins un an.



**25%** des  
**collaborateurs JS**  
**impliqués** dans le  
projet Réseau  
Etincelle

**16** jeunes  
parrainés

## Nouveauté 2019

Un nouvel atelier été créé sur la thématique « **Réseaux sociaux et E-réputation** », animé par des collaborateurs Julhiet Sterwen

## FOCUS COVID 19

Une réflexion commune est en cours pour digitaliser le plus possible les ateliers, et ne pas ralentir l'action du Réseau Etincelle, dans un contexte où le sujet du décrochage est plus aigu que jamais.

## ODD 4

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

# Promotion de l'égalité et de la diversité

Nous avons lancé un nouveau chantier, autour du handicap.

## Nouveautés 2019-2020

### Des engagements à long terme

En 2019, nous avons mis en place une **Charte Handicap**, qui synthétise nos engagements autour de 4 piliers :

1. **Recruter et intégrer**
2. **Garantir la même évolution professionnelle**
3. **Sensibiliser nos collaborateurs**
4. **S'engager au-delà de la politique RH**

Plusieurs actions au long cours ont été mises en place dans ce cadre. Citons par exemple la nomination d'un référent handicap ou l'insertion systématique de nos annonces d'emploi sur des sites dédiés aux personnes en situation de handicap.



### Campagne de sensibilisation

Le lancement de la Charte a été l'opportunité de mener une grande campagne de sensibilisation au handicap, à travers des communications régulières éclairant le sujet.

Un Challenge, organisé avec Streetco, a permis de mobiliser les collaborateurs autour d'une action concrète et d'intérêt général: signaler, via l'application Streetco, les obstacles urbains empêchant le bon accès des personnes en situation de handicap physique... le tout par équipes !

### ODD 4

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

# Promotion de l'égalité et de la diversité

Dans le cadre de cet engagement, nous avons accueilli Jérôme, un jeune homme autiste de 15 ans, en stage de 3<sup>e</sup>.

## Nouveautés 2019-2020

Avant son arrivée, pour **sensibiliser** les collaborateurs sur le handicap et plus précisément sur l'autisme, nous avons organisé un talk « Et si on parlait d'autisme », pour l'ensemble des collaborateurs.



Le jeune homme a été **accueilli** par demi-journées, pendant 2 semaines. Tous les matins, il a découvert un **métier** de Julhiet Sterwen, avec des collaborateurs qui s'étaient engagés à l'accompagner durant son stage.

**15** collaborateurs  
directement mobilisés



L'opération a été très appréciée de tous, et sa réussite nous permet d'envisager de la reproduire.

## ODD 4

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

**Cibles 4.5** : D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones, et les enfants en situation vulnérable à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle.

# Promotion de l'égalité et de la diversité : bien choisir nos partenaires

Nous continuons à choisir nos partenaires selon des critères sociaux. Voici quelques exemples d'ESAT ou d'entreprises adaptées avec lesquelles nous collaborons.



**L'Atelier du Château** réalise l'entretien des espaces verts de nos locaux à Neuilly sur Seine



**Le Cercle** livre des plateaux repas lors de certains de nos événements



**Citad'Ailes**, prend en compte les sollicitations des utilisateurs de la plateforme que Julhiet Sterwen a mis en place pour le projet grand paris express



**Weezea** est notre fournisseur de goodies. Cette entreprise adaptée propose des articles variés, et notamment des goodies « verts ».

**Parmi nos nouveautés 2020** : des cahiers en « papier de pierre », issu des gravats du BTP.

**5**

# SOMMAIRE

- 1 FOCUS : FACE AU CORONAVIRUS**
- 2 DIALOGUE SOCIAL**
- 3 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS ET INNOVATION**
- 4 PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ**
- 5 SANTÉ ET SÉCURITÉ**
- 6 BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**

# Santé et sécurité : former et anticiper

Le sujet de la Santé et de la Sécurité résonne d'une manière particulière cette année. Vous trouverez en amont de ce document tous les éléments liés à la crise du Covid 19. Les autres informations utiles sont ici.

## Formations Premiers Secours

Depuis 2017, sous l'impulsion de collaborateurs impliqués à titre personnel dans la Protection civile, nous organisons tous les ans des sessions de formation aux gestes de premiers secours.



## Chiffres 2019

**3** sessions de formation

**25** consultants formés



# Santé et sécurité : quelques KPI

Chiffres 2019

## Accident du travail

2017 : 0 accident du travail pour 437 212 heures travaillées

2018 : 5 accidents du travail pour 506 632 heures travaillées

2019 : 6 accidents du travail pour 560 042 heures travaillées

## Accident du trajet / 2019

2017 : pas de suivi

2018: 5 accidents du trajet

2019 : 2 accidents du trajet

## Absentésime : taux d'arrêts maladie (nombre de jours d'arrêt maladie par rapport au nombre de jours travaillés)

2017 : 1,5%

2018 : 1,8%

2019 : 6%

6

# SOMMAIRE

- 1 **FOCUS : FACE AU CORONAVIRUS**
- 2 **DIALOGUE SOCIAL**
- 3 **DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS ET INNOVATION**
- 4 **PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ**
- 5 **SANTÉ ET SÉCURITÉ**
- 6 **BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**

# Bien-être au travail : convivialité et talents

Julhiet Sterwen organise régulièrement des rencontres conviviales et donne toute liberté à ses collaborateurs pour exprimer leurs talents.

- Les événements peuvent être impulsés par l'entreprise, comme les **afterworks**, ou par les collaborateurs, comme les **soirées poker ou danse**.
- Depuis la création de l'entreprise, un **week-end sportif** est organisé chaque année afin de favoriser la bonne entente et de construire des souvenirs communs. En 2019, plus de 200 collaborateurs sont partis à Ibiza.
- Un **groupe de rock** a été monté et se produit régulièrement. Il est constitué du Président, de directeurs et de consultants.
- Des rencontres sportives sont régulièrement organisées

**20**  
Rencontres  
conviviales  
organisées en 2019



# Bien-être au travail : label Happy at Work

Julhiet Sterwen évalue, pour la première fois cette année, la « happiness at work » de ses collaborateurs. Et est fier d'avoir brillamment obtenu le label.

Nous avons voulu vérifier quel était le ressenti de nos collaborateurs par rapport à l'entreprise. Nous avons donc fait le choix de faire appel à un organisme indépendant et reconnu pour vérifier le bien-être au travail de nos collaborateurs. Et pour cette première enquête, ces derniers ont plébiscité trois valeurs fortes :

**14** Notre place dans le Top 100 des sociétés classées « Happy at work » (200 à 499 salariés)

- **La confiance** : 74,7 % des collaborateurs font confiance à l'équipe de direction. Le résultat du HappyIndex Global n'est que de 66,4% ;
- **La reconnaissance** : 65,8% des collaborateurs Julhiet Sterwen sont satisfaits du salaire et de la reconnaissance du cabinet. La moyenne du HappyIndex Global ? 48,1%...
- Et surtout, de manière capitale pour nous, le plaisir : **76,4% des collaborateurs prennent du plaisir à leur travail**. La moyenne du HappyIndex Global est de 68,3%. **Et 83,5% apprécient les qualités humaines au sein de l'organisation? Pour le HappyIndex Global, nous sommes sur 72,1%.**

Résultat ? Une grande fierté pour nous... et pour nos collaborateurs. Ils sont en effet 74,5% à exprimer leur fierté de faire partie du cabinet. Le HappyIndex at Work est de 63%, en moyenne.





[www.julhiet-sterwen.com](http://www.julhiet-sterwen.com)

