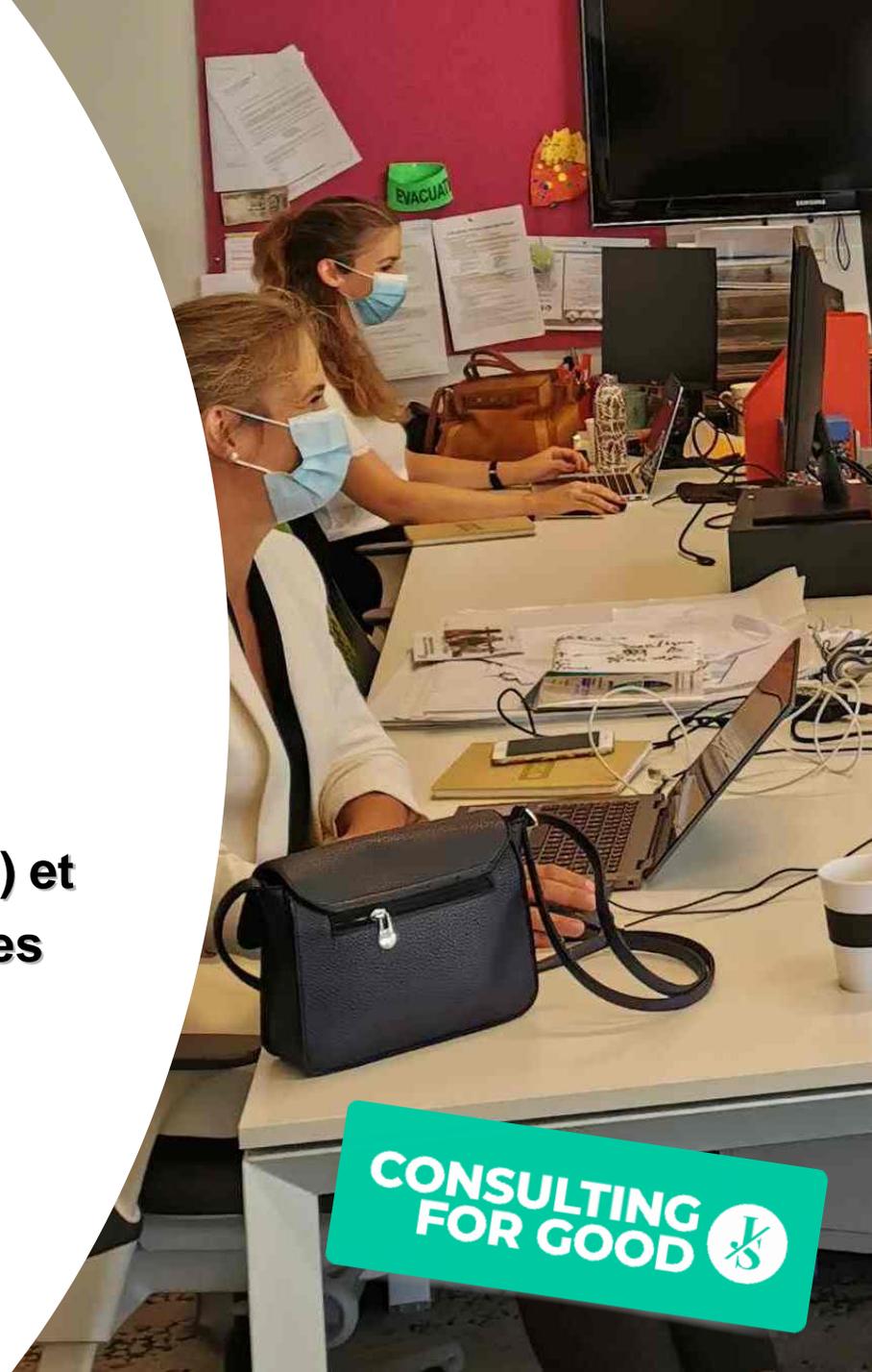


RAPPORT RSE SOCIAL ET DROITS DE L'HOMME

**Engagés pour nos collaborateurs(trices) et
pour l'ensemble de nos parties prenantes**

2021-2022

**CONSULTING
FOR GOOD** 



Le préambule de Marc Sabatier



Julhiet Sterwen, en tant qu'entreprise, se préoccupe bien sûr de sa croissance. Du fait de notre métier de **conseil en transformation et en innovation**, nous sommes attachés à celle de nos clients. Mais, pour nous, cela ne doit pas se faire à n'importe quel prix. C'est pour cela que nous prôtons la **croissance durable**.

Ce que nous entendons par là ? Nous pensons à une croissance, bien sûr, qui résiste aux chocs, mais qui le fait en respectant quelques principes. Pour être durable, une croissance se doit notamment de:

- Respecter et développer l'écosystème et le marché dans lesquels elle se construit ;
- Traiter les collaborateurs et les clients avec le même respect, et tout faire dans leur intérêt ;
- Accompagner au mieux toutes ses parties prenantes, la Société dans son ensemble, et en particulier les plus fragiles ;
- Veiller à un juste partage de la valeur ;
- Considérer de manière réflexe l'environnement, sa protection et son développement, dans toutes ses actions.

C'est ce que nous nous attachons à faire, au quotidien, chez Julhiet Sterwen. Nous avons baptisé cet engagement qui nous anime depuis de nombreuses années « **Consulting for Good** ».

Découvrez-en les volets sociétaux dans ce Rapport dédié au social et aux droits de l'Homme, à travers politiques, actions et KPI, inscrits dans la perspective des **Objectifs de Développement Durable (ODD)**.

Bonne lecture !

Marc Sabatier, Président et fondateur de Julhiet Sterwen

1

SOMMAIRE

- 1 NOS INDICATEURS
- 2 NOS FONDAMENTAUX
- 3 SANTE ET SÉCURITÉ
- 4 DIALOGUE SOCIAL ET DEBAT PUBLIC
- 5 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS INDIVIDUELS
- 6 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS COLLECTIFS RECHERCHE ET INNOVATION
- 7 PROMOTION DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITÉ

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

Cette année, Julhiet Sterwen a été évalué par l'AFNOR pour sa démarche RSE. Nous avons obtenu une note de **72/100**.



73/100

99th percentile ⓘ

Chaque année, nous faisons évaluer nos actions et nos politiques par Ecovadis, organisme indépendant. Pour l'exercice 2020-2021, Julhiet Sterwen a à nouveau décroché la médaille platine (parmi les 1% d'entreprises les mieux notées par Ecovadis)

Ecovadis

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.



Bilan des indicateurs ESG (1/2)

Les nouvelles réglementations européennes vont exiger des entreprises, dans les années à venir, de publier un état de leurs principaux indicateurs ESG.

Julhiet Sterwen a pris les devants. Nous vous proposons, dans ces pages dédiées aux aspects sociaux, un bilan des 22 indicateurs visés en Europe. Tous les chiffres concernent l'année 2020, sauf mention contraire. Certains de ces thèmes sont au cœur de nos actions. **Ils apparaissent en rose ci-dessous.**

- **Entreprises multinationales : existence d'un contrôle de conformité aux principes du Pacte mondial des Nations unies** : N/A
- **Dispositif(s) d'actionnariat salarié** : oui. Découvrez le programme **Share Shares** dans « Nos fondamentaux, partage de la valeur ».
- **Existence de partenariats avec des associations (dont mécénat en nature)** : oui. Découvrez notre partenariat avec le **Réseau Etincelle** dans la section « Promotion de l'égalité et de la diversité ».
- **Ratio du montant alloué au mécénat / CA** : 0,12%
- **Taux de salariés en alternance ou en apprentissage** : 0,8% en 2020. Nous prévoyons 1,2% à fin 2021.
- **Taux de litiges prud'homaux (par salarié)** : 0%
- **Taux de turnover (par salarié)** : 13%
- **Taux d'absentéisme au travail (par salarié)** : 3,2%. Ces chiffres sont suivis depuis plusieurs années. L'historique de l'évolution figure dans les pages suivantes..
- **Taux d'accidents du travail (par salarié)** : 0%. Ces chiffres sont suivis depuis plusieurs années. L'historique de l'évolution figure dans les pages suivantes.

Bilan des indicateurs ESG (2/2)

- **Existence d'un accord d'intéressement** : non
- **Nombre annuel d'heures de formation des salariés** : 14 heures par salarié. Découvrez nos informations clés sur le sujet dans la section « Développement des potentiels. »
- **Taux de salariés seniors (55 ans ou plus)** : 4,2%
- **Ratio d'équité (entre le premier décile et le dernier décile)** : 3,6
- **Ratio d'équité (entre le premier décile et la rémunération médiane)** : 1,8
- **Ratio d'équité (entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés)** : 2,1

Pour en savoir plus sur les ratios d'équité, rendez-vous sur la page dédiée aux dispositifs destinés à assurer le partage de la valeur.

- **Score de l'index Pénicaud** : 89/100. Pour en savoir plus, rendez-vous dans la section « Promotion de l'égalité et de la diversité. »
- **Sous-index Pénicaud : écart de rémunération hommes/femmes**: +0,5%
- **Sous-index Pénicaud : nombre de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité** : 100%
- **Parité du comité exécutif ou du comité de direction**: nous n'avons ni comité exécutif, ni comité de direction.
- **Existence d'un plan d'action en faveur de la prise en compte de l'emploi et de la qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap**. Non. Nous avons toutefois mis en place une Charte Handicap, déclinée en actions concrètes. A découvrir dans la section Promotion de l'égalité et de la diversité. »
- **Taux de travailleurs handicapés**: 1,2% (cf point précédent).
- **Accessibilité du site internet** : non

Santé et sécurité : quelques KPI complémentaires

Chiffres 2021

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
2020 : 0

Accident du trajet

2017 : pas de suivi
2018 : 5 accidents du trajet
2019 : 2 accidents du trajet
2020 : 0

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 : 2%
2020 : 3,2 %

2

SOMMAIRE

- 1 NOS INDICATEURS
- 2 **NOS FONDAMENTAUX**
- 3 SANTE ET SÉCURITÉ
- 4 DIALOGUE SOCIAL ET DEBAT PUBLIC
- 5 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS INDIVIDUELS
- 6 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS COLLECTIFS RECHERCHE ET INNOVATION
- 7 PROMOTION DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITÉ

Nos fondamentaux : la solidarité

Cela fait maintenant plus d'un an que nous vivons avec cette pandémie. Ces conditions particulières ont agi comme un révélateur. Elles nous ont donné l'opportunité de rendre encore plus visibles, dans les faits, les valeurs qui nous animent, et notamment la solidarité.

Passer la crise, tous ensemble

Dès les premiers jours de la crise, nous avons affirmé notre volonté de passer la crise tous ensemble.

Ainsi, les collaborateurs recrutés et qui devaient intégrer la société ont eu la possibilité de le faire.

Les périodes d'essai n'ont pas connu de fin prématurée.

Aucun licenciement n'a eu lieu, en lien avec la crise.



Continuer à embaucher

Nous avons fait le choix de poursuivre notre politique de **recrutement**, tout en marquant, en début de crise, un ralentissement.

Nous avons ainsi embauché des collaborateurs en 2020, et poursuivons notre action en 2021. Et les profils les plus jeunes ne sont pas en reste, car nous voulons éviter qu'une génération soit sacrifiée.

En 2020

55 embauches, dont

6 jeunes diplômés

Nos fondamentaux : la transparence

Nous avons fait le choix d'une totale transparence sur l'activité du Groupe. Les informations sont partagées, sur une base mensuelle, grâce à Teams : visio live, vidéos en replay, document synthétique... Les supports sont multiples.

Les **informations clés** du Groupe, chiffres, missions, événements, arrivées, sont diffusées via un document synthétique.

Également chaque mois, et plus souvent si nécessaire, les dirigeants du groupe prennent la parole pour donner une **visibilité** sur l'actualité. Les interventions sont **enregistrées** et mises à disposition..



JuSt News

Rentrée 2020

infos du mois

A vos masques, prêts... C'est la rentrée !

73 Ecovadis nous décerne la médaille Platine !

Septembre

- 18/09 : Point d'étape AllPeopleJS
- 22/09 : Webinar avec Décideurs sur l'Innovation, avec Carrefour
- 06/10 : Webinar avec Décideurs sur l'Innovation, avec Malakoff Humanis
- 06/10 : Webinar autour du Conseiller augmenté avec One Wealth Management
- 07/10 : Webinar autour des aidants : *Un autre regard sur la dépendance*
- 12/10 : Lancement du Livre Blanc Vers des Ressources Humaines Augmentées, co-écrit avec Top Employers, avec BNP&P et Saint-Gobain
- 14/10 : U Spring
- 18/10 : FinTech Revolution

D'autres surprises arrivent...

Welcome !

Entre le 1^{er} juillet et le 18 septembre nous avons accueilli...

DJIBRIL	CLARA	IMEN
EL GHALI	NIRMALA	TRISTAN
AGNES	LUCAS	JOE

382 COLLABORATEURS

9 arrivées
7 départs

Entre le 1^{er} juillet et le 18 septembre

+2%

Depuis le 1^{er} janvier 2020

Quelques missions gagnées

ING Coach Agile VEOLA Just Mat & Engagement SOCIETE GENERALE Mise en oeuvre du monitoring BICE ENYGEA Conception Espace Client MACIF Politique de services collaborateurs CREDIT DU NORD PMO LA BANQUE POSTALE Chemin national d'accompagnement RH - Douanes de demain	EDXIS Acculturation et mise en oeuvre du BBZ AGENCE FRANCOISE DE SRIL Risques Opérationnels et Contrôle Permanent CASSE DES DEPOTS Calculs des ratios LCR et NSFR CREDIT AGRICOLE CONSUMER FINANCE Efficiency Project BNP PARIBAS SECURITES SERVICES Programme EMERALD / intégration de l'entité juridique BP2S	ALLIAIZ Atermessage budgétaire DS 2020 CARMIGNAC GESTION Chef de projet Lean BNP PARIBAS SECURITES SERVICES Evolution réglementaire de la fonction depositaire-titrisation BPIFRANCE Projet GED MGEN TECHNOLOGIES Contrôle Interne et Management de la Qualité MROVA Process commercial AO PMO -LCH CLEARNET Equity clear
---	--	---

33,7 M€

CA cumulé en 2020
Entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2020

-4%
2020 vs 2019

Chiffres au 31 juillet 2020

Nos fondamentaux : la convivialité

Nouveautés 2020-2021

Le sens du collectif et du partage fait partie des valeurs les plus élémentaires de Julhiet Sterwen. Pour remplacer les rencontres physiques dont nous avons l'habitude, nous avons inventé un nouvel écosystème digital.

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

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

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



Les rencontres thématiques

Pour rythmer l'année, nous organisons des rencontres thématiques et ludiques, à l'échelle du groupe. Noël, Pâques, l'été...
Tout y est !



Nos fondamentaux : le partage de la valeur, nos dispositifs

Chez Julhiet Sterwen, le partage de la valeur passe par plusieurs dispositifs. Certains concernent directement l'ensemble de l'entreprise, d'autres sont plus ciblés. .

Ratios d'équité

Le premier niveau de partage de la valeur, et le plus évident, est bien évidemment celui des salaires.

Nous sommes très heureux de pouvoir mettre en avant des chiffres éloquentes en termes de ratios d'équité.

- Ratio d'équité entre le premier décile et le dernier décile : 3,6
- Ratio d'équité entre le premier décile et la rémunération médiane : 1,8
- Ratio d'équité entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés : 2,1

.Pour donner une échelle, précisons qu'en France, les dirigeants des entreprises du CAC 40 sont rémunérés en moyenne 70 fois plus que le salarié moyen.*

Accord de participation

Dès 2017, nous avons mis en place un accord sur la participation, pour l'ensemble des salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

: *Source : <https://www.economie.gouv.fr/loi-pacte-redefinir-raison-etre-entreprises>



Nos fondamentaux : le partage de la valeur, Share Shares

Marc Sabatier et Thierry Auzias, respectivement Président et Directeur Général de Julhiet Sterwen, souhaitent transmettre concrètement une partie de leur propre capital aux salariés. Aucun dispositif ne le permettait. Ils ont donc développé le programme Share Shares.

Share Shares consiste, pour les deux actionnaires principaux, à distribuer aux collaborateurs de Julhiet Sterwen, une partie de leurs propres actions. Cette distribution représente une valeur d'environ 8 millions d'euros. Un montage *ad hoc* a été créé, permettant d'approcher au plus près une logique de don. Ces dons d'actions sont réalisés selon des critères de fidélité, de création de valeur et de potentialités individuelles.

Les deux premières vagues du programme ont été effectuées. La troisième est prévue pour 2022.

Share Shares a permis à ce stade de faire passer le nombre d'actionnaires de 35 à 89.



3

SOMMAIRE

- 1 NOS INDICATEURS
- 2 NOS FONDAMENTAUX
- 3 **SANTE ET SÉCURITÉ**
- 4 DIALOGUE SOCIAL ET DEBAT PUBLIC
- 5 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS INDIVIDUELS
- 6 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS COLLECTIFS RECHERCHE ET INNOVATION
- 7 PROMOTION DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITÉ

« Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°3

Julhiet  sterwen

La présente section est principalement axée sur cet objectif de développement durable.

Santé et sécurité : préserver la santé physique

Dans ce contexte pandémique, la priorité absolue doit être la santé, tant des collaborateurs(trices) que de la société dans son ensemble.

Eviter les déplacements au maximum

Nous avons fait le choix de favoriser le **télétravail**, avec la **durée** et **l'intensité nécessaires**.

Des consignes ont été diffusées au sein du cabinet, notamment, visant à **éviter les déplacements** dans les locaux, sauf nécessité forte.

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

Limiter 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, et de veiller au respect des **jauges**.



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

Santé et sécurité : préserver la santé mentale

L'installation dans la durée de la pandémie, et de ses conséquences, fragilise les collaborateurs(trices). Nous avons donc mis en place des mesures pour les accompagner.

Ouvrir la parole

The Lancet nous dit que, dès 10 jours de confinement, nous sommes fragilisés.

Nous sommes conscients de l'importance des **risques psychologiques** qui pèsent sur les collaborateurs(trices). En conséquence, dès le début de la crise sanitaire, nous avons passé des **messages** réguliers destinés à expliquer qu'il est normal et légitime de ressentir des moments de fragilité.

Des sessions de **sensibilisation** ont été mises en place pour insister sur le sujet, et faciliter les échanges.

De l'écoute, de l'écoute, de l'écoute

Au-delà d'ouvrir la parole, il est primordial d'offrir une **multiplicité d'interlocuteurs**, pour que chacun(e) puisse trouver la personne qui lui convient. RH, manager de mission, référents, mais aussi médecine du travail et psychologue; les contacts sont faciles d'accès.



Santé et sécurité : préserver la santé mentale

L'installation dans la durée de la pandémie, et de ses conséquences, fragilise les collaborateurs(trices). Nous avons donc mis en place des mesures pour les accompagner.

Détecter les signaux

Comment détecter la fragilité d'un(e) collègue ? Ou d'une personne qu'on manage ? Que faire dans cette situation ?

Nous avons organisé des formations pour permettre à chacun de disposer des clés indispensables, et savoir comment (ré)agir.



4

SOMMAIRE

- 1 NOS INDICATEURS
- 2 NOS FONDAMENTAUX
- 3 SANTE ET SÉCURITÉ
- 4 **DIALOGUE SOCIAL ET DEBAT PUBLIC**
- 5 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS INDIVIDUELS
- 6 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS COLLECTIFS RECHERCHE ET INNOVATION
- 7 PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

« Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°8

Julhiet  sterwen

La présente section est principalement axée sur cet objectif de développement durable.

Dialogue social : adhésion au Syntec Conseil

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

Syntec Conseil, 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 au Syntec Conseil génère des droits et des devoirs que nous sommes fiers de remplir.

Nous suivons ainsi le code éthique de Syntec Conseil, 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...

En 2020, Julhiet Sterwen a signé 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.

Comité Social & Economique



Club des DRH de Neuilly-sur-Seine

Julhiet Sterwen s'investit également dans le débat public à travers sa participation au Club des DRH de Neuilly-sur-Seine.

Plusieurs entreprises de Neuilly-sur-Seine ont fait le choix d'unir leurs forces et ont créé un Club des DRH, avec le soutien de la Ville de Neuilly.

Ce Club a pour objectif de permettre le partage de bonnes pratiques et la mise en œuvre de l'intelligence collective autour de thématiques au cœur des préoccupations des DRH.

Parmi les adhérents, citons : Chanel, M6, Michael Page, la SACEM, PWC, Grant Thornton...

Nouveauté 2020-2021



Julhiet est notamment actif dans le **groupe de travail** dédié aux **problématiques RSE**.

SOMMAIRE

- 1 NOS INDICATEURS
- 2 NOS FONDAMENTAUX
- 3 SANTE ET SÉCURITÉ
- 4 DIALOGUE SOCIAL ET DEBAT PUBLIC
- 5 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS INDIVIDUELS
- 6 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS COLLECTIFS RECHERCHE ET INNOVATION
- 7 PROMOTION DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITÉ

« 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. »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°4

« Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°8

Développement des potentiels individuels : la formation

La formation continue fait partie des engagements forts de JS auprès de ses collaborateurs autant que de ses clients, afin d'assurer la montée en compétences permanente de nos équipes et leur performance en mission.

- Julhiet Sterwen s'engage sur la formation, afin d'apporter aux consultants des bases solides sur nos métiers. C'est dans ce but que nous avons créer **nos Parcours Internes de formation** afin que les consultants puissent bénéficier des mêmes formations sur la posture consultant, la gestion de projets, la posture managériale, l'encadrement de mission, l'agilité... en fonction de leur grade et de leur évolution au sein de JS.
- Au-delà de ces formations du "tronc commun", certaines formations internes sont développées par **les Communautés** sur des expertises spécifiques : Excellence opérationnelle, conduite du changement, etc.
- Parce que ces formations internes ne suffisent pas à couvrir tous les besoins de formation, des **Parcours Externes de formation** sont également proposés pour accompagner les consultants et leur soumettre un développement le plus individualisé possible.
- Enfin, pour obtenir des **Certifications** sur certains domaines particuliers, nous faisons appel à des organismes extérieurs.
- Nous avons également mis en place le remboursement de certains **MOOCs** pour les collaborateurs qui souhaiteraient acquérir des connaissances sur des sujets spécifiques en toute autonomie.



Développement des potentiels individuels : la formation

La formation by JS, de manière concrète...

Nouveautés 2020-2021

Face à la pandémie, nous avons repensé nos formations, pour les digitaliser et les rendre accessibles à distance.

Catalogue de formations

Découvrez un extrait de notre catalogue de formation dynamique, **accessible à tous** via notre outil collaboratif.

- 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

FOCUS : Le programme BizDev

Ce programme de développement des compétences commerciales est ouvert à tous les collaborateurs.

Il a pour objectif de permettre à tous de progresser et d'obtenir rapidement des résultats en matière de *business development*.

Le programme est composé d'une série d'ateliers de partage de bonnes pratiques, suivie du déploiement d'un réseau d'ambassadeurs.

Des contenus sur-mesure sont également mis à disposition.

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.

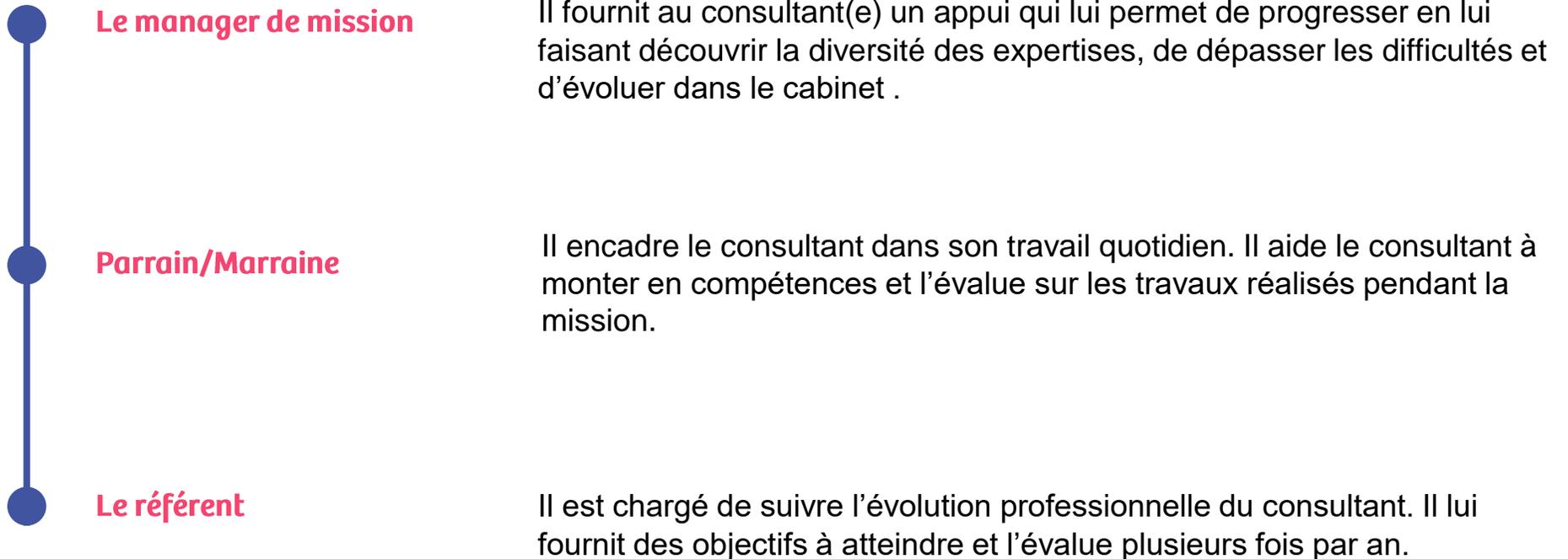
527 actions de formation

238 personnes différentes (sur 323) ont bénéficié d'une ou plusieurs actions de formation.

73% des collaborateurs ont suivi **au moins une formation sur l'année 2020**

Développement des potentiels individuels : le suivi

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



Développement des potentiels individuels : l'évaluation continue

En cohérence avec notre politique de suivi, les collaborateurs sont évalués à plusieurs reprises pendant l'année.

Lorsqu'un collaborateur intervient dans une mission client, il est évalué à **plusieurs reprises** afin de confirmer les points forts et de fixer des axes d'améliorations revus au prochain point d'étape.

Cette évaluation continue permet au collaborateur d'avoir une **vision claire et précise** tout au long de l'année sur la qualité du travail fourni en mission. Il peut ainsi améliorer ses prestations pour atteindre ses objectifs annuels préalablement fixés avec son manager et concrétiser ses aspirations professionnelles au sein du cabinet.

De cette manière, les **évaluations annuelles** sont **nourries** au fil de l'eau, et les **décisions** peuvent être prises de manière plus **éclairée**.



Développement des potentiels individuels : l'évaluation annuelle

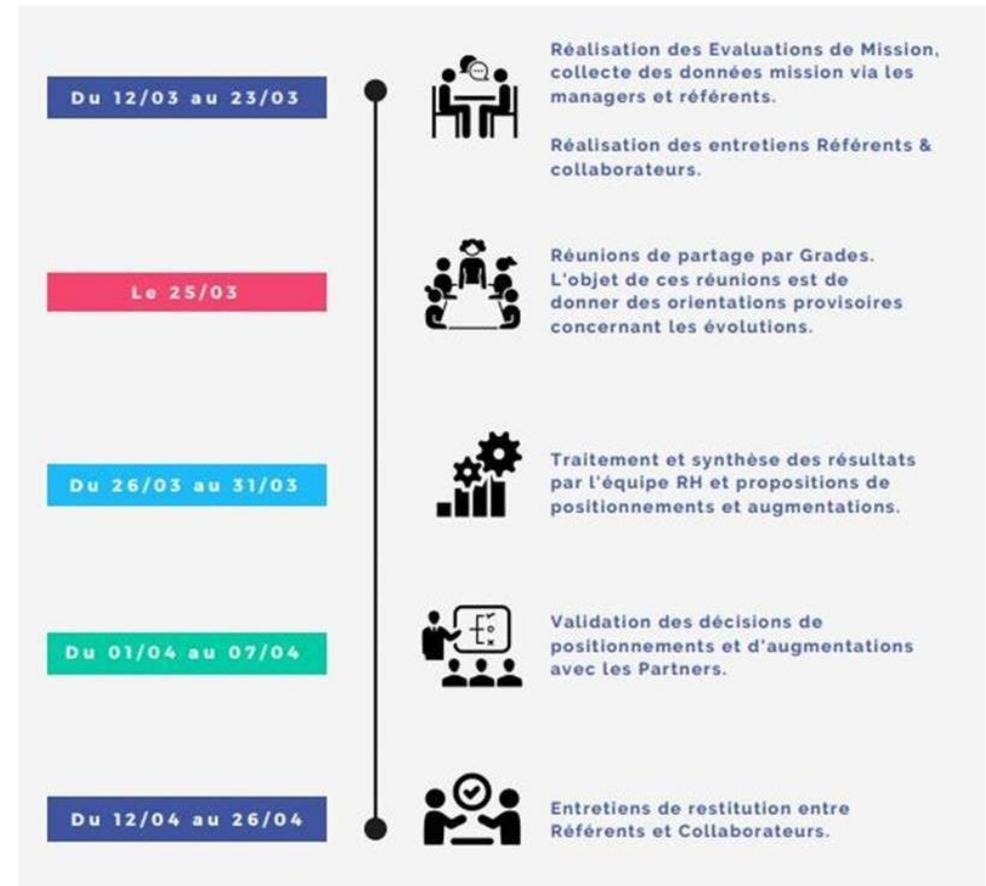
L'unique session d'évaluation annuelle est remplacée par quatre sessions, permettant des évolutions plus rapides et personnalisées..

Nouveauté 2020

Les évaluations des collaborateurs, ou People Review, sont désormais effectuées sur **un rythme trimestriel**. Il y a donc des People Review en janvier, en mars, en juin et en octobre de chaque année. La People Review, sauf exception, a lieu au plus tard le mois le plus proche de la date anniversaire d'entrée chez Julhiet Sterwen ou de la dernière évolution.

Dans un souci de **transparence**, la liste des promotions est publiée au terme de chaque People Review.

Ci-contre : exemple de calendrier
de People Review



SOMMAIRE

- 1 NOS INDICATEURS
- 2 NOS FONDAMENTAUX
- 3 SANTE ET SÉCURITÉ
- 4 DIALOGUE SOCIAL ET DEBAT PUBLIC
- 5 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS INDIVIDUELS
- 6 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS COLLECTIFS RECHERCHE ET INNOVATION
- 7 PROMOTION DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITÉ

« 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 »

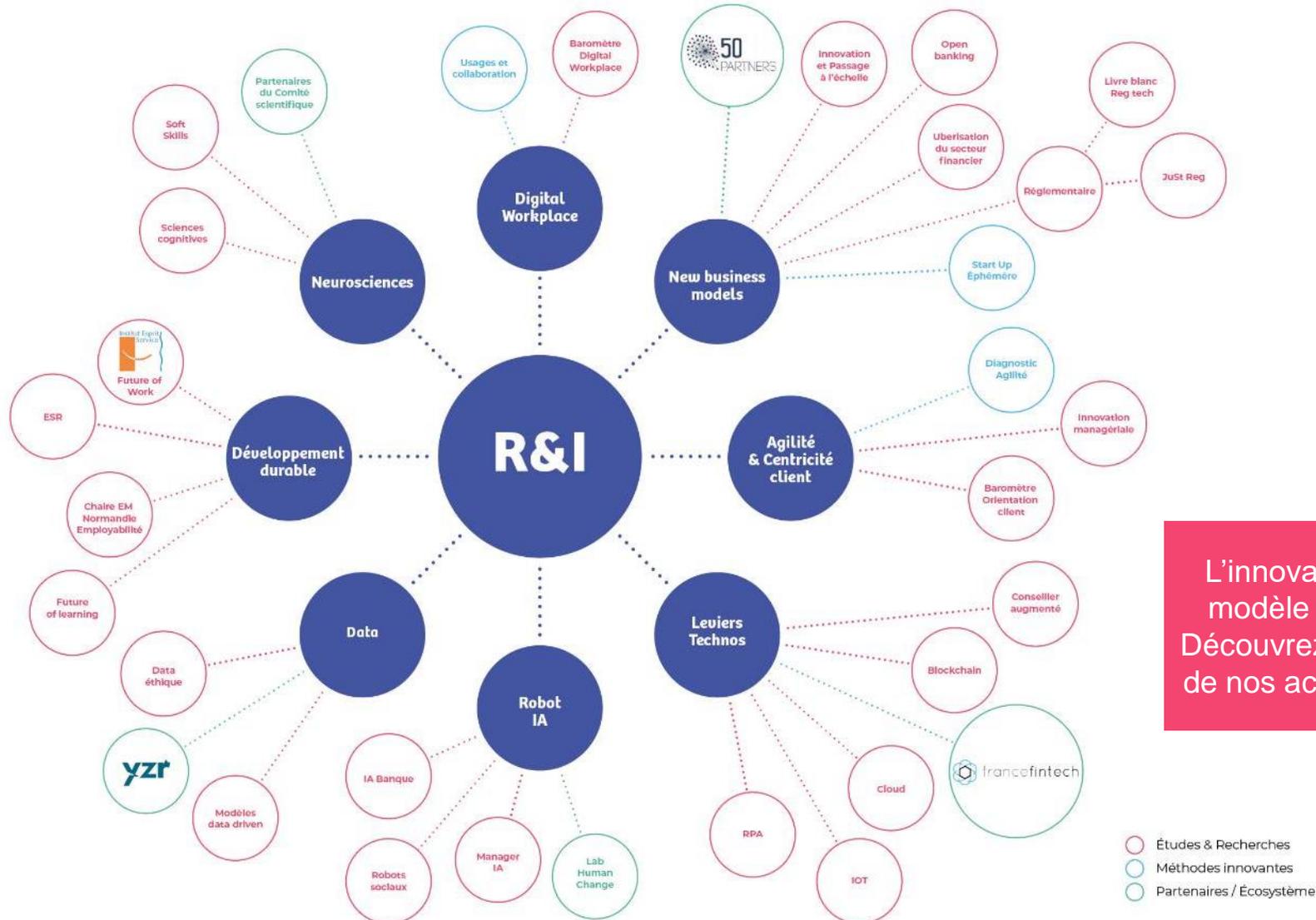
Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°4

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

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°9

Développer les potentiels collectifs : la R&I

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



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

Développer les potentiels collectifs : soutenir l'innovation

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

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.



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.

Nouveauté 2020

Après la parution de plusieurs livres blancs, en 2018 et 2019, nous sommes intervenus, en 2020, à FinTech R:évolution, la rencontre annuelle de France FinTech.



Développer les potentiels collectifs : la recherche en interne

La recherche étant primordiale pour Julhiet Sterwen, elle commence en interne.

Lab Recherches et Prospective de Julhiet Sterwen

Le Lab Recherches et Prospective a pour vocation renforcer la coordination des actions de R&D au sein du Groupe, ainsi que leur partage avec les collaborateurs(trices).

En organisant les réflexions autour de ces sujets, le Lab permet également de proposer à nos clients de s'appuyer sur des recherches de pointe.

Les thématiques de recherche du Lab

IA, psychologie positive, changement des habitudes, évolution de l'engagement, biais cognitifs, neuroplasticité, évolutions de regard, résilience...

Les thèses soutenues

en 2020 – 2021 :

- Étude du processus d'adoption de robots sociaux en situation professionnelle (secteur tertiaire)
- L'influence de la justice sur le readiness for change : mieux comprendre les modalités de son influence

Collaborateurs chercheurs

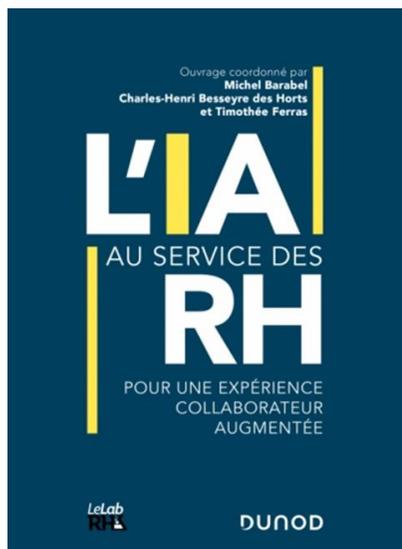
Nous avons la chance de compter des collaborateurs chercheurs, à la fois consultants chez Julhiet Sterwen et impliqués dans un travail de recherche au sein de laboratoires d'universités françaises et étrangères. Leurs travaux sont publiés dans des revues scientifiques. Les études, appliquées pratiquement,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

Développer les potentiels collectifs : la recherche universitaire

La recherche est au cœur de l'écosystème de Julhiet Sterwen, qui y consacre d'ailleurs 8% de son CA.

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.



Partenariats avec des chercheurs

Julhiet Sterwen collabore, de manière régulière, avec des chercheurs, dans divers domaines.

En 2020-2021, nous avons approfondi nos travaux avec Michel Barabel, chercheur reconnu, dans le domaine RH.

Nous avons eu l'honneur de préfacier son ouvrage collaboratif, l'IA au service des RH. Nous sommes également intervenus dans **Le Mag RH**, magazine RH de renom mis gratuitement à disposition de tous.

Publication 2020-2021

MAGR**RH**
Le premier média multimodal
de l'écosystème RH

Développer les potentiels collectifs : soutenir la recherche universitaire (2)

Julhiet Sterwen est partenaire des travaux de Cécile Dejoux.

learning lab
human change



Julhiet Sterwen est co-fondateur du **Learning Lab Human Change**, dirigé par Cécile Dejoux.. Le Learning Lab Human Change, grâce à des **équipes** pluridisciplinaires, des **méthodologies** innovantes, 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 : webinaires, articles...

Nouveautés 2020-2021

Cécile Dejoux est à l'origine de plusieurs Moocs, pour lesquels elle a été maintes fois récompensée, et auxquels nous sommes fiers de contribuer.

Cette année a été marquée par la création d'un nouveau Mooc. Aux Moocs « Du manager au leader : devenir agile et collaboratif » et « L'intelligence artificielle pour tous » est venu s'ajouter « Le Management post Covid ». Nous y avons contribué via 3 interviews d'experts (*de gauche à droite, Julien Lever, Luc Tardieu, Sébastien Rougier*).



Développer les potentiels collectifs : partager nos 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). 5 nouvelles études sont disponibles **gratuitement**.

Nouveautés 2020-2021



DU DIGITAL WORKPLACE AU PHYGITAL WORKPLACE

Engagement, désengagement ou sur-engagement ?

juhiet  sterwen
CONSULTING FOR GOOD

juhiet  sterwen

**D'UN CONFINEMENT
L'AUTRE**

Quelles leçons RH tirer du premier confinement pour le deuxième (et les suivants ?)

Enquête RH réalisée
entre juin et septembre 2020



Vers des Ressources Humaines augmentées
Technologies et nouveaux modes de travail
au service de la performance RH

Avec le Soutien-pilotage de Banque de Développement du Canada, BNP Paribas Personal Finance, Proxica, Saint Gobain, Société Générale

juhiet  sterwen
CONSULTING FOR GOOD



Libre Blanc
Secteur Public
À la rencontre des
Directions de la Transformation

juhiet  sterwen

Département du Pro-de-Catala - Département du Val-d'Ariège - Université de Bordeaux - Radio France - Région Bretagne - Région Île-de-France - Région Nouvelle-Aquitaine - Assurance retraite - Pôle emploi - Préfecture de la région Auvergne-Rhône-Alpes - Agence Spatiale Européenne - Centre National d'Etudes Spatiales

**CREER DE LA VALEUR
AVEC LE CLOUD PUBLIC**

LE CLOUD PUBLIC :
UN TREMLIN VERS L'ENTREPRISE MODERNE



26 OCTOBRE 2020

Laurent Verrier 
François Delprat 

Développer les potentiels collectifs : partager nos webinaires

Nous partageons gratuitement nos webinars *via* notre site web. et Youtube.

+20

Webinaires disponibles

Exemples de webinaires disponibles

- Sociétés de gestion, quelles stratégies adopter en matière de données ESG
- Vers des ressources humaines augmentées
- Innovation de rupture: startup studios, pourquoi? Comment ?
- DSI : la culture, au cœur de la transformation de votre fonction

The screenshot shows a video player interface. On the left, there are three small video thumbnails of participants. The main video area displays a slide with the title "Le Baromètre Digital Workplace : un baromètre à 4 dimensions" and the logo "julhiet sterwen". The slide content features a central diagram with four dimensions: 1. ORGANISATION (green box), 2. MANAGEMENT (red box), 3. OUTILS (green box), and 4. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (orange box). A yellow banner above the "ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL" box says "NOUVEAU EN 2021". The video player controls at the bottom show a play button, a progress bar at 03:08, and various settings icons.

SOMMAIRE

- 1 NOS INDICATEURS
- 2 NOS FONDAMENTAUX
- 3 SANTE ET SÉCURITÉ
- 4 DIALOGUE SOCIAL ET DEBAT PUBLIC
- 5 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS INDIVIDUELS
- 6 DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS COLLECTIFS RECHERCHE ET INNOVATION
- 7 PROMOTION DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITÉ

« 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 »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°4

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

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°5

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

Quelques KPI 2020



% de femmes
au 31/12/2020



18 Nationalités présentes
au 31/12/2020

89/100

Index égalité homme/femme.

100%

des salariées augmentées dans l'année
suivant leur retour de congé maternité

Nouveauté 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.

Promotion de l'égalité et de la diversité

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



6 jeunes diplômés embauchés en CDI à leur sortie d'école

3 Formations avec HEC

15 Forums à distance (Dauphine, EDHEC (Dauphine, EDHEC, Audencia, Sciences Po Paris, UTC Compiègne..))

7 Formations avec diverses **Juniors Entreprises**

1 Partenariat avec HEC Junior Conseil

Nouveautés en 2020-2021

Former et emmener en missions les étudiants de la JE d'HEC.

Nous formons les étudiants de la Junior Entreprise de HEC aux métiers du conseil, avec la Training Consultant Class.



Côté Sciences-Po Junior Conseil, nous proposons la White Belt Lean Management, pour aller vers l'excellence opérationnelle.

Au-delà de la théorie, nous mettons les étudiants en situation réelle. Ainsi, après avoir formé des étudiants de Sciences Po Junior Consulting, nous avons démarré avec eux en janvier 2021 une mission de 4 mois avec 3 consultants de Julhiet Sterwen deux étudiants autour de la problématique réglementaire RGPD pour un acteur majeur de la banque de financement et d'investissement.

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. En **changeant le regard sur l'entreprise**, l'association permet à ces jeunes de se remobiliser sur leur projet professionnel.

Malgré le contexte actuel, nous avons tenu à maintenir notre présence aux côtés de l'association dans un contexte où le sujet du décrochage est plus aigu que jamais. Nous avons proposé différents ateliers et formations via Teams : atelier CV, se présenter à distance...

Visuel : présentation par les jeunes de leur projet professionnel, dans le cadre de l'après-midi de certification qui clôture la session.



Promotion de l'égalité et de la diversité

Julhiet Sterwen est actif dans le domaine du handicap.

Des engagements forts

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

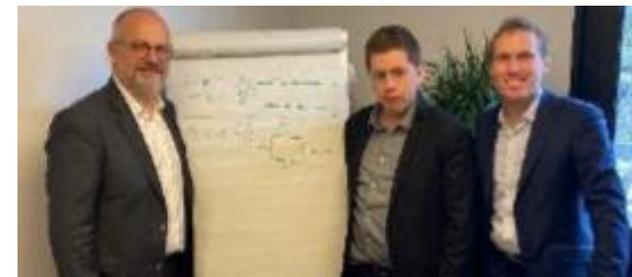
1. **Recruter et intégrer**
2. **Garantir la même évolution professionnelle**
3. **Sensibiliser nos collaborateurs**
4. **S'engager au-delà de la politique RH**

Exemples d'actions à long terme

- Nomination d'un référent handicap
- Insertion systématique de nos annonces d'emploi sur des sites dédiés aux personnes en situation de handicap.

Exemples d'actions de sensibilisation ponctuelles

- Challenge Handicap avec Streetco
- Accueil d'un jeune stagiaire autiste



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.



Lors de nos opérations spéciales, nous avons fait le choix de travailler avec des commerçants locaux.



www.julhiet-sterwen.com

