

## Table des matières

Edito
Nos points de repère
Gouvernance & bonnes
pratiques commerciales
Social & droits de l'homme
Environnement

**Annexes: nos indicateurs ESG** 

## **Edito**

Chère lectrice, cher lecteur,

L'année qui vient de s'écouler a marqué, à notre sens, un véritable tournant.

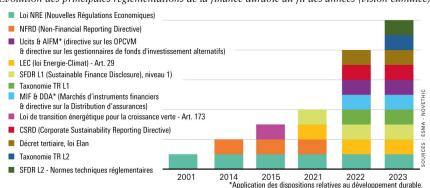
Le monde a quitté la stupéfaction dans laquelle la crise sanitaire l'avait plongée. Les signaux de la planète nous ont menés, individuellement et collectivement, à questionner nos quotidiens, nos façons de travailler, le sens que nous donnions à nos activités, et plus largement, à nos existences.

Les voix de ceux qui prônaient le besoin d'une transformation fondamentale de nos sociétés et des organisations qui s'y inscrivent ont été entendues, plus que jamais, et relayées à travers des initiatives prises à tous les niveaux.

Les **réglementations ESG,** européennes comme françaises, sont de plus en plus nombreuses.

#### EXPONENTIEL

Evolution des principales réglementations de la finance durable au fil des années (vision cumulée)



Les encours des **fonds durables** atteignent près de 900 milliards d'euros en France. <sup>1</sup>

Les événements permettant le **développement de l'intelligence collective et le partage d'expérience** se multiplient, comme la première édition du Sommet de la transformation durable, à laquelle Julhiet Sterwen a bien sûr participé.

Nous sommes particulièrement heureux de voir cette tendance ainsi se renforcer.

Elle fait profondément écho à tout ce que nous portons, depuis des années, notamment à travers notre engagement *Consulting for Good*, qui vise à ce que chacune de nos actions ait un impact positif. Elle nous donne envie d'aller encore plus loin, de faire encore mieux, pour la performance durable en laquelle nous croyons profondément.

Pour cela, nous avons fait le choix de devenir entreprise à mission, de réaffirmer publiquement notre raison d'être, définie en 2018 par nos collaborateurs, et de rendre visibles les objectifs sociaux et environnementaux que nous voulons poursuivre dans ce cadre.

Au-delà de ce signal fort que nous avions à cœur de lancer, nous avons bien sûr mené des actions concrètes, pour avancer mieux encore, avec **nos parties prenantes**, sur la voie de la performance durable.

Nous vous invitons à trouver dans ce rapport RSE les actions les plus représentatives, et non une liste exhaustive.

Bonne lecture!



## Notre Comité de Mission

En tant qu'Entreprise à Mission, nous mis en place un Comité de Mission, dont les membres doivent « suivre l'exécution de la mission », aux termes de la Loi Pacte.

Au-delà de cette dimension, nous attendons de ce Comité de Mission qu'il inspire, challenge nos actions chez Julhiet Sterwen et qu'il nous pousse à faire mieux chaque jour. Nous avons pour cela fait appel à des personnalités inspirantes dont chacune nous apportent un vécu et une expertises sur une ou plusieurs dimensions de la RSE. Ce Comité

#### Découvrir les membres de notre Comité de Mission :



Michel Barabel
Directeur M2Grhm (IAE Eiffel)
Directeur EMRH (Sciences Po EE)
Directeur Editions LabRh



**Sylvain Breuzard**PDG de Norsys
Président du Réseau Etincelle



Frederic Dinguirard
Expert Carbone



**Laetitia Poëta** Salariée de Julhiet Sterwen



**Judith Déprez** Salariée de Julhiet Sterwen



**Marc Sabatier**Co-fondateur
de Julhiet Sterwen



**Thierry Auzias**Co-fondateur
de Julhiet Sterwen

Entreprise à mission : À la découverte de nos objectifs...

#### **Objectif 1**

Intégrer systématiquement dans toutes nos actions et réflexions des principes de respect des parties prenantes et de centrage sur l'humain, et encourager ces comportements.

#### Objectif 2

Soutenir la recherche dans les domaines d'expertise de la Société pour que le fruit desdites recherches profite au plus grand nombre.

#### Objectif 3

Contribuer à développer auprès des parties prenantes une culture de la croissance durable et responsable dans laquelle les dimensions humaines, environnementales et sociétales devront être prises en compte.

#### Objectif 4

Veiller à la réduction progressive de notre empreinte carbone ainsi qu'à la sensibilisation de nos parties prenantes à l'importance d'agir de même.

Pour simplifier la lecture, si le présent rapport est structuré selon les grands thèmes de la RSE, les objectifs sont, eux aussi, indiqués systématiquement grâce aux icônes cidessus.



## À la découverte des Objectifs de Développement Durable...

Julhiet Sterwen est, depuis sa création, signataire du Pacte Mondial de l'ONU. A ce titre, nous publions chaque année une communication sur le progrès, faisant le point sur les actions menées au regard des Objectifs de Développement Durables (ODD) définis par l'ONU. Ceux-ci sont signalés dans la suite du rapport grâce à aux icônes ci-dessous.



**ODD n°3 :** Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.



**ODD n°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.



**ODD n°5 :** Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.



**ODD n°6 :** Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau.



**ODD n°7 :** Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.



**ODD n°8 :** Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.



**ODD n°9**: Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourage l'innovation.



**ODD n°10 :** Réduire des inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.



**ODD n°11 :** Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.



**ODD n°12** : Etablir des modes de consommation et de production durables.



**ODD n°15 :** Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification [...] et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.



**ODD n°16 :** Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.



## **Quelques clés**

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.

#### **Ecovadis**

Chaque année, nous faisons évaluer nos actions et nos politiques par Ecovadis, organisme indépendant. Pour l'exercice 2021 – 2022, Julhiet Sterwen a à nouveau décroché la médaille platine (parmi les 1% d'entreprises les mieux notées par Ecovadis).



## **Syntec Conseil**

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.

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. En 2020, Julhiet Sterwen a signé la Charte du Dirigeant Responsable.

Nouveauté 2021 – 2022



# Chez Julhiet Sterwen, on est Happy @Work

Julhiet Sterwen est heureux de figurer à la 7e position dans le classement Happy@Work 2022 des entreprises de moins de 500 salariés, toutes industries confondues. Le cabinet est également reconnu sur ses pratiques RSE, et apparait en 8e position du ImpactESGIndex®, pour les entreprises de plus de 100 salariés, toutes industries confondues également.

Pour Julhiet Sterwen, l'enquête Happy at Work est avant tout un marqueur du bien-être au travail ressenti par les collaborateurs(trices) du groupe, qui expriment à cette occasion leur plaisir et leur fierté.

67,8% des collaborateurs(trices) disent être satisfaits de leur salaire et de la reconnaissance prodiguée.

73,3% aiment leur environnement de travail.

74,6% estiment que JS accompagne bien leur développement personnel.

77,9% apprécient le management.

Deux chiffres nous tiennent particulièrement à cœur :

80,4% des collaborateurs sont fiers de faire partie de Julhiet Sterwen.

84,8% éprouvent du plaisir à travailler au sein du cabinet.

Chez Julhiet Sterwen, on est...



## **MERCI À TOUS**

les Justins et les Justines\* d'avoir partagé ce qui compte pour eux.

La création de valeur durable Le souci de l'autre La possibilité de faire Le plaisir et la fierté





## 8 ACCÉS ÁDES EMPLOIS DÉCENTS

# Notre modèle centré sur les collaborateurs...

Julhiet Sterwen a voulu créer un modèle organisationnel qui nous soit propre et constitue une nouvelle force pour avancer sur nos marchés. Nous sommes partis du principe qu'il devait correspondre à notre contexte, à notre ADN, à notre vision, à nos valeurs. Nous avons donc imaginé un modèle agile, résolument orienté vers les collaborateurs, et reposant sur la confiance, le bon sens et la responsabilité, pour nous permettre de concrétiser notre ambition de devenir leaders de notre domaine. Afin de le déployer concrètement, nous avons défini 4 rôles et 34 règles du jeu.

Ce modèle organisationnel a permis de libérer la créativité et l'esprit entrepreneurial des consultants. Ces derniers, en particulier les non-managers, proposent ainsi pléthores d'initiatives, qui se transforment en projets concrets.

Le niveau d'engagement est très fort, à tous les niveaux de l'entreprise, quels que soient les niveaux d'expérience, les missions et les rôles. La preuve en est à travers nos taux de turnover, parmi les plus bas du marché, et de cooptation, au contraire parmi les plus élevés. Et le groupe connaît une croissance record de 60% en 6 ans.

#### Nouveauté 2021 – 2022

## ... récompensé aux Ekopo Awards 2021



Julhiet Sterwen, pour la première fois de son histoire, a candidaté à un prix RSE.

Nous sommes très fiers d'avoir reçu la médaille d'argent de l'innovation sociale aux Ekopo Awards pour notre modèle organisationnel.

#### Découvrir notre modèle en vidéo :







## Partage de la valeur

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 éloquents en termes de ratios d'équité.

- Ratio d'équité entre le premier décile et le dernier décile : 2,4.
- Ratio d'équité entre le premier décile et la rémunération médiane: 1,7.
- Ratio d'équité entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés : 2,1.

#### Accord de participation

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



#### **Share Shares**

Share Shares est un programme d'actionnariat créé sur-mesure par Julhiet Sterwen. Il est né de la volonté de Marc Sabatier et Thierry Auzias, respectivement Président et Directeur Général de Julhiet Sterwen, de transmettre concrètement une partie de leur propre capital aux salariés. Il consiste à distribuer gratuitement chaque année aux collaborateurs de Julhiet Sterwen, une partie de leurs propres actions.

Le programme Share Shares va poursuivre son déroulement sur les années qui viennent.

**Nouveautés 2021 – 2022** 

83 collaborateurs sont devenus actionnaires en 2021.





## Déontologie et lutte anticorruption

Julhiet Sterwen est signataire de la charte déontologique Syntec.

Des dispositifs clairs ont également été mis en place pour nos permettre de lutter contre la corruption.

#### Distribution de cadeaux

Nous attachons de l'importance à la convivialité et à la proximité avec nos clients. En revanche, dans le respect de la législation et des valeurs de Julhiet Sterwen, nous ne pratiquons pas de politique de distribution de cadeaux.

## Réception de cadeaux

De la même façon, nous demandons à nos collaborateurs, de porter leur attention sur le risque de corruption et de n'accepter de recevoir des présents uniquement s'ils sont offerts comme une marque de satisfaction du client, leur montant n'est pas déraisonnable, aucune contrepartie n'est attendue en retour et ils sont reçus en toute transparence.

## Conflits d'intérêt

Dans l'exercice de leurs missions, nous demandons aux collaborateurs, lorsqu'ils prennent conscience de l'existence d'un conflit d'intérêts ou de l'existence d'une situation pouvant laisser penser qu'il existe un conflit d'intérêts les concernant, d'alerter leur responsable hiérarchique.

## Enregistrement des dépenses

Nous invitons également nos collaborateurs à enregistrer les dépenses réalisées dans le cadre de la relation d'affaires et les faire valider au préalable en fournissant l'ensemble des pièces justificatives des frais encourus. Nous nous assurons que les repas d'affaires ne sont pas à destination de toute autre personne n'ayant pas de lien avec notre activité.









## **Achats Responsables**

Nous intégrons, le plus souvent possible, une dimension écologique et sociétale dans le choix de nos partenaires, au quotidien.

## ESAT et entreprises adaptées

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 ».

## Respect de l'environnement

Nous essayons au maximum de distribuer des **goodies** ayant un lien direct avec l'environnement : gourdes, couverts en métal pliables, tote-bags et carnets en papier de pierre issu des déchets de chantiers du BTP...

**Coursier.com** nous permet de réduire notre empreinte carbone en favorisant les coursiers à vélo, plutôt que les motos ou camionnettes.

**Quarante-six**, notre imprimeur, a été le premier à recevoir le label Imprim'Vert. Depuis 2017, notre équipe nantaise fait appel à un nouvel imprimeur, lui aussi détenteur du label Imprim'vert.

#### **Charte Fournisseurs**

Julhiet Sterwen a intégré dans ses contrats-cadres la signature des **10 principes du Pacte Mondial**.

100% de nos prestataires en sont signataires car l'absence de signature est, pour nous, rédhibitoire.

**Nouveautés 2021 – 2022** 

En 2022, Julhiet Sterwen a adhéré à la Charte Relations Fournisseurs & Achats Responsables conçue par la Médiation des Entreprises (Ministère de l'Economie) et le Conseil National des Achats.













## Et pour nos clients?

Nous accompagnons de manière de plus en plus fréquente nos clients pour transformer leurs enjeux RSE en réalités économiques, environnementales et sociétales.

## Des offres au service des enjeux RSE, sur toutes ses dimensions

Définir et opérationnaliser la stratégie RSE.

Innover au service de la transition écologique et l'ingénierie climatique.

Transformer les modèles industriels et le sourcing.

Inventer des modèles sociaux durables.

Résoudre les enjeux RSE par la concertation.

Former et sensibiliser à la RSE.

Développer la sobriété numérique et le green IT.

ESG : réinventer les stratégies d'investissement, repenser les reportings et mettre en conformité.

Accompagner les femmes et les hommes dans ces transitions.

Piloter la performance RSE.









**Nouveautés 2021 – 2022** 

## Santé & sécurité

Chez Julhiet Sterwen, nous tenons à créer des conditions qui permettent à nos collaborateurs de se sentir bien, en leur assurant un bon équilibre et un bien-être à la fois physique et mental. Cette démarche passe notamment par la reprise et l'amplification de mouvements qui avaient été amorcés avant le COVID.

## Bien-être global et équilibre : Nouvelle politique de Home Office

Le premier échelon, qui fait d'autant plus sens après cette crise, est celui du télétravail. Une première charte du Home Office avait été lancée en 2019, mais face à l'ampleur prise par celui-ci, il était impensable pour nous de ne pas en revoir les fondations.

Nos nouveaux principes de télétravail sont guidés par la volonté de Julhiet Sterwen d'offrir un cadre simple, adapté, et basé sur la responsabilisation de chacun. Ainsi, Julhiet Sterwen n'a pas souhaité définir de cadre contraignant en matière de Home Office, mais proposer des principes que chacun se devra de respecter, tout en tenant compte des impératifs du métier de consultant. Cette charte apporte un changement fondamental dans la pratique du Home Office chez Julhiet Sterwen, puisque désormais, le présentiel au cabinet n'est plus la règle par défaut.







**Nouveautés 2021 – 2022** 

## Bien-être physique : Sport et alimentation

Le sport fait partie de l'ADN de Julhiet Sterwen depuis sa création. Il nous a donc semblé nécessaire, après le ralentissement causé par le COVID, d'encourager le retour au sport de nos collaborateurs... Et d'aller plus loin, en nous inquiétant aussi de leur alimentation. En 2022, une semaine a donc été placée sous le signe de la santé physique et dédiée à ces deux axes.

L'alimentation: Les collaborateurs ont assisté à un atelier interactif dédié à la nutrition, délivré par une nutritionniste. Cet atelier leur a permis d'explorer les sujets de l'équilibre alimentaire, du déjeuner au bureau et de l'alimentation en lien avec le sport.

Par ailleurs, des corbeilles de fruits sont désormais disponibles gratuitement dans les locaux.

Le sport : Afin d'encourager la pratique du sport, nous avons invité les collaborateurs à se rassembler autour des sports qui les passionnent. Cette initiative a permis à des équipes déjà existantes de trouver de nouveaux adhérents et de créer de nouvelles équipes.

Parmi les sports représentés : la course, le golf, le tennis, le badminton, l'équitation, le tennis de table, le football, le rugby... L'équipe de danse, qui a rassemblé le plus d'intéressés a pu organiser des sessions avec le soutien de Julhiet Sterwen.













## Egalité & diversité

Au sein de Julhiet Sterwen, le respect des principes d'égalité et de diversité passent par une égalité dans le traitement des collaborateurs et un soutien pour le développement de leurs potentiels. Seulement, se confiner au cadre de l'organisation ne nous semblait pas suffisant. Pour cette raison, nous luttons également pour l'égalité au sein de la société civile des chances et participons au développement des potentiels collectifs au-delà de Julhiet Sterwen.

## **Charte Handicap**

En 2019, nous avons mis en place une Charte Handicap, qui synthétise nos engagements autour de 4 piliers : recruter et intégrer, garantir la même évolution professionnelle, sensibiliser nos collaborateurs et 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.



53% de femmes.

15 nationalités.

100% des salariées augmentées dans l'année suivant leur congé maternité.

## Index égalité femmes-hommes







## Dialogue social

# DUP aux service de tous les collaborateurs

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. 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.

## **Syntec Conseil**

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.







# Développement des potentiels individuels internes

Afin de mettre en place les conditions nécessaires à l'épanouissement des potentiels individuels, l'accent est mis sur la formation des collaborateurs et leur accompagnement.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous référer à <u>la</u> partie de ce rapport dédiée à notre modèle.

#### **Formation continue**

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

Nous avons mis en place des parcours internes de formation afin que les consultants puissent bénéficier des mêmes formations (posture consultant, gestion de projets, posture managériale, encadrement de mission, agilité...). Au-delà de ces formations du « tronc commun », certaines formations internes sont développées sur des expertises spécifiques.

Des parcours externes de formation sont également proposés pour accompagner les consultants et leur soumettre un développement individualisé. Enfin, pour obtenir des certifications sur certains domaines, 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.

#### Nouveautés 2021 - 2022

12 heures de formation dispensées à chaque salarié, en moyenne.

265 actions de formation dispensées.

159 personnes différentes ont bénéficié d'une ou plusieurs actions de formation.

46,7% des collaborateurs ont suivi au moins 1 formation.

#### 6 nouvelles formations:

- Appreciative Inquiry
- PROSCI
- MSC900
- Faire vivre la démarche GPEC
- ITIL 4 Foundation
- Accréditation Insights





## People Review

Depuis, 2020, les évaluations des collaborateurs, ou People Review, sont effectuées sur un rythme trimestriel : chaque année en janvier, en mars, en juin et en octobre. 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. Ce processus est construit pour permettre d'accompagner les collaborateurs de manière personnalisée et de prendre des décisions collégiales.

Nouveautés 2021 – 2022

## Parcours de développement

En 2021, nous avons mis en place une **nouvelle stratégie de formation**. A chaque fin de People Review, des préconisations en lien avec les axes de développement de chaque consultant sont proposées. Suite à un accord commun, **un parcours de développement est mis en place pour l'année**. Cette stratégie de formation permet d'accompagner individuellement chaque collaborateur et d'être au plus près de ses besoins.







# Développement des potentiels individuels externes

#### Partenariat avec Réseau Etincelle

Depuis 2017, Julhiet Sterwen est partenaire actif du Réseau Etincelle, qui nous a décerné le Label Mécène Engagé. Nous sommes très fiers d'agir aux côtés de cette association. Elle agit en faveur de l'insertion socio-professionnelle des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme. En changeant le regard sur l'entreprise, le Réseau Etincelle permet à ces jeunes de se remobiliser sur leur projet professionnel.

Chaque année, une promotion de jeunes est formée pendant une quinzaine de jours, par deux formateurs agréés par le Réseau Etincelle. Des consultant Julhiet Sterwen animent, pour eux, des ateliers professionnels, autour de thématiques comme le travail en équipe, la E-Réputation ou la création de CV. Au-delà... les consultants ont la possibilité de parrainer un jeune, qu'ils vont accompagner pendant au moins un an.

#### Nouveautés 2021 – 2022

Des sessions ont eu lieu à Nantes avec PerformanSe, filiale de Julhiet Sterwen spécialisée dans les *Soft Skills*, en décembre 2021 et en mai 2022.

Cette action a eu pour objectif d'aider les jeunes à développer leurs *Soft Skills*, à retrouver le plaisir d'apprendre, à s'approprier les codes du monde professionnel et à découvrir les opportunités de métiers porteurs.











## Développement des potentiels collectifs externes

#### **Soutenir L'innovation**

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

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

France FinTech: Nous avons cofondé 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.

Après la parution de plusieurs livres blancs en 2018 et 2019, nous sommes intervenus lors des éditions 2020 et 2021 de FinTech R:Evolution, la rencontre annuelle de France FinTech.









#### Soutenir la recherche en interne

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

#### Nouveautés 2021 – 2022

Thèse en cours en 2021 - 2022: Développement du Capital Psychologique à travers le travail sur les Soft Skills, par Francesca Murdocco de PerformanSe. Ce projet de recherche a pour objectif d'explorer des concepts connus pour leur influence sur la qualité de vie au travail afin de donner les moyens aux travailleurs et aux employeurs de participer à une relation de travail plus positive pour les deux parties.

Thèse décrochée en 2021 - 2022 : Étude du processus d'adoption de robots sociaux en situation professionnelle (secteur tertiaire), par Livia Bahier Michel.









#### Soutenir la recherche universitaire

La Chaire Compétences, Employabilité et Décisions RH de l'EM Normandie est co-fondée par PerformanSe et dirigée par Jean Pralong. Elle 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.



Le Learning Lab Human Change est co-fondé par Julhiet Sterwen et dirigé par Cécile Dejoux. Le Learning Lab Human Change, grâce à des équipes pluridisciplinaires, des méthodologies innovantes, un écosystème dynamique et le soutien de grandes entreprises, aide à construire les scénarios d'une transformation partagée.

#### Soutenir la recherche collaborative

Depuis 2020, PerformanSe participe à un projet de recherche européen collaboratif appelé ProCESS (Processing Complexity with Emotional, Sensorial and Spiritual capacities). Ce projet a pour objectif d'inventer de nouvelles façons de préparer les managers à gérer des situations complexes, avec pour principal levier le développement de compétences sensorielles, émotionnelles et spirituelles.

#### Nouveautés 2021 – 2022



Paru en juin 2022, avec les témoignages de :

- Emmanuelle Joseph-Dailly
- Luc Tardieu
- Julien Lever
- Marc Sabatier









Nouveautés 2021 – 2022

## Partager ses réflexions : Demain avec JS



A la fin de l'année 2021, nous avons lancé « Demain avec JS ». Dans une démarche prospective, « Demain avec JS » rassemble tous les supports que nous créons et qui nous aident à anticiper l'avenir. Ces contenus, qui sont partagés de manière gratuite et ouverte à tous, prennent des formats variés : articles, webinaires, baromètres, études, podcasts...

## Livres blancs, baromètres 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.

En 2021 – 2022, nous avons publié la troisième édition du Baromètre Orientation Client et la sixième édition du Baromètre Phygital Workplace. Nous avons également publié deux études, l'une sur la relation des Français avec la banque, l'autre sur la connaissance des Français de leurs contrats d'assurance.







HYBRIDATION:
UN MONDE DU TRAVAIL EN CLAIR OBSCUR







#### **Nouveautés 2021 – 2022**

#### Webinaires

Nos webinaires sont ouverts à tous et nous partageons gratuitement les replays via YouTube et notre site web.

#### Quelques exemples de webinaires en 2021 - 2022 :

- Learning & leadership : quelles nouvelles tendances?
- Biais cognitifs : des alliés pour la conduite du changement ?
- Préserver la santé mentale des collaborateurs

#### +30 webinaires sont disponibles.



#### **Podcasts**

« Etonne-moi » est un podcast qui vise à mettre en avant des travaux de recherche et des visions terrain autour des sciences cognitives et des neurosciences au service des transformations. Dans une démarche prospective, il donne la parole tant à des chercheurs, autour leurs avancées, qu'à des dirigeants, sur leur vision et leur retour d'expérience. L'objectif est ainsi de faciliter la prise de recul et de donner des clés inédites autour du sens et de la mise en œuvre des transformations, en particulier sous l'angle humain.

La première saison a été lancée en avril 2022, et traite de sujets comme l'entreprise apprenante, l'intuition, ou encore l'hyperconnexion.















# Nos engagements au quotidien

## Energie 100% verte

Depuis 2017, nous avons fait le choix de l'énergie verte. Nous avons donc souscrit un contrat avec notre fournisseur d'électricité, Enovos.

Nous disposons de 100% d'électricité éolienne.

#### **Matériel basse consommation**

En plus des actions évoquées précédemment côté informatique, nous nous attachons à **choisir du matériel basse consommation**. Ainsi, toutes nos ampoules ont été remplacées par des LED.

#### Tri des bouchons

Nous participons aussi au tri des bouchons en plastique au bénéfice de **l'association « Les Bouchons d'Amour »**. Les bénéfices liés à la vente des bouchons sont intégralement consacrés à l'achat de matériel pour des personnes en situation de handicap.

## Recyclage des déchets de bureau

Notre recyclage est assuré par Cèdre, une entreprise adaptée. Elle collecte, trie et recycle les déchets valorisables. Sont concernés : canettes, bois, papier, plastique, verre, capsules de café...

#### Nouveautés 2021 – 2022

Depuis 2022, nous recyclons également le marc de café, les gobelets en carton et les mégots de cigarettes.

Nous avons recyclé 3,3 tonnes de déchets de bureau en 2021.







## Sobriété numérique

#### Choix du matériel

Les ordinateurs portables sont tous certifiés **Energy Star et EPEAT**. En outre, nous faisons le **choix du nontactile** depuis 1 an : cela nous permet d'éviter de puiser dans les ressources de terres rares indispensables à la fabrication des écrans tactiles, des écrans qui, en plus, sont beaucoup plus sujets à la casse que les autres.

Les imprimantes que nous avons choisies sont plus économiques, avec des toners ayant une durée de vie beaucoup plus longue. Enfin, nous proposons, pour les collaborateurs qui souhaitent n'avoir qu'un seul smartphone, un système de double SIM.

## Entretien et recyclage du matériel

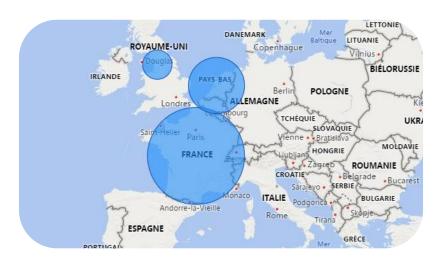
Nous favorisons la réparation du matériel plutôt que le remplacement. Le renouvellement n'est pas automatique, mais arrive quand le matériel n'est plus conforme aux fonctionnalités attendues.

Nous remplaçons les ordinateurs tous les 4 à 5 ans en moyenne.

#### **Nouveautés 2021 – 2022**

## Migration vers le cloud

Depuis 2021, la majorité de nos données sont hébergées dans des datacenters français. Au-delà d'un aspect sécurité des données qui est bien sûr primordial, ce choix nous permet de bénéficier d'une énergie plus décarbonée qu'ailleurs en Europe, grâce à l'absence de centrales à charbon en France.



#### **Engagement des collaborateurs**

A l'occasion de la Journée mondiale de la Terre, nous avons invité les collaborateurs à agir pour réduire leur empreinte carbone, en réduisant leur volume de données stockées.





### Des abeilles sur le toit

En 2017, nous avons mis en place des ruches sur le toit de nos locaux de Neuilly-sur-Seine. 90 000 abeilles ont ainsi été accueillies.

Impulsé par une collaboratrice, ce geste répondait à une volonté de **protection de l'écosystème**. Les ruches ont été installées par Apiterra qui est en charge de l'entretien des ruches toute l'année et de la récolte.

Les collaborateurs sont régulièrement invités à découvrir les ruches et l'importance des abeilles dans la protection de l'environnement. Et le partage de la récolte est un grand moment de convivialité!

**45,6 kilos de miel ont été récoltés en 2021**, contre 34 kilos en 2020.















Nouveautés 2021 – 2022

## **Contribution carbone**

Au regard de l'ensemble de ses activités, sur les trois périmètres prévus par la méthodologie Bilan Carbone®, Julhiet Sterwen estimé ses émissions de gaz à effet de serre à 607 tonnes au titre de l'année 2021. Au-delà de la mise en place d'un plan d'actions destiné à poursuivre la réduction de ses émissions, le cabinet a souhaité faire une contribution correspondant à cette valeur, à travers un soutien à un projet porteur de sens.

En lien avec **ClimateSeed**, expert reconnu des projets de réduction d'émissions à fort impacts sociaux et environnementaux, Julhiet Sterwen a choisi de soutenir le projet Mai Ndombe REDD+, qui vise à protéger 300 000 hectares de forêt, au Congo. Mai Ndombe l'a convaincu par son alignement avec ses propres principes, notamment sa vision globale des enjeux traités. Ainsi, il vise d'une part à préserver l'habitat de la faune, et d'autre part, à accompagner les communautés locales, à travers la construction d'écoles, le développement d'une agriculture raisonnée et la création de plus de 130 emplois liés au projet.





## Nos indicateurs ESG (1/3)

Les 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 donc un bilan des indicateurs visés en Europe. Tous les chiffres concernent l'année 2021, sauf mention contraire. Certains de ces thèmes sont au cœur de nos actions. Ils apparaissent en rose cidessous.

## Gouvernance & bonnes pratiques commerciales

**Publication d'un rapport RSE** : oui, depuis 2017. Il comprends 3 parties : Gouvernance et bonnes pratiques commerciales, Social et droits de l'Homme et Environnement.

Reconnaissance par un ou plusieurs labels RSE: non. En revanche, nous nous faisons régulièrement auditer sur les sujets concernés.. Pour en savoir plus, découvrez nos clés.

Raison d'être dans les statuts : en juillet 2021.

**Société à mission** : oui. Pour en savoir plus, découvrez <u>la partie de ce rapport dédiée à l'entreprise à mission</u>.

Agrément ESUS : non.

Accord d'entreprise sur la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) : non.

Existence d'un plan d'actions d'achats responsables : non. En revanche, découvrez notre politique dans <u>la partie de ce rapport dédiée aux achats responsables</u>.

Nombre d'administrateurs indépendants, Part variable dans la rémunération des dirigeants liée à des critères de performance de long terme ou de RSE, Nombre de réunions entre le conseil d'administration et le responsable de la RSE sur l'année passée : ces points sont, pour nous, sans objet, compte-tenu du fait que nous n'avons pas de CA.

#### Social & droits de l'Homme

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 <u>la partie de ce rapport dédiée au partage de la valeur</u>.

Existence de partenariats avec des associations (dont mécénat en nature) : oui. Découvrez notre partenariat avec le Réseau Etincelle dans <u>la partie de ce rapport dédiée au développement des potentiels individuels externes.</u>

Ratio du montant alloué au mécénat / CA : 0,15%.

## Nos indicateurs ESG (2/3)

Taux de salariés en alternance ou en apprentissage : 0,7%.

Taux de litiges prud'homaux (par salarié) : 0,5%.

Taux de turnover (par salarié) : 17%.

Taux d'absentéisme au travail (par salarié) : 4,5%.

Taux d'accidents du travail (par salarié) : 0,5%.

Existence d'un accord d'intéressement : non.

Nombre annuel d'heures de formation des salariés : 12 heures par salarié. Pour en savoir plus, découvrez <u>la partie de ce rapport dédiée au développement des potentiels individuels internes.</u>

Taux de salariés seniors (55 ans ou plus): 7,8%.

Ratio d'équité (entre le premier décile et le dernier décile) : 2,4.

Ratio d'équité (entre le premier décile et la rémunération médiane): 1,7.

Ratio d'équité (entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés) : 2,1. Pour en savoir plus, découvrez <u>la partie de ce rapport dédiée au partage de la valeur</u>.

**Score de l'index Pénicaud** : 94/100. Pour en savoir plus, découvrez <u>la partie de ce rapport dédiée à l'égalité et la</u> 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. Découvrez-la dans la partie de ce rapport dédiée à l'égalité et la diversité.

Taux de travailleurs handicapés: 1,6%.

Accessibilité du site internet : non.

#### **Environnement**

Intensité des émissions de GES (ratio émission / CA) : notre nouveau bilan carbone est à l'étude.

Exposition aux énergies fossiles (part du CA réalisée dans les énergies fossiles) : 0.

## Nos indicateurs ESG (3/3)

Intensité énergétique (consommation de GWH par million d'euros de chiffre d'affaires) : 0,001.

Activités ayant un impact négatif sur la biodiversité des zones sensibles : non.

Alignement des activités avec la Taxonomie européenne des activités durables : nous travaillons sur le sujet, et proposons à nos clients un accompagnement destiné à leur permettre de développer une croissance plus durable. Pour en savoir plus, découvrez la partie de ce rapport dédiée à nos offres pour nos clients.

Existence d'un plan d'action de réduction ou d'optimisation des consommations de ressources et d'énergie: nous n'avons pas de plan d'action global. En revanche, des politiques, des actions concrètes et des démarches de sensibilisation sont mises en œuvre dans nos différents services internes. Pour en savoir plus, découvrez les parties de ce rapport dédiées à la sobriété numérique et à l'énergie.

Suivi de la gestion et/ou recyclage des déchets : le suivi est effectif depuis plusieurs années. Pour en savoir plus, découvrez <u>la partie de ce rapport dédiée au recyclage</u>.

Ratio de déchets dangereux sur l'ensemble des déchets : 0%.

Suivi de la gestion de la consommation de l'eau : le suivi est effectif depuis plusieurs années. Nous avons consommé 403000 litres d'eau en 2021.

Certifications environnementales : non.

Existence d'un plan de déplacement d'entreprise : il n'existe pas de plan en tant que tel. Nous avons toutefois mis en place plusieurs actions, ainsi que des campagnes de sensibilisation régulières.

## Découvrir le replay de notre webinaire sur les données FSG:

julhiet 🐰 sterwen

présente

Quelles stratégies adopter en matière de données ESG ?



Jean-Baptiste DENIZOT Chief Risk Officer La Banque Postale Asset Management



Chief Data Officier
OFI Asset Management



Guillaume ANDREU Directeur

Le replay est désormais disponible!

Group Chief Technology Officer