

20/10/2023

Rapport de mission 2023



julhiet  sterwen

Notre mission

S'engager à ce que
les transformations soient
créatrices de valeur(s) durable(s),
avec, et dans le respect de,
toutes les parties prenantes,
parce que nous croyons
résolument à l'humain.

QUATRE OBJECTIFS

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.

2

Soutenir la recherche dans les domaines d'expertise de la société pour que leur fruit profite au plus grand nombre

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.

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.

Sommaire

- 4 Édito
- 5 Comité de mission
- 6 Moyens et gouvernance

Objectif 1

- 9 Avec nos clients, dans le cadre des missions que nous réalisons, identifier et analyser systématiquement les impacts de nos recommandations sur les **parties prenantes**, et assumer notre devoir de conseil pour qu'il soit juste et équilibré.
- 11 Veiller à ce que les dimensions sociale et humaine restent centrales dans nos relations avec nos **partenaires fournisseurs**
- 13 Maintenir et renforcer notre modèle organisationnel centré sur les **collaborateurs**

Objectif 2

- 17 **Investir sur la recherche** dans les domaines suivants : évolutions et transformations des marchés, métiers, compétences, organisation & modes de travail, management, comportements & soft skills
- 19 **Partager gratuitement** et à tous les résultats de ces recherches, pour apporter de façon ouverte les clés de lecture des mutations à venir (comportements, numériques, écologiques, économiques, sociétales, ...)

Objectif 3

- 23 Contribuer à développer auprès de nos parties prenantes et de la société dans son ensemble une nouvelle approche étendue des notions de création de valeur et de performance, intégrant, **au-delà de la dimension économique**, des dimensions humaines, environnementales, écologiques et sociétales
- 25 Contribuer à développer auprès des acteurs de l'économie une attention plus forte sur le juste **partage de la valeur** entre les parties prenantes et en premier lieu les collaboratrices et collaborateurs
- 27 S'engager à créer des conditions de travail et de développement favorisant **l'épanouissement et le développement individuel et collectif**, ainsi que la diversité des points de vue au sein de notre organisation, et favoriser leur développement chez l'ensemble de nos parties prenantes, et dans la société dans son ensemble.

Objectif 4

- 31 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.

Annexes

- 33 Les ODD que nous impactons, au global
- 34 Note méthodologique et tableau récapitulatif des KPI



Marc Sabatier
Président

L'entreprise à mission, un outil au service de la construction d'un demain plus durable

Tout le monde connaît désormais le concept de RSE, le développement durable appliqué à l'entreprise, une vision du monde sous trois axes : économique/gouvernance, social/sociétal et environnemental. C'est une autre manière d'appréhender l'entreprise et l'écosystème dans lequel elle s'inscrit, qui doit la modifier en profondeur : process, chaîne d'approvisionnement, production, management... en prenant en compte ces trois axes.

Être entreprise à mission, c'est bien sûr lié, mais c'est autre chose. C'est pointer le champ spécifique sur lequel on peut agir. C'est déclarer clairement l'impact qu'on veut avoir. C'est mettre en avant son **sens**, son **utilité**, sa fonction dans le monde. C'est illuminer le chemin qu'on prend pour arriver à une forme d'accomplissement. Et c'est bien sûr se fixer une exigence supplémentaire, un cadre en ligne avec notre engagement historique, le « Consulting for Good ».

Ce chemin, c'est un **collectif** qui l'emprunte. Et chez Julhiet Sterwen, c'est d'autant plus logique que la mission a été définie par les collaborateurs(trices). Si, d'un point de vue juridique, c'est l'entité Julhiet Sterwen qui est entreprise à mission, c'est bien l'ensemble du groupe que nous souhaitons embarquer dans cette aventure..

Alors pour nous, ce rapport de mission, c'est un **outil**, très pragmatique, destiné au collectif Julhiet Sterwen en premier lieu, et ensuite à l'ensemble de nos parties prenantes, pour nous permettre de nous rendre compte de nos **avancées** sur le chemin. C'est notre **boussole**, notre sextant. Et en aucun cas notre porte-voix.



Comité de mission

Un Comité de mission a pour objet de « suivre l'exécution de la mission ». Chez Julhiet Sterwen, il a été constitué pour aller au-delà. Les membres extérieurs ont en effet été choisis pour leur **expertise** dans des domaines liés à notre Mission ; leur **expérience** concrète ; et leurs **valeurs** : franc-parler et indépendance, bienveillance, volonté de partage, regard critique.

Notre Comité de Mission nous a ainsi offert un double regard, au fil de cette année. Il a :

- critiqué et validé les **KPI** et les **actions** évoqués dans ce Rapport ;
- **partagé vécu et vision** autour de thématiques connexes à notre Mission, dans une perspective inspiracionnelle.

Le Comité de mission s'est réuni trois fois entre avril 2022 et juillet 2023. Tous les membres étaient présents lors de chaque rencontre.



Michel Barabel

Docteur en Sciences de Gestion,
enseignant chercheur en management
et ressources humaines
Directeur M2Grhm (IAE Eiffel), Directeur EMRH (Sciences Po EE)
Directeur Editions LabRh



Sylvain Breuzard

Entrepreneur, PDG de Norsys
Créateur de la « permaentreprise »
Président du Réseau Etincelle



Frederic Dinguirard

Expert Carbone



Laetitia Poëta

Salariée de Julhiet Sterwen



Judith Lengrand

Salariée de Julhiet Sterwen



Marc Sabatier

Co-fondateur de Julhiet Sterwen



Thierry Auzias

Co-fondateur de Julhiet Sterwen

Moyens et gouvernance

Nous considérons que le Comité de mission, s'il donne le cap, doit trouver des relais chez tous les collaborateurs(trices) de l'organisation.

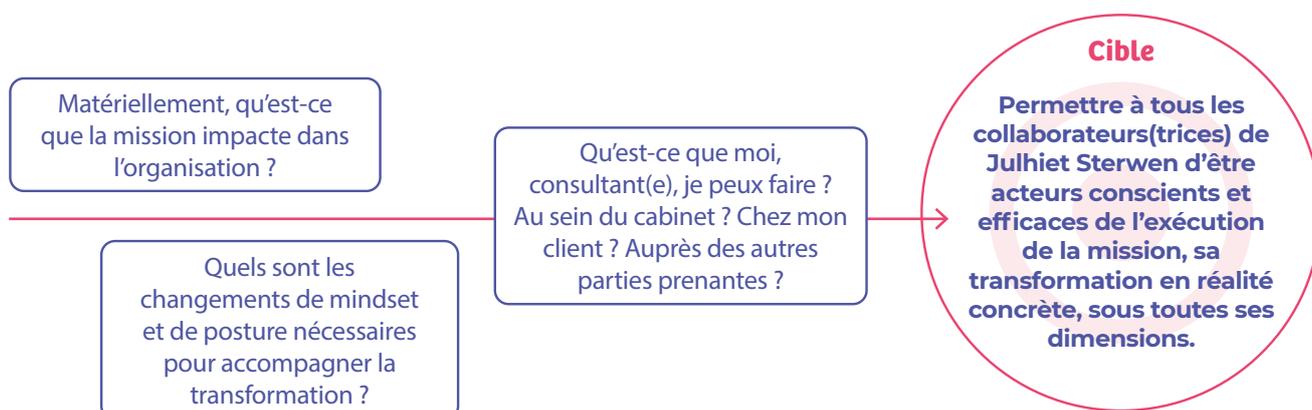
La mission de Julhiet Sterwen a été édictée, dès 2018, par les collaborateurs(trices) eux-mêmes. Elle s'intègre pleinement dans l'ADN de l'organisation. Toutefois, pour l'heure, la place de

chacun(e) au regard de cette mission n'est pas encore conscientisée.

Les membres Julhiet Sterwen du Comité de mission jouent ici un rôle clé pour soutenir une démarche d'appropriation consciente des collaborateurs(trices), et une mise en mouvement pertinente de tous(tes).

Trajectoire

Les réflexions à mener tournent autour des questions suivantes :



Les actions clés de 2023

La première étape est de faire mieux connaître l'intitulé de la mission et son sens profond au plus grand nombre, au regard du questionnement lié à la trajectoire.

Nous avons mené plusieurs actions de communication :

- Par panneautage dans les locaux ;
- Via des prises de paroles internes des dirigeants du Groupe, rassemblant tous les collaborateurs(trices) ;
- A travers une mise en avant et un décryptage des prises de paroles externes, en particulier dans la presse.

Ce mouvement doit encore se densifier.



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.

Engagement 1

Avec nos clients, dans le cadre des missions que nous réalisons, identifier et analyser systématiquement les impacts de nos recommandations sur les parties prenantes, et assumer notre devoir de conseil pour qu'il soit juste et équilibré.

Engagement 2

Veiller à ce que les dimensions sociale et humaine restent centrales dans nos relations avec **nos partenaires** fournisseurs.

Engagement 3

Maintenir et renforcer notre modèle organisationnel centré sur **les collaborateurs**.

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.

Engagement 1

Avec nos clients, dans le cadre des missions que nous réalisons, identifier et analyser systématiquement les impacts de nos recommandations sur les **parties prenantes**, et assumer notre devoir de conseil pour qu'il soit juste et équilibré.

Pourquoi cet engagement ?
Quel lien avec l'identité de JS ?
Quel ancrage ?

Cet objectif est lié à l'essence même du métier de conseil.

Notre métier veut que nous accompagnions nos clients, en respectant des valeurs, comme la transparence, la fiabilité... Les sujets des impacts hors de l'organisation cliente se posent généralement moins.

Nous souhaitons que notre accompagnement permette au client d'aller justement au-delà de sa propre entité, de sa propre organisation, pour une vision plus globale. En deux mots, nous voulons lui permettre d'interagir différemment avec l'écosystème dans lequel il s'inscrit.

Quelles sont les familles d'actions que nous voyons pour l'instant ?
Où en sommes-nous, en termes d'actions concrètes ?

Nous devons agir sur plusieurs axes :

- Développer les missions dites « à impact », qui, par essence, permettent d'agir sur une dimension RSE ;
- Faire des autres missions des missions « à impact », en déployant notre démarche : dans toutes les missions clients, il s'agit d'examiner systématiquement les axes business, people, agilité, numérique et environnement.

Pour y arriver, nous devons en premier lieu renforcer la sensibilisation de nos collaborateurs(trices) car ce sont eux qui vont pouvoir agir sur nos clients. Nous devons les soutenir dans la conscience du fait qu'ils peuvent avoir de l'impact, sur leur client et sur l'écosystème de ce dernier. Nous devons également les accompagner dans la mise en œuvre pragmatique qui doit nécessairement en découler.

Clients

Parties prenantes de nos clients

Business & people, le positionnement historique de Julhiet Sterwen

Julhiet Sterwen est né de la fusion entre deux cabinets, Julhiet et Sterwen. Julhiet était historiquement leader des aspects humains des transformations. Sterwen était un acteur majeur des transformations « business » depuis une vingtaine d'années. C'est la conviction selon laquelle les transformations ne peuvent réussir qu'en tenant compte à la fois des organisations et des femmes et des hommes qui les portent qui a donné lieu à la fusion en 2015.

Le postulat a depuis évolué. De nouvelles dimensions se sont ajoutées de manière systématique : agilité, digital et environnement. Les démarches de Julhiet Sterwen, pour les clients du cabinet, couvrent ces dimensions, et s'adaptent en fonction du contexte, leur marché, leur histoire...



KPI

Réponse à la question
nouvellement intégrée à
notre outil de MSC (Mesure
de la satisfaction client)

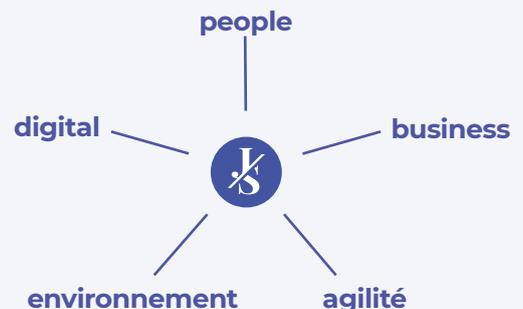
Est-ce que vous pensez
que Julhiet Sterwen
a une préoccupation RSE
dans son approche
de la mission ?

Cible : note supérieure à 3/5
en 2027

Note actuelle : N/A

Le saviez-vous ?

La démarche client préconisée
par Julhiet Sterwen s'appuie
sur cinq piliers :



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.

Engagement 2

Veiller à ce que les dimensions sociale et humaine restent centrales dans nos relations avec nos **partenaires fournisseurs**

Pourquoi cet engagement ?
Quel lien avec l'identité de JS ?
Quel ancrage ?

Comme expliqué précédemment, le cabinet est né de la conviction selon laquelle les transformations ne peuvent réussir qu'en tenant compte de l'humain et du business en même temps. Nous avons appliqué cette philosophie en premier lieu à nos clients. Nous souhaitons aller plus loin et l'appliquer à nos partenaires fournisseurs.

Quelles sont les familles d'actions que nous voyons pour l'instant ?
Où en sommes-nous, en termes d'actions concrètes ?

La plupart des démarches RSE impactent directement les fournisseurs et leur font porter une charge.

L'objectif que nous avons choisi ici repose sur une inspiration très différente. Il nous fait reconsidérer notre relation à nos fournisseurs, pour les accompagner vers une authentique durabilité.

La responsabilité est portée par Julhiet Sterwen et non par le fournisseur. Elle passe par l'application de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables, dont nous sommes signataires depuis 2022.

Partenaires fournisseurs

Relations Fournisseurs & Achats Responsables

Julhiet Sterwen adhère depuis 2022 à la Charte « Relations Fournisseurs & Achats Responsables », conçue par la Médiation des Entreprises (Ministère de l'Économie) et le Conseil National des Achats. Cette adhésion nous engage vis-à-vis de l'ensemble de nos fournisseurs, quelle que soit leur taille. Toutefois, précisons que, en tant que cabinet de conseil, nous travaillons avec un certain nombre d'indépendants pour la réalisation de nos missions chez nos clients. Nous savons à quel point nos fournisseurs occupent un rôle clé dans notre écosystème et à quel point ils peuvent, parfois, être fragiles, comme la crise nous l'a montré.

Il nous semble donc particulièrement important de porter une attention spécifique à ces populations aux besoins particuliers.



KPI



CHARTRE RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES

Cible : 100% des fournisseurs couverts par les engagements de la Charte Achats et Relations Fournisseurs

Actuellement : en place



DÉLAIS DE PAIEMENT

Cible : 29 jours en 2025

Actuellement : 38 jours

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.

Engagement 3

Maintenir et renforcer notre modèle organisationnel centré sur les **collaborateurs**

Pourquoi cet engagement ?
Quel lien avec l'identité de JS ?
Quel ancrage ?

Les organisations traditionnelles ne permettent plus de résoudre un grand nombre de problèmes que rencontrent les entreprises aujourd'hui.

Nous avons donc 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 simplicité, 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, initient en responsabilité les projets concrets qu'ils considèrent pertinents pour Julhiet Sterwen : webinaires, supports de communication internes et externes, initiatives business...

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.

Quelles sont les familles d'actions que nous voyons pour l'instant ?
Où en sommes-nous, en termes d'actions concrètes ?

La construction de notre modèle s'est appuyée sur la conviction forte que seule une orientation collaborateurs(trices) pouvait à la fois permettre un épanouissement de ceux-ci et une performance à tous les niveaux.

Aujourd'hui, nous pensons que nous devons faire vivre notre organisation. Si les principes fondateurs restent socles et donc inamovibles, leur mise en pratique est en amélioration continue. Nous nous appuyons sur les remontées des collaborateurs(trices) pour créer ce qui est à créer, faire évoluer ce qui doit évoluer.

Collaborateurs

Points de progrès identifiés en 2022 et actions mises en place en conséquence

- **Environnement de travail :** emménagement dans de nouveaux locaux qui offrent plus d'espaces de réunion, d'espaces pour s'isoler, d'écrans sur les open spaces et un vrai lieu de convivialité au 6e étage.
- **Management :** lancement de plusieurs initiatives pour renforcer l'accompagnement des collaborateurs(trices), notamment via la création de nouvelles formations et la structuration des échanges Référent/référés.
- **Formation :** co-crédation de parcours de formation avec les communautés et implémentation d'un outil renforçant le pilotage de la formation ainsi que la place du collaborateur apprenant.
- **Pression commerciale :** transformation du système de variable, avec revalorisation de la gestion de mission et du delivery.



KPI

NOTE DE SATISFACTION HAPPY AT WORK

Cible : maintenir la note de satisfaction Happy at work à au moins 3,5/5

Note 2022 :

4,38 Happy 
AT WORK

Le saviez-vous ?

Julhiet Sterwen a reçu, en 2021, un prix d'innovation sociale pour son modèle organisationnel.





**CONSULTING
FOR GOOD** 

Objectif 2

Soutenir la **recherche**
dans les domaines
d'expertise de la Société
pour que leur fruit profite
au plus grand nombre

Engagement 1

Investir sur la recherche

dans les domaines suivants :
évolutions et transformations des marchés,
métiers, compétences,
organisation & modes de travail,
management,
comportements & soft skills

Engagement 2

Partager gratuitement

et à tous les résultats de ces recherches,
pour apporter de façon ouverte
les clés de lecture des mutations
à venir (comportements, numériques,
écologiques, économiques,
sociétales, ...)

Objectif 2

Soutenir la recherche dans les domaines d'expertise de la Société pour que leur fruit profite au plus grand nombre

Engagement 1

Investir sur la recherche dans les domaines suivants :
évolutions et transformations des marchés, métiers,
compétences, organisation & modes de travail,
management, comportements & soft skills

Pourquoi cet engagement ?
Quel lien avec l'identité de JS ?
Quel ancrage ?

Cet engagement s'ancre dans notre vision du métier de conseil. Nous pensons que nous devons impérativement avoir « un coup d'avance » : nous devons être plus en amont que nos clients dans les domaines qui les touchent profondément, afin de pouvoir les éclairer de manière pertinente et les aider à se projeter dans un futur incertain.

Pour cela, nous estimons qu'il est indispensable de développer des travaux d'études au sein du cabinet.

Notre culture d'entreprise conjugue recherche académique et terrain. Nous avons donc particulièrement à cœur de renforcer ces liens.

Quelles sont les familles d'actions que nous voyons pour l'instant ?
Où en sommes-nous, en termes d'actions concrètes ?

Certains de nos collaborateurs sont également chercheurs. Consultants, ils peuvent avoir un parcours académique de recherche ou avoir fait le choix, après nous avoir rejoints, d'engager des travaux de recherche en partenariat avec des organismes de recherche reconnus. Nous engageons également des thésards, dont l'expertise est pertinente pour nos sujets (en particulier à travers notre filiale PerformanSe).

Notre action passe également par du mécénat auprès d'organismes de recherche, et notamment des universités. Notre filiale PerformanSe est impliquée dans un programme de recherche européen.

Dans notre trajectoire

Nous mettons en place une nouvelle organisation pour permettre au plus grand nombre de développer des compétences de veille scientifique (voir encadré). Dans cet esprit, nous souhaitons maintenir l'effort de dissémination scientifique.

PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Travail des collaborateurs pour nos clients et pour la Société dans son ensemble

Veille scientifique : une nouvelle organisation

La veille scientifique repose sur un véritable savoir-faire. Nous avons la chance de bénéficier, au sein de Julhiet Sterwen, de plusieurs collaborateurs(trices) qui, justement, maîtrisent ce sujet. Nous souhaitons donc nous appuyer sur ces personnes pour disséminer cette compétence, et permettre au plus grand nombre de travailler de manière plus efficace et pertinente sur ces sujets complexes.

Nous mettons ainsi en place une nouvelle organisation, reposant sur des partages méthodologiques ainsi que sur du parrainage / marrainage, pour déployer ce savoir-faire.

ODD IMPACTÉS



2

KPI

CIR

Cible : avoir un niveau de recherche éligible au CIR supérieur à 3 % du CA

Pourcentage 2022 :

4,66 %

Le saviez-vous ?

Les travaux de Julhiet Sterwen en 2022, reconnus dans le cadre du CIR, ont porté sur cinq grandes thématiques :

- Les nouveaux business models des organisations de demain
- Les comportements professionnels individuels et collectifs
- Les nouvelles technologies dans la transformation des organisations
- Les nouveaux modèles organisationnels
- L'utilisation de la Data par les organisations

Plusieurs de ces thématiques ont fait l'objet d'un partage gratuit (voir engagement suivant).

Objectif 2

Soutenir la recherche dans les domaines d'expertise de la Société pour que leur fruit profite au plus grand nombre

Engagement 2

Partager gratuitement et à tous les résultats de ces recherches, pour apporter de façon ouverte les clés de lecture des mutations à venir (comportements, numériques, écologiques, économiques, sociétales...)

Pourquoi cet engagement ?
Quel lien avec l'identité de JS ?
Quel ancrage ?

Cet engagement s'inscrit pleinement dans la logique des autres engagements déclinés de notre mission. Nous pensons que, certes, nos clients ont besoin de bénéficier de l'éclairage le plus pertinent possible sur les sujets liés aux mutations actuelles. Mais pourquoi s'arrêter aux clients ? Nous estimons que nous avons le devoir de partager plus largement, avec toutes celles et tous ceux qui peuvent en avoir besoin, dans la dimension humaniste que nous mettons en avant systématiquement.

Pourquoi faire de la recherche si elle ne peut être partagée par tous ? La clé de réussite qu'est le savoir est à diffuser largement.

Quelles sont les familles d'actions que nous voyons pour l'instant ?
Où en sommes-nous, en termes d'actions concrètes ?

Nos actions de communication doivent se faire le relais de la connaissance acquise par nos équipes, pour servir celles et ceux qui en ont besoin.

Nous souhaitons ainsi :

- Multiplier les actions type webinaires ouverts à tous, gratuitement ;
- Augmenter le nombre de publications presse diffusées gratuitement ;

PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Les collaborateurs(trices) qui prennent la parole

Les clients, touchés par les interventions

La société dans son ensemble

Une variété de supports gratuits accessibles au plus grand nombre

Le partage de connaissance peut prendre des formes variées. Voici un florilège des formats adoptés

- Les nouveaux business models des organisations de demain : livre blanc, disponible sur le site Julhiet Sterwen, autour des « fintechs à impact »
- L'intégration de la finance durable chez les asset managers : vidéos de témoignage d'un de nos partners, réalisées avec un partenaire, et disponibles gratuitement sur son site ;
- Les nouveaux modèles organisationnels : nouvelle édition de notre Baromètre Phygital Workplace, dont le livret est disponible sur notre site, présentée lors d'un webinar gratuit et ouvert à tous. Le replay est également disponible sur notre chaîne Youtube, en accès libre.

ODD IMPACTÉS



2

KPI

ACTIONS DE COMMUNICATION EXTERNE

Cible : mener au moins 24 actions qualitatives sur des sujets en lien direct avec des travaux de recherche

Chiffre 2022 :

28



Le saviez-vous ?

Chaque année, Julhiet Sterwen organise la Semaine de la transformation. Cet événement rassemble des webinaires dédiés à des thématiques qui ont vocation à nourrir les réflexions de ceux qui les regardent. Ces webinaires sont accessibles gratuitement et à tous, et leur replay sont également en libre accès.



CONSULTING
FOR GOOD 

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.

Engagement 1

Contribuer à développer auprès de nos parties prenantes et de la société dans son ensemble une nouvelle approche étendue des notions de création de valeur et de performance, intégrant, **au-delà de la dimension économique**, des dimensions humaines, environnementales, écologiques et sociétales.

Engagement 2

Contribuer à développer auprès des acteurs de l'économie une attention plus forte sur le juste **partage de la valeur** entre les parties prenantes et en premier lieu les collaboratrices et collaborateurs.

Engagement 3

S'engager à créer des conditions de travail et de développement favorisant **l'épanouissement et le développement individuel et collectif**, ainsi que la diversité des points de vue au sein de notre organisation, et favoriser leur développement chez l'ensemble de nos parties prenantes, et dans la société dans son ensemble.

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.

Engagement 1

Contribuer à développer auprès de nos parties prenantes et de la société dans son ensemble une nouvelle approche étendue des notions de création de valeur et de performance, intégrant, **au-delà de la dimension économique**, des dimensions humaines, environnementales, écologiques et sociétales

Pourquoi cet engagement ?
Quel lien avec l'identité de JS ?
Quel ancrage ?

Quelles sont les familles d'actions que nous voyons pour l'instant ?
Où en sommes-nous, en termes d'actions concrètes ?

En 1987, le rapport Brundtland définissait le « développement durable », ancêtre des actuelles notions de « durabilité » ou « soutenabilité » qui lui sont souvent préférées aujourd'hui. Il établissait ainsi que, pour qu'un développement soit possible sur le long terme, il était indispensable de s'appuyer sur trois piliers : l'économie, l'humain et l'environnement. Ce constat pose la base de toutes les réflexions menées depuis.

De la même façon, nous estimons qu'une performance uniquement financière n'est pas viable à long terme, qu'elle n'est pas pertinente pour les parties prenantes concernées.

Pour Julhiet Sterwen, la performance est une notion qui va au-delà, donc, de la dimension économique, pour tenir compte des dimensions humaines, environnementales, écologiques et sociétales.

Nous souhaitons démultiplier les prises de parole sur ce thème, par tous les canaux possibles.

Pour cet engagement, nous nous autorisons à faire appel à des canaux payants ou sélectifs, pour soutenir la dissémination : conférences sur invitation ou sur accréditations payante, articles de presse sur abonnement...

Nous incluons donc par exemple, au-delà des typologies de supports qui ont pu être évoquées plus haut, les prises de parole dans des événements comme le Sommet de la transformation durable, organisé par Leaders League. Cette journée nous donne accès à un public composé principalement de décideurs de grandes entreprises et de hauts responsables étatiques, cible intéressante pour nos propos.

Nos clients, puis la société

Notre site internet, première source de visibilité



La spécificité du site Internet de Julhiet Sterwen est d'être un site de contenu.

Nos écrits se distinguent par les convictions portées sur les différents enjeux, enrichies, justement, par les supports partagés gratuitement.

C'est donc fort logiquement que nous avons commencé par nous appuyer sur ce support pour promouvoir un discours partageable et clair sur ce sujet de performance, intitulée « Performance durable ».



KPI

ACTIONS DE COMMUNICATION EXTERNE

Cible : mener au moins 12 actions sur des sujets en lien direct avec les thématiques d'ici 2024

Chiffre 2022 :

11



Le saviez-vous ?

« Le développement durable est un mode de développement qui répond aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. »

Rapport Brundtland

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.

Engagement 2

Contribuer à développer auprès des acteurs de l'économie une attention plus forte sur le juste **partage de la valeur** entre les parties prenantes et en premier lieu les collaboratrices et collaborateurs

Pourquoi cet engagement ?
Quel lien avec l'identité de JS ?
Quel ancrage ?

Quelles sont les familles d'actions que nous voyons pour l'instant ?
Où en sommes-nous, en termes d'actions concrètes ?

Julhiet Sterwen est un projet entrepreneurial, conduit par des consultants portés par des valeurs entrepreneuriales. Un projet entrepreneurial sans détention significative d'actions n'a pas de sens. Les deux fondateurs, Marc Sabatier et Thierry Auzias, ont donc fait le choix de donner une partie de leur capital aux collaborateurs(trices) du groupe.

C'est dans cette démarche concrète que s'ancre notre volonté de prôner un plus juste partage de la valeur dans les organisations.

La priorité que Julhiet Sterwen s'est donnée est le partage de la valeur au sein même du cabinet. Marc Sabatier et Thierry Auzias, co-fondateurs et actionnaires principaux, ont ainsi mis en place un dispositif ad hoc (voir encadré).

L'étape suivante a été l'implication d'Argos, à son entrée au capital du groupe. Le dispositif doit maintenant être soutenu et développé dans le temps.

Par ailleurs, nous souhaitons développer les prises de parole sur le sujet, afin de sensibiliser nos parties prenantes.

PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Collaborateurs(trices) Julhiet Sterwen Société

Un système d'actionnariat salarié à plusieurs niveaux

Le dispositif clé consiste, pour les deux actionnaires principaux, à distribuer aux collaborateurs de Julhiet Sterwen, une partie de leurs propres actions. L'un des objectifs principaux répond à la volonté des actionnaires actuels de poursuivre le développement de leur projet entrepreneurial en offrant à toujours plus de collaboratrices et collaborateurs l'opportunité de devenir actionnaires de Julhiet Sterwen.

ODD IMPACTÉS



KPI



NOMBRE DE COLLABORATEURS ACTIONNAIRES

Cible : 120 en 2025

Chiffre 2022 :

67

3

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.

Engagement 3

S'engager à créer des conditions de travail et de développement favorisant **l'épanouissement et le développement individuel et collectif**, ainsi que la diversité des points de vue au sein de notre organisation, et favoriser leur développement chez l'ensemble de nos parties prenantes, et dans la société dans son ensemble.

Pourquoi cet engagement ?
Quel lien avec l'identité de JS ?
Quel ancrage ?

Quelles sont les familles d'actions
que nous voyons pour l'instant ?
Où en sommes-nous,
en termes d'actions concrètes ?

Julhiet Sterwen a fait le choix de mettre les collaborateurs(trices) au cœur de son modèle, comme évoqué précédemment. Le cabinet s'inscrit dans cette logique, qu'il ne fait que prolonger en insistant sur l'importance des conditions favorisant l'épanouissement et le développement individuel et collectif.

Nous sommes en effet convaincus du fait que le bien-être et la performance individuels sont la clés de la performance collective. Et la réussite du modèle Julhiet Sterwen nous donne raison, avec 30 % de croissance en 2022.

Nous souhaitons également aller plus loin, et faire adhérer nos parties prenantes à cette conviction, à transformer en action.

Cet engagement porte sur plusieurs axes :

- Le développement individuel, donc le développement des compétences ;
- L'épanouissement individuel : les moteurs individuels étant aussi nombreux que les individus, ce point implique de permettre à chacun d'être lui-même, et de trouver des voies d'expression et d'écoute ;
- Le développement collectif, qui est une résultante de la conjugaison des deux premiers points, émulsionnée par une culture d'entreprise mettant justement en avant cette dimension collective ;
- La diversité des points de vue, liée à la diversité des profils, et donc au recrutement, ainsi qu'à la possibilité pour chacun de se faire entendre.

Collaborateurs

Le JuSt Spirit

Pour Julhiet Sterwen, une des clés pour que les collaborateurs(trices) se sentent bien réside dans ce que nous appelons le « JuSt Spirit ».

De quoi s'agit-il ? D'aucuns diront la convivialité. D'autres parleront de solidarité. Certains évoqueront l'autonomie et l'esprit entrepreneurial. Le JuSt Spirit, c'est tout ça à la fois, et beaucoup plus encore.

C'est une culture du groupe qui repose sur le bon sens, la confiance et la simplicité, et se décline à tous les niveaux : modèle organisationnel sans hiérarchie et sans budgets, réflexes quotidiens d'entraide dans tout le collectif, choix d'un soutien marqué et multifacettes à une association, le Réseau Etincelle, depuis 2017, événements conviviaux organisés soit par Julhiet Sterwen, soit par les collaborateurs(trices) eux-mêmes, autour de leurs passions : course, golf, poker, danse, karaoké...

En bref, le JuSt Spirit, c'est la culture d'un collectif simple et authentique, respectueux de la multiplicité de personnalités qui le conjuguent.



KPI



Intégrer la question

Ai-je le sentiment de progresser chez JS ?

dans les évaluations de mission

Cible : 75 % de réponses supérieures à 3/5 en 2026

Chiffre 2022 : N/A



TAUX DE COOPTATION

Cible : avoir un taux de cooptation supérieur à 35 %

Chiffre 2022 :

46 %





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.

Engagement

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.

Pourquoi cet engagement ?
 Quel lien avec l'identité de JS ?
 Quel ancrage ?

Cet engagement est une évidence face au dérèglement du climat.

Quelles sont les familles d'actions que nous voyons pour l'instant ?
 Où en sommes-nous, en termes d'actions concrètes ?

Julhiet Sterwen est préoccupé par le sujet du carbone depuis plusieurs années.

A ce titre, de nombreuses actions ont déjà été menées, notamment sur le sujet de la sobriété numérique.

Des bilans carbone qui couvrent les scopes 1 à 3, suivis d'actions de compensation carbone, ont également été menés.

Nous souhaitons désormais aller plus loin. Nous voulons établir une trajectoire « 0 carbone ».

Pour cela, des actions sont en cours :

- Critique du bilan carbone réalisée par un OTI, pour nous permettre de mieux appréhender les bilans carbone qui, dorénavant, seront réalisés sur une base annuelle.
- Plan d'action post bilan carbone
- Réflexion sur l'énergie liée au bâtiment

Nous avons également pour ambition de mieux accompagner nos parties prenantes dans le changement :

- Nos collaborateurs, à travers le déploiement d'une fresque du climat augmentée, adaptée à nos métiers ;
- Nos clients, à travers nos missions, et dès le stade de la proposition commerciale ;
- Nos autres parties prenantes, à travers des actions de communication sur ce sujet.

Nous-mêmes, puis toutes nos parties prenantes

Calculatrice carbone

Cette calculatrice est un outil de sensibilisation pour les clients. Associée à une propale, reposant sur des moyennes majorées, elle doit permettre de donner une approximation de l'empreinte carbone. L'objectif est d'engager le dialogue avec le client, autour de la compensation carbone, pour montrer notre souci du sujet, et embarquer le client, le cas échéant.

La fresque du climat by JS

Pour Julhiet Sterwen, il est important de sensibiliser les collaborateurs(trices) au changement climatique. Le cabinet a donc fait le choix incontournable de la fresque du climat. Pour aller plus loin, Julhiet Sterwen propose des ateliers sur-mesure, lors desquels les collaborateurs(trices) sont invités à réfléchir aux différents moyens qui sont à leur disposition pour agir concrètement aux côtés de leurs clients.



KPI



FRESQUE DU CLIMAT BY JS

Cible : 60 % des collaborateurs participants d'ici 2026

Chiffre 2022 :

9 %

NEUTRALITÉ CARBONE

Cible : définition d'une trajectoire carbone net 0 d'ici 2024

Bilan carbone entre le 31 mai 2021 et le 1 juin 2022 :

568

tonnes compensées

En cours : Définition d'une trajectoire «Net 0»

DÉPLOIEMENT DE LA CALCULATRICE CARBONE

Cible : déploiement sur 90 % de nos missions d'ici 2026

2022 : N/A

ACTIONS DE COMMUNICATION SUR L'ENVIRONNEMENT

Cible : 5 par an d'ici 2025

Chiffre 2022 : 1

Les ODD que nous impactons, au global

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



Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde.



Donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges.



Veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.



Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.



Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.



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



Mettre en place une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.



Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein.



Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.



Établir des modes de consommation et de production durables.



Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.



Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres.



Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable.

Note méthodologique et tableau récapitulatif des KPI

Le présent rapport fait l'objet d'une certification par un OTI (organisme tiers indépendant). Ses conclusions sont disponibles sur demande.

Julhiet Sterwen a pour vocation d'embarquer le plus grand nombre. Nous avons fait le choix, quand c'était

possible, d'utiliser comme périmètre l'ensemble du groupe. Nous l'avons spécifié dans le tableau ci-dessous. Les cibles fournies dans le document sont à échéance annuelle, et revues sur cette base. Tout cas différent est spécifié dans le tableau.

OBJECTIF	ENGAGEMENT	KPI	CIBLE	2022	PÉRIMÈTRE
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	1. Avec nos clients, dans le cadre des missions que nous réalisons, identifier et analyser systématiquement les impacts de nos recommandations sur les parties prenantes, et assumer notre devoir de conseil pour qu'il soit juste et équilibré	Réponse à la question «Est-ce que vous pensez que Julhiet Sterwen a une préoccupation RSE dans son approche ?»	Note > 3/5 en 2027	N/A	JS, JSF
	2. Veiller à ce que les dimensions sociale et humaine restent centrales dans nos relations avec nos partenaires fournisseurs	Part des fournisseurs couverts par les engagements de la Charte Achats et Relations Fournisseurs	100 %	100%	JS, JSF
		Faire mieux que les délais de paiement contractuels ou réglementaires	29 jours en 2025	38	JS
	3. Maintenir et renforcer notre modèle organisationnel centré sur les collaborateurs	Note globale Happy at Work	Note > 3,5	4,38	JS, JSF, PerformanSe
		Prise en compte des résultats du Happy at work de l'année mesures prises	N/A		JS, JSF, PerformanSe
	2 Soutenir la recherche dans les domaines d'expertise de la Société pour que leur fruit profite au plus grand nombre	1. Investir sur la recherche dans les domaines suivants : évolutions transformations des marchés, métiers, compétences, organisation & modes de travail, management, comportements & soft skills	CIR	Recherche éligible au CIR > 3 % du CA	4,66 %
Nouvelle organisation pour notre veille scientifique			En 2027		JS, JSF
2. Partager gratuitement et à tous les résultats de ces recherches, pour apporter de façon ouverte les clés de lecture des mutations à venir (comportements, numériques, écologiques, économiques, sociétales, ...)		Nombre d'actions de communication externe	Au moins 24 actions / an en 2025	28	JS, JSF, PerformanSe
		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.	1. Contribuer à développer auprès de nos parties prenantes et de la société dans son ensemble une nouvelle approche étendue des notions de création de valeur et de performance, intégrant, au-delà de la dimension économique, des dimensions humaines, environnementales, écologiques et sociétales	Nombre d'actions de communication permettant de porter le message	Au moins 12 actions / an en 2024
2. Contribuer à développer auprès de acteurs de l'économie une attention plus forte sur le juste partage de la valeur entre les parties prenantes et en premier lieu les collaboratrices et collaborateurs	Nombre de collaborateurs actionnaires.		120 en 2025	67	JS, JSF, PerformanSe, Suisse
3. S'engager à créer des conditions de travail et de développement favorisant l'épanouissement et le développement individuel et collectif, ainsi que la diversité des points de vue au sein de notre organisation, et favoriser leur développement chez l'ensemble de nos parties prenantes, et dans la société dans son ensemble.	Développement individuel : systématisation de la question « ai-je le sentiment de progresser chez JS ? », dans les évaluations de mission		75 % de réponses > 3/5 en 2026	N/A	JS, JSF
	Epanouissement individuel : taux de cooptation	Taux de cooptation > 35 %	46 %	JS, JSF	
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	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	% de collaborateurs passés par la fresque du climat by JS	60 % des collaborateurs en 2026	9%	JS, JF
		Evolution, dans le temps, de notre bilan carbone	Définition d'une trajectoire «0 Carbone» en 2024	N/A	JS, JSF, PerformanSe, Suisse
		Déploiement de la calculatrice auprès de nos clients	90 % de nos missions en 2026		JS, JF
		Actions de communication sur le sujet	5 par an en 2025	1	JS, JSF, PerformanSe, Suisse

julhiet  sterwen

3 rue des Graviers
92 200 Neuilly-sur-Seine
France

www.julhiet-sterwen.com