

# Julhiet Sterwen

Rapport du commissaire aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

Période allant du 12 avril 2022 au 20 octobre 2023

À l'assemblée générale de la société Julhiet Sterwen,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société désigné organisme de vérification de tierce partie reconnu conformément à l'article 5 du Décret n° 2020-1 du 2 janvier 2020 relatif aux sociétés à mission, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées dans le rapport du comité de mission et relatives à la période allant du 12 avril 2022 au 20 octobre 2023 ci-joint.

## 1. Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- le fait que l'entité ait atteint les objectifs opérationnels qu'elle a définis, pour chaque objectif social ou environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts, et que
- par conséquent, la société Julhiet Sterwen respecte chacun des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donné pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

## 2. Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous formulons le commentaire suivant : Certains indicateurs liés aux objectifs opérationnels sont en cours de mise en place. Ils ont vocation à faire l'objet de précisions méthodologiques et terminologiques. D'autres indicateurs liés aux objectifs opérationnels sont en cours d'atteinte compte tenu et conformément à la trajectoire définie.

## 3. Préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant aux procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans le rapport du comité de mission.

## 4. Limites inhérentes à la préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

Les informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations

présentées sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement.

## **5. Responsabilité de l'entité**

Il appartient à l'entité :

- de constituer un comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce ;
- de sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer le Référentiel de l'entité ;
- de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du comité de mission ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultant d'erreurs ;
- d'établir les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux conformément au Référentiel et mises à disposition du comité de mission.

Il appartient au comité de mission d'établir son rapport en s'appuyant sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux transmises par l'entité et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune.

Ce rapport est ci-joint.

## **6. Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant**

En application des dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

## **7. Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable**

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce, au programme de vérification et à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

## **8. Indépendance et contrôle qualité**

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

## 9. Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre juillet et octobre 2023 sur une durée totale d'intervention de 9 semaines.

Nous avons mené 4 entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, représentant notamment la direction.

## 10. Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les informations relatives à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que l'entité se donne pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.

Nous avons pris connaissance des activités de l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d'être ainsi que ses enjeux sociaux et environnementaux.

Nos travaux ont porté sur :

- d'une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de l'entité précisée dans ses statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- d'autre part, l'exécution de ces objectifs.

Concernant la cohérence des objectifs, de la raison d'être et de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux :

- Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité.
- Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :
  - les informations disponibles dans l'entité ;
  - la feuille de route de société à mission et le rapport du comité de mission ci-joint.
- Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux, la cohérence entre :
  - les informations collectées ;
  - la raison d'être et
  - les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

Concernant l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous nous sommes enquis de l'existence d'objectifs opérationnels et d'indicateurs clés de suivi et de mesures de leur atteinte par l'entité à la fin de la période couverte par la vérification pour chaque objectif social et environnemental, et nous avons vérifié si les objectifs opérationnels ont été atteints au regard des trajectoires définies par l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Pour ce faire, nous avons réalisé les diligences suivantes :

- nous avons pris connaissance des documents établis par l'entité pour rendre compte de l'exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que le rapport du comité de mission ;



- nous nous sommes enquis de l'appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux auprès du comité de mission et avons corroboré l'information collectée avec la perception qu'ont les parties prenantes des effets et impacts de l'entité. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans le rapport du comité de mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- nous nous sommes enquis auprès de la direction générale de l'entité des moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- nous avons vérifié la présence dans le rapport du comité de mission d'indicateurs cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer le positionnement des objectifs opérationnels sur leurs trajectoires définies ;
- nous avons apprécié l'adéquation des moyens mis en œuvre visant au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires, au regard de l'évolution des affaires sur la période ;
- nous avons vérifié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs et, notamment nous avons :
  - apprécié le caractère approprié du Référentiel de l'entité au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
  - vérifié que les indicateurs couvrent l'ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
  - pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs ;
  - mis en œuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ;
  - apprécié la cohérence d'ensemble du rapport du comité de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris, le 25 octobre 2023

Aca Nexia

DocuSigned by:  
*Sandrine Gimat*  
35CC3FE214F44AD...

Sandrine Gimat

# Rapport de mission 2023



CONSULTING  
FOR GOOD 

## 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



## Édito



**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 inspirationnelle.

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.

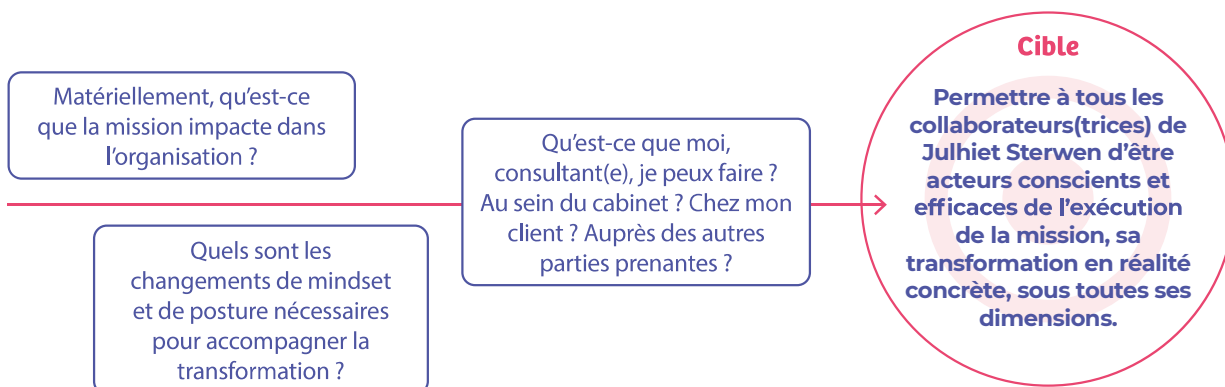
La mission de Julhiet Sterwen a été édictée, dès 2018, par les collaborateurs(trices) eux-mêmes. Elle s'intègre pleinement dans l'ADN de l'organisation. Toutefois, pour l'heure, la place de

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 panneauutage 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.

## PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

### 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...

## ODD IMPACTÉS



1

## KPI

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

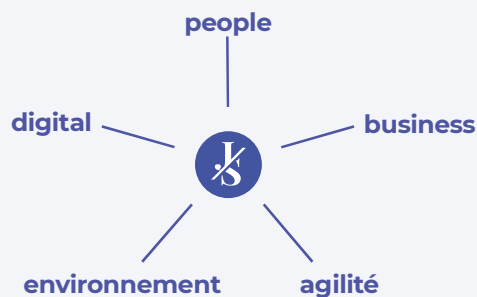
Est-ce que vous pensez  
que Julhiet Sterwen  
a une préoccupation RSE  
dans son approche  
de la mission ?

**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.



## PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

## 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'Economie) 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.

## ODD IMPACTÉS



1

## 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.

## PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

## 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.

## ODD IMPACTÉS




1

## 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 webinaire 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.

## 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

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

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.

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

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.

## PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

### 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 ».

## ODD IMPACTÉS



3

## 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 ?

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.

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

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'actionariat 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.



## PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

## 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.



## ODD IMPACTÉS



3

## 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.

## PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

## 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.

## ODD IMPACTÉS



## 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
<b>1</b> 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
<b>2</b> 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 %	JS, JSF, PerformanSe
		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
<b>3</b> 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	11	JS, JSF, PerformanSe
	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
<b>4</b> 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
	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	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 Gravieres  
92 200 Neuilly-sur-Seine  
France

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