



julhiet  sterwen
CONSULTING FOR GOOD

RAPPORT RSE 2023

03

Introduction

- 03 Edito 2023
- 05 Notre méthodologie de reporting
 - Cartographie des risques RSE
 - Nos Objectifs de développement durable
 - Nos Objectifs d'entreprise à mission
 - Nos parties prenantes
- 09 Nos évaluations & certifications

10

Partie 1 : Vision & Gouvernance

- 11 Valeur & culture d'entreprise
- 13 Gouvernance d'entreprise
- 15 Modèle d'affaire

17

Partie 2 : Social & Ressources Humaines

- 18 Attraction, fidélisation & engagement des collaborateurs
- 20 Développement des compétences
- 22 Santé & sécurité
- 24 Bien-être des collaborateurs
- 26 Diversité, Équité & Inclusion
- 30 Dialogue social

31

Partie 3 : Environnement

- 31 Gaz à effet de serre – Mesurer
- 34 Gaz à effet de serre – Réduire
- 36 Gaz à effet de serre – Compenser
- 37 Sensibilisation & Formation

39

Partie 4 : Ethique des affaires

- 40 Pratiques commerciales
- 41 Protection des données & Cybersécurité
- 42 Prévention de la corruption

44

Partie 5 : Relations sociétales

- 45 Achats Responsables
- 47 Recherche & innovation
- 49 Partage de nos réflexions
- 51 Débat public
- 52 Mécénat

53

Annexes

- 54 Tableau indicateurs Entreprise à mission
- 56 Tableau indicateurs RSE

Edito 2023

Nouvelle année, nouvelle approche.

La RSE, la durabilité, l'impact...

Quel que soit le mot utilisé, ce rapport responsable à nos parties prenantes fait partie de notre ADN depuis notre création.

2015

Dès 2017

Nous avons fait le choix de publier un premier rapport RSE, pour donner une visibilité sur nos actions et nos indicateurs. La même année, nous avons lancé une collaboration avec le **Réseau Etincelle**, association à laquelle nous sommes toujours fidèles aujourd'hui.

En 2018

Nous avons réalisé notre **premier bilan carbone**.

En 2019

Suite à ce bilan, une grande **politique de sobriété numérique** a été lancée.

En 2020

Ecovadis a lancé sa médaille de platine. Nous l'avons **décrochée**, et **conservée** depuis lors.

En 2021

Nous avons reçu une **médaille d'innovation sociale** pour notre modèle organisationnel centré sur les collaborateurs.

En 2022

Nous sommes devenus **entreprise à mission**.

Quant à 2023...

L'année a été particulièrement riche.

Pour vous présenter nos actions de l'année, nous sommes, comme toujours, animés par la volonté de donner systématiquement plus de sens. Nous souhaitons faire **émerger** une **meilleure perception** du **sens** et de **l'impact** de ces actions et indicateurs.

Pour cette **nouvelle édition** de notre rapport RSE, nous avons donc fait le choix d'une nouvelle grille de lecture, appuyée sur notre cartographie des risques RSE. Dans le même esprit, nous avons ajouté de nouveaux indicateurs. **Découvrez** notre nouvelle démarche, notre **nouvelle vision** dans les pages qui viennent.

Bonne lecture !

Edito 2023

Nouvelle année, mêmes convictions.



Marc Sabatier
Président

« La RSE fait intrinsèquement partie de l'identité de Julhiet Sterwen. »»

Chère Lectrice, Cher Lecteur,

Comme vous avez pu le découvrir précédemment, la RSE fait intrinsèquement partie de **l'identité de Julhiet Sterwen**.

Le cabinet a été créé en 2015 sur l'idée de mettre le collaborateur **au centre**, et d'envisager **les transformations** sous toutes leurs dimensions. Nous avons toujours été convaincus de **l'importance de cette réflexion globale**, et le sommes plus encore aujourd'hui.

Notre conviction déjà forte hier est **renforcée** par l'urgence posée par le contexte actuel.

Hier, le bon sens nous poussait à réfléchir systématiquement aux trois dimensions de la RSE : **économie, social/sociétal, environnement**, et à penser aux impacts de nos choix sur **toutes les parties prenantes**, qu'il s'agisse des personnes ou de l'environnement.

Aujourd'hui, c'est par conscience du fait que nous avons atteint un **point de bascule**. Il est devenu impossible de faire autrement.

Nous vous invitons donc à découvrir, à travers ce Rapport RSE, la manière donc nous abordons ces sujets si cruciaux, les objectifs que nous nous fixons, les actions que nous menons.

Merci à tous et à toutes de prendre le temps de la découverte de document.

N'hésitez pas à nous faire parvenir vos remarques.

Notre méthodologie de reporting

Cartographie des risques RSE

Définition et sens

Une cartographie des risques RSE est une représentation visuelle des enjeux RSE. Ils sont classés en fonction de l'importance qu'ils ont pour l'entreprise et son écosystème. L'idée sous-tendue est une lecture par les risques : quel serait l'impact potentiel d'une négligence du sujet, pour l'organisation et ses parties prenantes ?

Méthodologie

L'activité principale de Julhiet Sterwen est le conseil en stratégie, transformation et innovation. Nous avons déterminé six thématiques clés dans ce domaine, puis les enjeux, ou risques qui en découlaient, en précisant leur niveau d'importance.

Ces différents échanges ont abouti à la **cartographie** présentée ci-dessous :

VISION ET GOUVERNANCE	RESSOURCES HUMAINES	ENVIRONNEMENT	ETHIQUES DES AFFAIRES	RELATION SOCIETALES
Valeurs & Culture d'entreprise	Attraction, fidélisation et engagement des employés	GES	Protection des données & Cybersécurité	Achats Responsables
Gouvernance d'entreprise	Développement des compétences	Sensibilisation et Formation	Prévention de la corruption	Recherche & innovation, Partage de nos réflexions
Modèle d'affaire	Diversité, inclusion et équité Respect des Droit Humains	Exposition à des risques climatiques physiques	Pratiques commerciales	Débat public
	Bien-être & Equilibre de vie perso. et pro.			Mécénat
	Santé & sécurité au travail			
	Dialogue social			
Résilience du modèle d'affaire				
Gestion des risques				

Légende :

-  Enjeux prioritaires et stratégiques
-  Enjeux importants
-  Autres enjeux
-  Enjeux transverses
-  Enjeux transverses

Utilisation dans ce rapport

Le présent document est organisé autour des thématiques et des enjeux qui en découlent. Pour chaque enjeu, sont présentés la politique interne, les actions et les indicateurs suivis.

Notre méthodologie de reporting

Nos Objectifs de Développement Durable

Julhiet Sterwen est, depuis sa création, signataire du Pacte Mondial de l'ONU. A ce titre, nous publions chaque année une Communication sur le Progrès, faisant le point sur les actions menées au regard des Objectifs de Développement Durables (ODD) définis par l'ONU.



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



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



Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein.



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



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.



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



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



Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable.



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



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



Établir des modes de consommation et de production durables.



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

Notre méthodologie de reporting

Nos Objectifs d'entreprise à mission



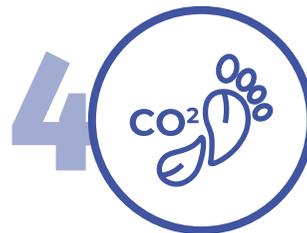
L'intégration du **respect des parties prenantes** et de **l'humain** dans toutes nos actions.



Le **soutien de la recherche** dans les domaines d'expertise du cabinet.



Le développement d'une croissance **durable** et **responsable**.



La **réduction** de notre empreinte carbone.

Notre méthodologie de reporting

Nos parties prenantes



Nos évaluations et certifications



Julhiet Sterwen est fier de figurer à la **1ère place dans le classement Happy@Work 2023 des entreprises de 500 à 1000 salariés**, toutes industries confondues.

Cette année, deux dimensions ont particulièrement été valorisées par nos collaborateurs, ce sont :

85,3 % 
Sur notre raison d'être

80,3 % 
Sur notre environnement de travail.

Depuis notre déménagement dans de nouveaux locaux, la note de satisfaction concernant le lieu de travail a également augmenté :

 **84,6 %**
+17,7 points VS 2022

Julhiet Sterwen est aussi certifié **WeImpactIndex 2023**.



Chaque année, nous faisons évaluer nos actions et nos politiques RSE par **Ecovadis**, un organisme indépendant. Pour l'exercice 2023, Julhiet Sterwen a une nouvelle fois décroché la médaille de platine (**parmi les 1% d'entreprises** les mieux notées par Ecovadis).



En 2021, nous avons reçu la médaille d'argent de l'innovation sociale aux **Ekopo Awards** pour **notre modèle organisationnel centré sur les collaborateurs**. Pour en savoir plus sur notre modèle, rendez-vous dans la partie Vision & Gouvernance de ce rapport.

Partie 1

Vision & Gouvernance

NOTRE ENGAGEMENT

Ces sujets de vision et de gouvernance sont, par essence, cruciaux. Ils définissent le cadre qui doit permettre la concrétisation de la vision et de la mission du cabinet.

Pour nous guider, nous avons pris un engagement, le « Consulting for Good », qui vise à avoir un impact positif dans toutes nos actions. Le Consulting for Good, c'est prendre plaisir à faire bien les choses, pour le bien, et ériger ce principe comme priorité n°1. C'est vouloir être utile à ses parties prenantes.

CONSULTING
FOR GOOD 

Julhiet Sterwen, entreprise à mission

En 2022, Julhiet Sterwen est devenu entreprise à mission, pour **inscrire juridiquement dans nos statuts** notre engagement moral initial.

Ce nouveau statut juridique nous a permis de mieux nous structurer, de nous attacher à certaines questions qui comptaient vraiment pour nous, et de nous challenger grâce à **notre comité de mission**.

Indicateurs suivis et leurs cibles définis par le comité de mission

Retrouvez les indicateurs de l'entreprise à mission et leurs cibles tout au long du rapport.

Et pour plus d'informations sur notre démarche d'entreprise à mission, [consultez notre tableau récapitulatif à la fin de ce rapport](#).

2023 Publication du premier rapport de mission

En 2023, après un an sous le statut d'entreprise à mission, **Julhiet Sterwen a publié son premier rapport de mission**. Ce dernier nous a permis de réaliser un état des lieux des actions menées en vertu de chacun de nos engagements, ainsi que de définir des objectifs chiffrés à atteindre dans le cadre de la réalisation de notre mission.

Ce rapport de mission a été **audité par un Organisme Tiers Indépendant** qui a validé et félicité cette première publication.

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. »

ODD impactés



Parties prenantes

Toutes les parties prenantes



Notre comité de mission

Pour piloter et veiller à la bonne exécution de la mission et même aller au-delà, un comité de mission a été constitué, avec :

3 experts externes :



Michel Barabel



Sylvain Breuzard



Frederic Dinguirard

Ces experts nous éclairent, chacun dans leur domaine lié à notre mission. Leurs regards sur nos engagements et nos indicateurs nous inspirent et nous challengent grâce à leurs expériences concrètes et leurs valeurs.

4 membres internes :



Laetitia Poëta



Judith Lengrand



Marc Sabatier



Thierry Auzias

Ils apportent la vision Julhiet Sterwen et permettent l'application en interne.

Gouvernance d'entreprise



Le modèle Julhiet Sterwen : unique, agile et centré collaborateurs

Convaincus que les modèles traditionnels des organisations sont des freins au développement collectif et individuel, nous avons créé un modèle qui nous est propre. **Agile**, basé sur la **confiance**, le **bon sens** et la **simplicité**, il correspond à notre contexte, à notre ADN, à notre vision et à nos valeurs.

Il se caractérise notamment par une absence de comité de direction, de hiérarchie et de budgets.

Notre modèle a été récompensé par une **médaille d'innovation sociale en 2021**.

Son efficacité pour le bien-être des collaborateurs(trices) est démontrée par les résultats de l'enquête Happy at Work.

La performance financière qu'il dégage, avec l'appui de ses **1500 clients**, est une autre preuve de sa pertinence.

2023 : Julhiet Sterwen, 1ere place de l'enquête Happy at Work

Chaque année, une enquête est menée par Choose My Company pour **mesurer la satisfaction de nos collaborateurs(trices)**.

Comme mentionné au début du rapport, en 2023, Julhiet Sterwen a été classé **1er du classement Happy at Work France** (des entreprises de **500 à 999 salariés**, toutes industries confondues).

Cela représente pour nous un **vrai marqueur du bien-être social** au sein de notre cabinet.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs

Objectifs



KPI



Note de satisfaction Happy at Work

4,43/5

VS 4,38/5 (+0,05 points) en 2022

Cible d'entreprise à mission : maintenir la note de satisfaction Happy at Work à au moins 3,5/5

Gouvernance d'entreprise

Le partage de la valeur, une priorité pour Julhiet Sterwen

Les collaborateurs(trices) de Julhiet Sterwen sont invité(e)s à faire preuve d'autonomie, de responsabilité, d'esprit d'initiative... Ces valeurs sont caractéristiques de l'esprit entrepreneurial qui souffle au sein du cabinet.

Le projet entrepreneurial ne serait pas complet sans **volet patrimonial**. C'est donc dans cet esprit que Julhiet Sterwen a mis en place plusieurs dispositifs.

Participation

Afin de permettre une redistribution des bénéfices de l'entreprise à l'ensemble des salariés, un accord sur la participation a été mis en place depuis 2017.

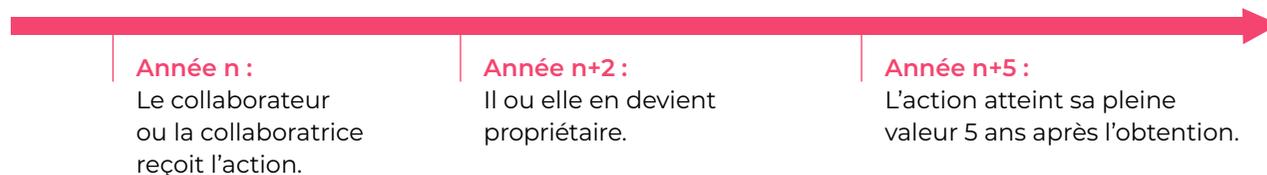
Programme d'actionnariat

Les fondateurs de Julhiet Sterwen ont imaginé un **modèle d'actionnariat inédit**.

La volonté de Marc Sabatier et Thierry Auzias, respectivement Président et Directeur Général de Julhiet Sterwen, est de transmettre concrètement une partie de leur propre capital aux salarié(e)s.

Concrètement, ils distribuent régulièrement des actions à des collaborateurs(trices), en reconnaissance de la valeur qu'ils ou elles créent. Sans frais pour les salarié(e)s, avec un fort impact patrimonial, ce dispositif est un **puissant levier d'engagement**.

Le processus d'acquisition d'une action Julhiet Sterwen se fait en plusieurs étapes :



ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs

Objectifs



KPI



80 collaborateurs sont propriétaires de leurs actions VS 67 collaborateurs (+13) en 2022

Cible d'entreprise à mission : 120 collaborateurs en 2025

« Un projet entrepreneurial doit nécessairement porter un volet patrimonial. »

Nos missions, le cœur de notre activité

Au-delà de la dimension Corporate, notre impact peut être particulièrement puissant dans notre quotidien de consultant(e)s, auprès de nos clients. Nous avons bien sûr **un devoir d'exemplarité, dans nos pratiques**. Ces dernières doivent d'ailleurs nous permettre **d'échanger** avec nos clients, et de les **sensibiliser** à certains sujets, **comme le carbone**.

Ainsi, l'engagement du cabinet pour le Consulting for Good ne se traduit pas uniquement en interne, dans notre modèle organisationnel. Il résonne également au quotidien dans notre **modèle d'affaire** et dans les **missions de conseil** que nous réalisons. A ce titre, nous pouvons identifier deux types de missions.

« Une mission à impact vise intrinsèquement à avoir un impact positif au regard des dimensions RSE. »

Dans le cadre de ces **missions à impact**, nous traitons de nombreuses thématiques, citons :

inclusion

décarbonation

reportings réglementaires

stratégies RSE

énergies renouvelables

diversité

économie circulaire

travaux sur la raison d'être

prévention des RPS

refonte de modèles opérationnels

numérique responsable

2023 Les missions à impact sont désormais identifiées et mises en avant en interne, pour sensibiliser les collaborateurs(trices) à ces nouvelles thématiques.

ODD Impactés



Parties prenantes

Clients

Objectifs

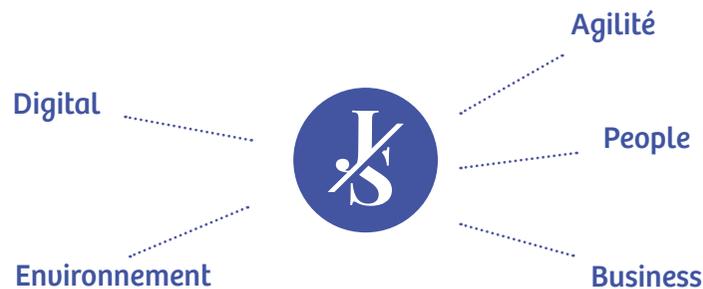


Modèle d'affaire

Impact de chaque mission

Au-delà des missions à impact, au sein de Julhiet Sterwen, nous pensons qu'il en va de notre responsabilité de faire bouger les lignes, de faire évoluer les regards. Nous nous appuyons sur nos convictions pour convaincre que les transformations peuvent se faire autrement et réellement générer des résultats durables quelle que soit la mission.

Pour cela, nous avons développé une **approche holistique** qui s'appuie sur cinq dimensions :



Nos objectifs 2024

- Intégrer à notre outil de MSC (Mesure de la Satisfaction Client) la question : « Est-ce que vous pensez que Julhiet Sterwen a une préoccupation RSE dans son approche de la mission ? »

Cible d'entreprise à mission : note supérieure à 3/5 en 2027 à la question de l'outil MSC.

Classements Décideurs

En 2023, Julhiet Sterwen a été reconnu à plusieurs reprises dans les **classements Décideurs** pour ses activités liées à des sujets **RSE** :

- « Energie & Environnement » : **Incontournable** dans la catégorie « Responsabilité sociale des entreprises »,
- « Capital Humain, Leadership & Management » : **Forte notoriété** dans la catégorie « Ressources Humaines – Risques psychosociaux & qualité de vie au travail »,
- « Formation professionnelle & Gestion des compétences » : **Excellent** dans la catégorie « Organisme de formation – Gestion du stress & Risques psychosociaux »

Partie 2

Social & Ressources Humaines

Notre conviction : Toujours penser humain

L'activité même de Julhiet Sterwen fait que le cabinet a des enjeux forts autour des thématiques liées au Social et aux Ressources Humaines. Toujours pour nous, ce sujet va bien au-delà d'une question économique. Julhiet Sterwen a été créé sur l'idée de mettre l'humain au cœur des préoccupations. C'est d'ailleurs pour cela que son modèle est résolument orienté collaborateurs(trices).

Attraction, fidélisation & engagement des collaborateurs

Le recrutement représente un **enjeu principal** pour assurer le développement du cabinet. Julhiet Sterwen propose des conditions de travail traduisant les **valeurs portées par le cabinet** afin que chaque collaborateur et collaboratrice se sente à sa place. L'objectif est **d'être cohérent** entre les valeurs que l'on porte et la réalité des pratiques vécues en interne par nos collaborateurs(trices).

Recrutement : Attraction des profils

Les profils recherchés se concentrent principalement autour du **métier de consultant**, sur toute la pyramide des âges et sur des domaines d'expertises aussi très variés.

Recrutement des jeunes

Un des axes de la politique de recrutement de Julhiet Sterwen est de soutenir **l'emploi des jeunes**. Nous disposons d'une politique de relations écoles forte. Les **forums écoles** sont des événements d'importance : ils permettent la rencontre entre les **étudiant(e)s** et nos **consultant(e)s** de différents grades.



ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs

Objectifs



KPI



participations aux forums écoles
VS 22 participations (+5) en 2022

Attraction, fidélisation & engagement des collaborateurs

Cooptation

La cooptation est une **pratique clé** pour le recrutement au sein du cabinet. Nos collaborateurs(trices) sont nos **meilleur(e)s ambassadeurs(drices)** : ils cooptent des personnes qui leur ressemblent, en termes de posture et de valeurs. En misant sur la cooptation, nous nous donnons un maximum de chances de réussir un recrutement pertinent pour toutes les parties prenantes.

Sur le plan pratique, Julhiet Sterwen a mis en place un **dispositif incitatif**. Une prime significative est accordée aux collaborateurs(trices), quel que soit leur grade ou ancienneté, en retour du recrutement d'un profil qualifié.

Fidélisation & engagement

Pour **renforcer** la fidélisation et l'engagement au sein du cabinet, Julhiet Sterwen actionne différents leviers :

Développement
des compétences

Bien-être

Santé & sécurité

Diversité, équité
& inclusion

Dialogue social

KPI

34%



des recrutements issus de cooptation

Cible d'entreprise à mission : taux de cooptation supérieur à 35%



Développement des compétences

L'activité même de Julhiet Sterwen rend fondamental **le développement des compétences**.

Les consultant(e)s grandissent bien sûr en premier lieu **à travers leurs missions**. Viennent ensuite les **communautés**, qui sont des centres d'expertise, ainsi que les **parcours d'accompagnement** créés sur-mesure pour chacun.

Accompagner les consultant(e)s dans leur évolution fait partie des engagements forts du cabinet. Cet acte est indispensable à l'engagement, l'épanouissement et l'employabilité des personnes, aussi bien qu'à la satisfaction des clients et à la performance de l'organisation.

Accompagnement et suivi des consultants

Le Référent est essentiel au développement des consultant(e)s. Sa mission est d'accompagner son Référé, dans son évolution au sein du cabinet, en lui donnant un cadre et en l'aidant continuellement à progresser. Les consultant(e)s sont aussi accompagné(e)s par un **Manager de mission**, qui les guide et les forme en mission. C'est grâce à cette proximité sur le terrain et aux feedbacks réguliers que les consultants vont développer leurs compétences.

2023. Renforcement des échanges Référents/Référés

En 2023, le rôle du Référent a été renforcé, afin d'homogénéiser les pratiques au sein du cabinet. Chaque Référent doit respecter **trois jalons obligatoires de réunion**, complétés par des échanges intermédiaires fréquents avec son Référé. Ces mesures sont désormais prises en comptes dans la rémunération variable du Référent.

2023. Le management, nouveau critère de rémunération

Depuis la création de Julhiet Sterwen, notre système de variable était en grande majorité un moyen de valoriser le développement commercial. Il nous semblait essentiel de faire évoluer notre politique de variable, dans une volonté d'accompagner au mieux les collaborateurs(trices), tout en s'assurant du bon déroulé des missions. Depuis 2023, **le management des consultant(e)s** en mission est donc **rémunéré à la même hauteur** que le développement commercial.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs

Objectifs



Développement des compétences

People Review & Développement personnalisé

Les **évaluations annuelles**, ou *People Review*, sont effectuées chaque trimestre. Ce rythme permet d'évaluer chaque collaborateur et collaboratrice a minima une fois par an, plus souvent si c'est pertinent. Les séances organisées par grades rassemblent les Référents concernés et les leaders de communautés, pour des décisions collégiales et cohérentes. Au-delà de la validation des niveaux de compétences, ces *People Reviews* permettent d'établir des **préconisations personnalisées** en termes de parcours de développement. Elles sont ensuite validées avec le collaborateur ou la collaboratrice qui pourra bénéficier d'un accompagnement authentiquement individualisé.

Parcours de formation

La formation continue est nécessaire pour l'employabilité et la performance en mission de chacun(e). Nous avons mis en place des **parcours internes de formation**, en tronc commun, afin que les consultant(e)s puissent bénéficier des mêmes formations selon leur grade.

Exemple de parcours tronc commun des grades de stagiaire à consultant confirmé :

Posture conseil

Gestion de projets niveau 1

Entraînement soutenance

PPT & Propale

Ce tronc commun est complété par des **formations spécifiques**, en fonction des trajectoires individuelles et collective, selon les expertises.

2023 Lancement de Skill Up – Portail de formation en ligne

Julhiet Sterwen a digitalisé la formation au travers d'un **portail de formation en ligne, Skill Up**. Dans leur espace personnel, les collaborateurs(trices) ont accès à des « Formations recommandées » spécialement choisies pour eux. Ils peuvent piloter et suivre leur historique et leurs demandes de formations. Cette plateforme donne plus d'autonomie à chacun(e) pour piloter son employabilité.

KPI

82% 

**des collaborateurs de Julhiet Sterwen
ayant suivi au moins une formation
VS 68% (+14 points) en 2022**

18h 

**de formation dispensées en moyenne par
salarié**



Risques physiques

L'activité principale de notre cabinet de conseil consiste à délivrer des prestations intellectuelles à nos clients. Elle n'engendre ainsi pas de danger physique majeur. Les risques physiques sont cependant identifiés et encadrés par le *DUERP (Document Unique d'évaluation des risques professionnels)*, mis à jour annuellement.

Les collaborateurs(trices) peuvent se référer au *Livret sécurité des locaux et au Règlement intérieur* pour tous les sujets relatifs à la signalisation, au dispositif de sécurité, à l'évacuation incendie, au trousseaux premiers secours...

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs

KPI



accidents du travail

0,43%

d'accidents par salariés

(accidents du travail et accidents du trajet)

Nos objectifs 2024

- Organisation de formations aux premiers secours pour les collaborateurs.

Programme JuSt Care

De par notre activité, les principaux risques pour la santé de nos collaborateurs(trices) relèvent des **risques psychosociaux (RPS)**. En prévention, le Programme JuSt Care a été lancé au sein du cabinet. Il s'articule autour de plusieurs mesures.

Plateforme Holivia

Julhiet Sterwen a établi un partenariat avec **la plateforme Holivia**, dès septembre 2022, pour tous les collaborateurs(trices) du groupe. Cette plateforme a pour vocation de **favoriser le mieux-être au quotidien**. Elle rend les salarié(e)s **acteurs(trices) de leur bien-être mental** grâce à des parcours personnalisés, en toute confidentialité et **sensibilise** les maillons de l'organisation avec des formations collectives. Si besoin, des séances avec des **spécialistes de la santé mentale** sont disponibles gratuitement via la plateforme, à hauteur de 6 rendez-vous par an.

Formation des managers aux RPS

L'attention des managers au sujet des RPS est primordiale. Ils ont un rôle à jouer dans la **prévention de ces risques** mais aussi dans **l'accompagnement** et le **suivi des collaborateurs**. La thématique des RPS fait l'objet **d'une formation**, dès le grade de manager. Cette dernière leur permet d'apprendre à identifier les **facteurs de risques** et les **signaux faibles** et à adopter les **bons comportements**.

Sensibilisation des salariés

Des **webinaires organisés en interne** par nos collaborateur(trices) permettent également d'aborder ces thématiques, de **sensibiliser** et de **partager** des bonnes pratiques.

2023 Webinaires de sensibilisation

En 2023, deux webinaires internes ont notamment permis d'aborder les sujets de la gestion du stress et de la posture face à un client à la personnalité difficile.

KPI

1/3 

des collaborateurs inscrits sur la plateforme Holivia



Bien-être des collaborateurs

Environnement de travail

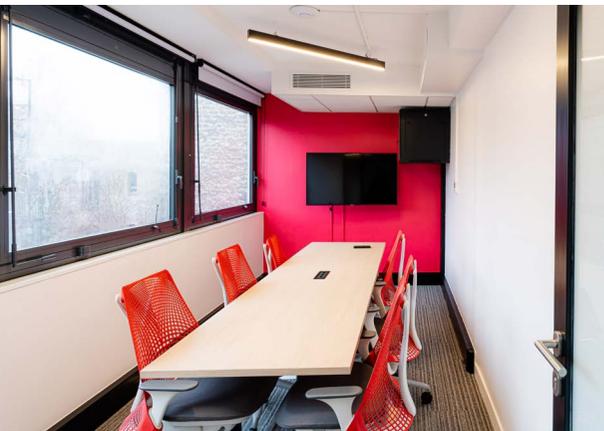
Depuis décembre 2022, Julhiet Sterwen a déménagé dans de nouveaux locaux, offrant **plus d'espace** aux collaborateurs(rices). Ces locaux accueillent également de **vrais lieux de convivialité** : jardin, espace détente au sous-sol d'espace **modulable**, sonorisé et équipé d'une terrasse avec vue sur la Tour Eiffel, au 6^e étage.

Équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

Politique Home Office

Nos principes de télétravail posent un cadre simple, basé sur la **responsabilisation de chacun**. Il repose sur le **dialoque** dans les équipes et avec le client, ainsi que sur le **bon sens** par rapport aux activités à mener. Seules **trois conditions** doivent être respectées :

- Etre présent au moins 2 jours par semaine, chez le client ou au bureau, en fonction des situations et des besoins.
- Passer au bureau au moins une fois par quinzaine, afin de favoriser la dynamique collective.
- Ne pas travailler depuis l'étranger, hors besoin de mission.



ODD Impactés

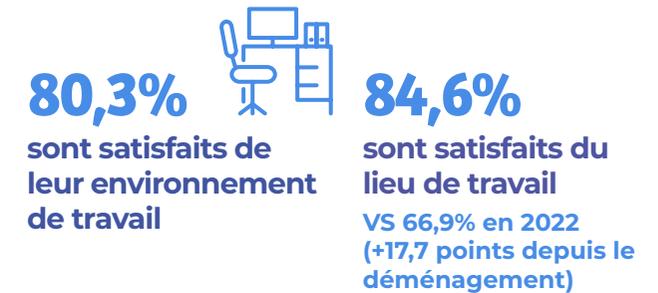


Parties prenantes

Collaborateurs

KPI

Extraits de l'enquête Happy At Work :



Nos objectifs 2024

- Nomination d'un référent déconnexion.

Bien-être des collaborateurs

Bien-être physique

Le sport fait partie de l'ADN de Julhiet Sterwen depuis sa création. Nous invitons donc les collaborateurs(trices) à se réunir autour de la **pratique d'activités sportives**. De nombreuses initiatives ont été lancées par les collaborateurs, avec un appui de Julhiet Sterwen : JuSt Run, JuSt Golf, JuSt Danse, JuSt Football... Elles sont ouvertes à tous et à toutes.

JuSt Run

Cette initiative permet aux collaborateurs de participer à des **courses iconiques**, comme le **Triathlon** ou le **Marathon de Paris**, ainsi qu'à des **initiatives solidaires**.

2023 Zoom sur les courses 2023

En 2023, les **Foulées de l'assurance** ont récolté des dons pour **l'association Adicare**, qui a pour objectif de soutenir et de faire connaître la recherche en cardiologie et chirurgie cardiaque. **La Course des Lumières**, ouverte dans sa version course ou marche, a récolté des fonds pour la **recherche contre le cancer**.

JuSt Football

Lancée en 2022, cette initiative compte un nombre croissant d'adeptes. Une session a été organisée à la fin de chaque mois, ouverte à **tou(te)s les volontaires**, tous niveaux confondus.

2023 Lancement d'équipes Julhiet Sterwen

En novembre 2023, l'initiative **JuSt Foot Féminin** a été lancée pour une phase test de 3 mois, de janvier à mars 2024.

Sponsoring

2023 Sponsoring d'une collaboratrice sportive de haut niveau

Julhiet Sterwen est devenu **sponsor officiel** d'une collaboratrice championne de boxe française : Stella Le Damany. En juin 2023, elle a concouru lors de l'Open de France de Printemps, en Elite A, la première ligue.

KPI



83

dossards mis à disposition dans le cadre des JuSt Run

Nos objectifs 2024

- Reconstitution de l'initiative du JuSt Foot Féminin, qui s'inscrit dans notre programme d'empowerment féminin.



Prévention du harcèlement et des discriminations

2023 Pour s'assurer que chacune et chacun se sente en sécurité et respecté au sein de Julhiet Sterwen, une *Politique de prévention harcèlement et discriminations* a été publiée en 2023.

Une **procédure d'alerte** harcèlement et discriminations a également été formalisée et étoffée pour les victimes ou les témoins de ces situations, qu'elles surviennent au sein du cabinet ou chez le client. La **référénte** Harcèlement et Discriminations est le point de contact à informer systématiquement.

Une **campagne de sensibilisation** sur ces thématiques est venue compléter notre démarche, lancée avec l'appui de la **plateforme Remixt**.

Plusieurs **modules de sensibilisation obligatoires** ont été suivi par nos collaborateurs(trices) sur :

Prévention du
sexisme

Prévention des violences
sexistes et sexuelles

Lutte contre le racisme

Handicap
invisible

En complément, un **atelier** autour du racisme a été organisé dans nos locaux pour libérer la parole des collaborateurs(trices).

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs

KPI



85%

des collaborateurs indiquent être satisfaits de ces modules de sensibilisation

Nos objectifs 2024

- Lancement de nouveaux modules de sensibilisation, notamment abordant le sujet de la parentalité.
- Publication d'une Charte Diversité et Inclusion.

Parentalité

Depuis 2019, Julhiet Sterwen a pris des mesures visant à **faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et vie personnelle** des parents et futurs parents en mettant en place des « **Mesures Parentalité** ».

Pour permettre aux nouveaux parents de s'épanouir pleinement nous mettons à disposition de tous nos collaborateurs(trices) un **Guide de la Parentalité**. Celui-ci explique **les droits** des collaborateur(trices) en tant que parent, apporte des précisions sur **leur retour en entreprise** et sur les dispositifs mis en place pour équilibrer leurs vie professionnelle et personnelle.

2023 Nouvelles mesures parentalité

En 2023, le cabinet a souhaité aller plus loin dans les mesures avec de nouvelles dispositions « parentalité », **plus favorables** que la **Convention Collective du Syntec** initialement applicable :

- Maintien de salaire à partir de 6 mois d'ancienneté au premier jour du congé maternité et paternité.
- Congé de 2 jours pour interruption spontanée de grossesse avant la 22ème semaine.
- Première semaine de reprise sans staffing client après un congé maternité afin de renouer plus doucement avec le rythme du cabinet.
- Augmentation du nombre de berceaux disponibles dans le réseau de crèche pour tenir compte de l'évolution de notre effectif.
- Mise à disposition d'une salle de discrétion pour les salariées qui souhaitent tirer leur lait, avec un espace de stockage réfrigéré dédié.

KPI



14

berceaux disponibles en crèche
VS 10 en 2022





Egalité femmes-hommes

2023 En 2023, parmi les différents sujets de Diversité et Inclusion développés, une attention particulière a été apportée à l'égalité Femmes/Hommes. Un **état des lieux** a permis d'identifier les **points de force** et les **axes d'amélioration** de nos mesures internes distingués sur **4 volets** :

- le recrutement ;
- les conditions d'accès aux métiers et responsabilités ;
- l'environnement de travail sain et inclusif pour tou(te)s ;
- l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Ces mesures ont été consolidées dans un **plan d'action** en fin d'année 2023. Dès l'année prochaine, les actions pourront ainsi être suivies et mesurées.

KPI



93/100

Note à l'index égalité
femmes-hommes

55%

de femmes dans
l'entreprise

Nos objectifs 2024

- Mise en place et suivi du plan d'action « égalité femmes-hommes ».

Handicap

Depuis 2019, notre **Charte Handicap** synthétise nos engagements sur ce sujet autour de **4 piliers** :

- recruter et intégrer ;
- garantir la même évolution professionnelle ;
- sensibiliser nos collaborateurs ;
- s'engager au-delà de la politique RH.

En application de ces engagements, des **mesures** ont été prises comme la **publication** de nos annonces d'emploi sur des **sites dédiés** aux personnes en situation de handicap ou la **nomination** d'un **référént** handicap.

2023 Tout au long de la **27ème SEEPH**, Semaine Européenne de l'Emploi des personnes en situation de Handicap, Julhiet Sterwen a mené diverses **actions de sensibilisation** :

- Module de formation obligatoire sur le handicap invisible ;
- Webinaire dédié à l'accessibilité des supports, avec mise en contexte du handicap au travail et partage de bonnes pratiques à travers une infographie ;
- Diffusion de la politique d'accessibilité des supports, avec une charte graphique adaptée.

Nos objectifs 2024

- Rédaction d'un plan d'action dédié au handicap.

Handicap... (in)visible

Idée reçue :
Handicap = **FAUX**

80% des handicaps sont invisibles !

Il n'y a pas un, mais des handicaps invisibles...

- Les handicaps mentaux
- Les handicaps psychiques
- Les troubles DYS
- Les maladies invalidantes (diabète, asthme, allergies...)
- Les troubles musculo squelettiques (lombalgies, tendinites...)
- Les handicaps sensoriels (déficience visuelle, surdité, anosmie...)

Quelles attitudes adopter ?

Eviter de porter un jugement.
Ce n'est pas parce qu'une personne marche qu'elle n'a pas le droit de se garer à une place réservée aux handicapés.

Elle a peut-être un handicap invisible ?

Questionner la personne porteuse d'un handicap invisible sur ses besoins et non sur son handicap. Cela vous permettra de l'accompagner au quotidien.

Rester naturel, simple et ouvert au dialogue.

Le plus important est de garder en tête que les handicaps invisibles sont les plus nombreux et qu'il faut bien se garder d'un jugement hâtif !

Dialogue social

CSE, au service du Dialogue Social

Le CSE, Comité Social et Economique, assure **l'expression collective des salarié(e)s**. Il permet la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la vie dans l'entreprise. Il examine toutes propositions de nature à **améliorer les conditions de travail, d'emploi et de vie dans l'entreprise**.

Le CSE est à l'écoute des collaborateurs(trices) qui peuvent les rencontrer lors des **permanences hebdomadaires** dans les locaux. Les **rencontres mensuelles** entre le CSE et la Direction Générale sont l'occasion de partager les questions des collaborateurs(trices).

En 2022, le CSE a été **étendu à notre filiale nantaise**, PerformanSe. Il représente aujourd'hui la totalité des entités du Groupe en France.

2023 En janvier 2023, des élections se sont tenues pour **élire les nouveaux membres du CSE**. Les votes ont permis d'élire **7 nouveaux membres**. Ces derniers comptent désormais des collaboratrices de PerformanSe, à Nantes. Les locaux nantais bénéficient donc de **permanences** et **d'événements dédiés**.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs

Évènements de l'année :



Partie 3

Environnement

Notre conviction : Agir, maintenant

Inondations, vagues de chaleur, tempêtes... La nature nous fait entendre, de plus en plus fort, l'urgence de la préserver et même de la régénérer. Julhiet Sterwen est conscient de l'importance d'agir, rapidement et en profondeur.

Gaz à effet de serre – Mesurer

Julhiet Sterwen adopte une démarche autour de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) qui repose sur le triptyque : **mesurer, réduire et compenser**.

Bilans Carbone

Julhiet Sterwen réalise des Bilans Carbone de manière **régulière et volontaire** depuis 2018. Le cabinet est conscient que toute démarche de réduction de ses émissions de GES, démarre par une **mesure de ces émissions**.

Bilan carbone sur les émissions de 2021 et 2022

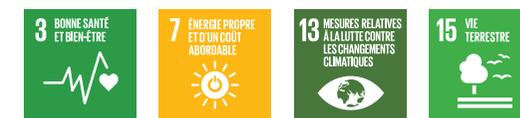
2023. Audit du Bilan Carbone

Le Bilan Carbone portant sur les émissions de juin 2021 à mai 2022 a été **audité et validé par un Organisme Tiers Indépendant** en 2023.

2023. Certification Greenly « Top Green Supplier »

Nous avons été reconnus « **prestataire bas carbone** » par Greenly. Cette notation reflète notre état d'avancement en matière de mesure de nos émissions de gaz à effet de serre, de fixation d'une trajectoire de décarbonation, d'actions de sensibilisation engagées et de contribution à des projets pour lutter contre le réchauffement climatique.

ODD impactés



Parties prenantes

Planète

Objectifs



Gaz à effet de serre – Mesurer

Bilan Carbone sur les émissions de 2023

2023. Mise à jour du périmètre

Pour ce nouveau Bilan Carbone, le périmètre de collecte des données a été élargi à nos **entités de Nantes et en Suisse**. La période de mesure a également été ramenée sur une année civile, du 1er janvier au 31 décembre 2023.

Accompagnement par Carbone 4

Pour la réalisation de ce Bilan Carbone, nous avons été accompagné par le groupe Carbone 4 : expert de la décarbonation et référence sur la construction de stratégie climatique.

Audit thermique et bilan énergétique

2023. L'un de nos objectifs en 2023 était de réaliser un bilan thermique et énergétique sur notre bâtiment de Neuilly-sur-Seine. Ces actions ont été réalisées, et nous ont permis d'engager un dialogue plus constructif avec le gestionnaire du bâtiment. Des actions de correction des anomalies remontées ont été apportées.

KPI

CO²
665

tonnes CO² eq d'émissions de gaz à effets de serre

Scope 1 : 75 tonnes CO² eq

Scope 2 : 10 tonnes CO² eq

Scope 3 : 581 tonnes CO² eq

Cible d'entreprise à mission : élaborer une trajectoire « 0 carbone » d'ici fin 2024.



Gaz à effet de serre – Réduire

Les Bilans carbone réalisés nous ont permis d'obtenir une **cartographie des émissions** et de détecter les **leviers d'actions** les plus pertinents. Pour notre secteur d'activité, les postes sur lesquels agir sont principalement dans le scope 3.

Gestion au sein du bâtiment

Suite à notre déménagement dans de nouveaux locaux, nous passons par un gestionnaire pour notre bâtiment, avec qui nous travaillons main dans la main sur les **mesures de réduction de notre impact**. Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des mesures prises lors de cette première année dans ces nouveaux locaux et les axes d'améliorations que l'on souhaite apporter.

Energie

2023 A notre arrivée dans les locaux en décembre 2022, le **fournisseur d'électricité** choisi par le gestionnaire du bâtiment ne nous garantissait pas une énergie verte. Des négociations ont été engagées dès notre arrivée dans l'objectif de se tourner vers **une énergie d'origine renouvelable**. Ainsi, en 2023 notre électricité est à 100% garantie d'origine renouvelable.

Cuisines équipées

Nous proposons à nos collaborateurs des cuisines équipées et ils ont accès à de la vaisselle réutilisable. Nous n'utilisons ainsi plus de gobelets en carton et offrons à chacun(e) les **moyens de réduire ses déchets au moment des repas**.

Déchets et recyclage

Notre recyclage est assuré par **Cèdre, une entreprise adaptée**. Elle collecte, trie et recycle les déchets valorisables suivants : canettes, bois, papier, bouteilles en plastique, verre, marc de café, gobelets en carton et mégots de cigarettes.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs, Fournisseurs

Objectifs



KPI



100%
d'énergie verte



3 tonnes
de déchets triés
et recyclés

Nos objectifs 2024

- Recyclage et valorisation des bio-déchets.

Gaz à effet de serre – Réduire

Sobriété numérique

Choix du matériel

Les ordinateurs portables sont tous **certifiés Energy Star et EPEAT**. En outre, nous faisons le **choix du non-tactile** : cela nous permet d'éviter l'exploitation de ressources rares indispensables à la fabrication des écrans tactiles, qui, en plus, sont beaucoup plus sujets à la casse que les autres.

Les imprimantes choisies sont plus économiques, notamment en consommation de toners, qui ont ainsi une durée de vie beaucoup plus longue. Enfin, nous proposons, pour les collaborateurs(trices) qui souhaitent n'avoir qu'un seul smartphone, un système de double SIM.

Entretien & recyclage du matériel

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

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

Migration vers le Cloud

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



Gaz à effet de serre – Compenser

Contribution carbone

Soutien d'un projet agricole

Pour compenser ses émissions de l'année 2022, Julhiet Sterwen souhaitait contribuer à un projet porteur de sens. Le cabinet a donc choisi d'aller vers un soutien à **l'agriculture régénérative**. Ses enjeux, complexes, nécessitent de fortes transformations des pratiques, dans le respect de l'environnement et de la biodiversité. Les nouvelles approches visent à atténuer le changement climatique en réduisant et séquestrant les émissions de CO₂.

Dans cette perspective, Julhiet Sterwen a accompagné la **Ferme de Conge sur Orne**, dans la Sarthe, et la **Ferme d'Oigny**, dans le Loir-et-Cher, deux exploitations dédiées à l'élevage de vaches laitières.

Elles actionnent deux leviers communs :

- Amélioration de l'alimentation du troupeau pour limiter les émissions de méthane ;
- Valorisation énergétique des déjections.

Ces 2 projets détiennent le **Label Bas Carbone** suivant la Méthode élevage et grandes cultures validée par le Ministère de la Transition Ecologique.

Pour sa contribution, Julhiet Sterwen s'est appuyé sur Actéon Farm, devenu Oklima. Cette start-up incubée par le Groupe EDF propose d'aller vers des contributions carbone locales, grâce à des projets régionaux en France, avec des co-bénéfices sociaux et environnementaux.

ODD impactés



Objectifs



KPI

CO₂
568

tonnes compensées en contribution carbone des émissions 2022

Nos objectifs 2024

- Nouveau projet de contribution carbone pour compenser nos émissions de l'année 2023.



Sensibilisation en interne

Fresque du Climat

En 2022, nous avons déployé la Fresque du Climat au sein de Julhiet Sterwen, en permettant à tous ceux qui le souhaitent de participer à cet atelier. Plusieurs sessions suivies d'ateliers de réflexions ont donc été animées par un collaborateur expert du sujet.

Cette initiative permet, d'une part, d'aider nos collaborateurs(trices) à comprendre le tableau écologique général, d'élargir la focale à la question de la biodiversité, des ressources non renouvelables, de la pollution de l'air, de l'eau et des sols... D'autre part, la Fresque permet d'ouvrir le sujet sur les pistes d'action, afin d'être mieux en mesure d'accompagner nos clients sur ces domaines, en anticipant les impacts sur les activités.

2023 En 2023, **deux modules spécifiques à Julhiet Sterwen** ont été développés :

- Fresque du climat augmentée par Julhiet Sterwen ;
- Fresque du climat numériquement augmentée par Julhiet Sterwen, mettant l'accent sur les problématiques environnementales propres au numérique.

Ecogestes

La sensibilisation de nos collaborateurs(trices) passe aussi par le partage des gestes et bonnes pratiques à adopter, autant au bureau que dans leur quotidien.

2023 Un chantier de partage d'écogestes a donc été lancé en 2023. Nous avons notamment réalisé une infographie centrée sur la sobriété numérique, rappelant l'importance du sujet, les actions menées par Julhiet Sterwen et les gestes simples permettant de réduire son impact négatif sur l'environnement.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs, Clients

Objectifs



KPI

10%

des collaborateurs ont participé à la Fresque du climat by JS sur l'effectif 2023

VS 9% sur l'effectif 2022

Nos objectifs 2024

- **Partage d'écogestes sur les déchets, l'énergie et la gestion de l'eau.**
- **Organisation de nouvelles sessions de la Fresque du Climat by JS.**

Cible d'entreprise à mission : 60% des collaborateurs formés d'ici 2026.

Sensibilisation de nos clients

Calculatrice carbone

2023 En 2023 a été mené un grand chantier pour concevoir et implémenter **Evaluette, notre nouvel outil d'évaluation de l'empreinte carbone de nos missions**. L'outil sera déployé au sein de toute l'entreprise dès 2024.

Il a été conçu en interne, pour correspondre de manière précise à nos usages et à nos pratiques. L'outil, d'un emploi très simple, conjugue nos données internes et les formules de calcul partagées par l'ADEME.

Le chiffre donné par Evaluette est en premier lieu **un outil de dialogue**. Mentionné dans les propositions commerciales, il permet d'ouvrir le débat sur le sujet avec les clients, et de participer à **l'éveil des consciences**. De manière concrète, il peut être à l'origine d'une réflexion sur les déplacements, à l'échelle de la mission, une des principales sources d'émissions de GES dans nos métiers.

Cible d'entreprise à mission : déploiement de la calculatrice carbone sur 90% des missions d'ici 2026.

Nos objectifs 2024

- Déploiement d'Evaluette, notre calculatrice carbone.



Partie 4

Éthique des affaires

Notre conviction : Entretenir des liens éthiques

Julhiet Sterwen a pleinement conscience de l'importance de sa responsabilité éthique envers l'ensemble de ses parties prenantes, notamment ses clients, collaborateurs(trices) et la société dans son ensemble. Les décisions et actions prises en interne et avec nos parties prenantes externes doivent être guidées par les valeurs et principes du cabinet.

Pratiques commerciales

Adhésion publique

Pacte Mondial de l'ONU (Organisation des Nations Unies)

Julhiet Sterwen est, depuis sa création, signataire du Pacte Mondial de l'ONU. A ce titre, nous publions chaque année une [Communication sur le Progrès](#), faisant le point sur les actions menées au regard des [Objectifs de Développement Durables](#) (ODD) définis par l'ONU.

Charte Syntec du Conseil – Code de déontologie

La profession de Conseil s'est doté de [règles de déontologie](#) et les a inscrit en 1995 dans un code. Syntec Conseil en Management a décidé, en 2003, puis en 2009, de rééditer ce code de déontologie en prenant en compte les éléments actuels liés à l'évolution de ce métier. Julhiet Sterwen respecte les règles professionnelles et déontologiques, les [pratiques commerciales loyales et la libre concurrence](#).

Nos principes fondamentaux

1. **Acceptabilité des Activités** : Nous nous engageons à ne pas réaliser de missions dont les activités contreviennent à nos valeurs éthiques fondamentales. Nous ne travaillerons pas avec des clients dont les pratiques sont contraires à l'éthique, illégales ou nuisibles à la société.
2. **Accompagnement Responsable** : Nous reconnaissons que certaines entreprises clientes peuvent être impliquées dans des activités controversées. Cependant, nous sommes prêts à les accompagner si elles manifestent une volonté sincère de transition vers des pratiques plus respectables et vertueuses. Notre rôle est de les aider à opérer cette transition de manière responsable et transparente.
3. **Respect des Parties Prenantes** : Nous nous engageons à respecter les intérêts de toutes les parties prenantes, notamment clients, collaborateurs(trices), actionnaires, communautés locales et environnement. Nous cherchons à créer de la valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes dans le cadre de nos missions.

ODD impactés

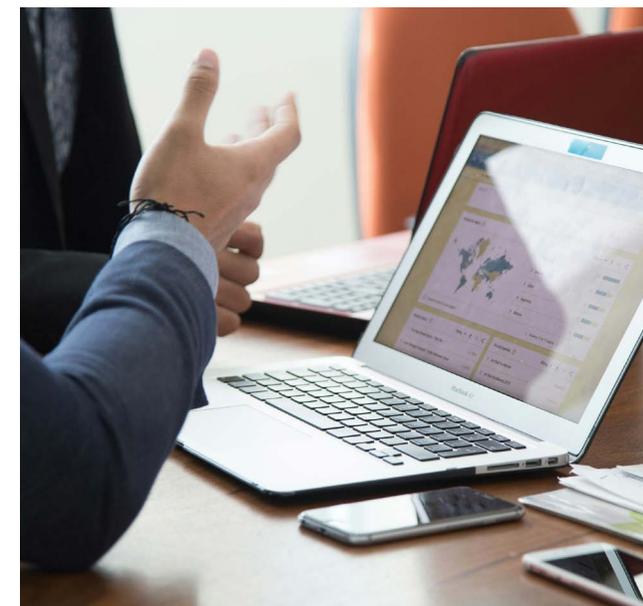


Parties prenantes

Collaborateurs, Clients

Nos objectifs 2024

- Inscrire nos engagements dans un Code Ethique interne.
- Ajout de ce Code Ethique dans le pack de documents signés par les nouveaux arrivants.



Sécurité du Système d'Information

Julhiet Sterwen agit en permanence pour renforcer la sécurité de son Système d'Information. La notation Secure Score délivrée par Microsoft le démontre. Elle évalue notamment **la sécurisation des emails, du stockage et de l'identité**.

En complément, la notation Cybervadis permet **d'obtenir une vue d'ensemble claire des performances de cybersécurité de l'entreprise**, suivant quatre axes clés : identifier, protéger, détecter et réagir.

Sensibilisation des collaborateurs

L'humain est le **premier facteur de risque**, en termes de cybersécurité. Il est donc vital de **sensibiliser les collaborateurs(trices)** à la protection des données et de les former aux bons réflexes.

Tous les collaborateurs(trices) de Julhiet Sterwen reçoivent donc **une sensibilisation sur le phishing**, dispensée par notre partenaire AvantdeCliquer.com. Tous les mois, **des campagnes de faux phishing** sont organisés.

Une **formation Fondamentaux des risques** est également dispensée systématiquement aux nouveaux entrants. Elle traite de la fuite des données, de la RGPD, de la gestion des mots de passe, de la sécurisation des informations et du phishing.

2023 Nous avons renouvelé le mandat de notre **Délégué à la Protection des Données**, chargé de s'assurer du respect des réglementations liées à la RGPD.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs, Clients

KPI

Zéro

Incidents liés à la sécurité de l'information

69/100
**Note à l'évaluation
CyberVadis**

92/100
**Microsoft Secure
Score**
VS 89/100 en 2022

94%

**Des personnes recrutées en 2023 ont
suivi la formation Fondamentaux des
risques**

Nos objectifs 2024

- Lancement d'une nouvelle solution de sensibilisation et de formation à la cybersécurité.

Prévention de la corruption

Corruption

Dans le respect de la législation et des valeurs de Julhiet Sterwen, nous ne pratiquons **pas de politique de distribution de cadeaux**.

De la même façon, les collaborateurs(trices) sont **sensibilisé(e)s au risque de corruption**. Les présents ne sont autorisés que si :

- Ils constituent une marque de satisfaction du client ;
- leur montant n'est pas déraisonnable ;
- aucune contrepartie n'est attendue en retour ;
- ils sont reçus en toute transparence.

Nous invitons également nos collaborateurs(trices) à **enregistrer les dépenses réalisées dans le cadre de leurs missions** et de les faire **valider au préalable en fournissant l'ensemble des pièces justificatives des frais encourus**. Nous nous assurons que les repas d'affaires ne sont pas à destination de la famille, des proches ou amis de nos collaborateurs ou pour toute autre personne n'ayant pas de lien avec notre activité.

Conflits d'intérêts

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

« Dans le métier du conseil, l'éthique est un socle non négociable. Julhiet Sterwen met un point d'honneur à mener ses activités avec transparence, honnêteté, intégrité, fiabilité et responsabilité. La corruption n'a aucune place. »

Marc Sabatier, Président

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs, Clients

KPI



Zéro

Incidents liés à la corruption



Dispositif d'alerte



Le Manager intervient en tant que premier interlocuteur des collaborateurs(trice).



Le Référent anti-corruption est le garant du *Code de Conduite*. Il accuse réception et traite les alertes remontées directement par les collaborateurs(trices) ou par le responsable hiérarchique. Il est l'interlocuteur de choix pour toutes questions ayant trait à la lutte contre la corruption.



Enfin, **la Direction Générale** impulse la politique anti-corruption et s'assure du respect des obligations incombant à Julhiet Sterwen en matière de lutte contre la corruption.



Partie 5

Relations Sociétales

Notre conviction : Aider notre écosystème à grandir

L'entreprise ne vit pas en autarcie. Elle s'inscrit dans un écosystème riche, qu'elle se doit de préserver et d'accompagner au mieux. En tant qu'acteur économique, elle a une responsabilité particulière envers la société dans son ensemble.

Achats Responsables

Engagements pour la durabilité de nos relations avec nos fournisseurs

Notre vision des achats responsables implique une **compréhension du sens de l'achat** et de la démarche globale dans laquelle il s'inscrit. Cela est aussi vrai pour celles et ceux qui achètent que pour celles et ceux qui vendent. Elle nécessite donc une sensibilisation tant des collaborateurs(trices) Julhiet Sterwen que de nos fournisseurs, afin de partager **une culture commune** autour de **l'impact des achats**.

Nos engagements par rapport à nos fournisseurs

Julhiet Sterwen tient, en premier lieu, à **affirmer son engagement** vis-à-vis de ses fournisseurs. Dans le cadre de sa mission, le cabinet a défini un engagement qui s'illustre par un **objectif de qualité relationnelle** avec les fournisseurs.

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

Les engagements de nos fournisseurs

Julhiet Sterwen travaille avec des partenaires alignés avec ses valeurs, et engagés dans la durabilité. Julhiet Sterwen a ainsi intégré dans ses contrats-cadres **la signature des 10 principes du Pacte Mondial**. Ainsi, 100 % de nos prestataires en sont signataires car l'absence de signature est, pour nous, rédhibitoire.

Nous avons également conçu **un questionnaire sur la RSE** destiné à être envoyé à tous nos fournisseurs, afin de pouvoir évaluer leur positionnement sur les sujets sociaux, environnementaux et de gouvernance.

ODD impactés



Parties prenantes

Fournisseurs

Objectifs



KPI



100%

Des fournisseurs sont couverts par les engagements de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables

Cible d'entreprise à mission : 100%



39 jours

Délais de paiement

Cible d'entreprise à mission : 29 jours en 2025

Achats Responsables

Des fournisseurs (de plus en plus) éthiques

Au quotidien, nous intégrons le plus souvent possible **une dimension sociétale et écologique** dans le choix de nos partenaires. Nous encourageons tous les collaborateurs(trices) de Julhiet Sterwen dans cette démarche, grâce à une liste de prestataires éthiques partagée en interne.

Dimension sociétale

Pour nos besoins de prestations en interne, nous prenons en compte un aspect sociétal en faisant appel à **des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESATs) et des entreprises adaptées**. Ces organismes emploient des personnes en situation de handicap.

Quelques exemples d'entreprise avec qui nous avons travaillé en 2023 :

- Le Cercle livre des plateaux repas lors de certains de nos événements.
- Weezea est notre fournisseur de goodies.
- Cèdre est le prestataire en charge du tri sélectif dans nos locaux de Neuilly-sur-Seine.

Dimension environnementale

Nous avons choisi de réduire drastiquement l'achat de goodies, pour réduire notre impact environnemental. Nous nous concentrons sur **des produits réutilisables et utiles au quotidien** de nos collaborateurs(trices) et de nos clients. En ce sens, nous essayons au maximum de distribuer des goodies respectueux de l'environnement : gourdes, couverts en métal pliables, tote-bags...

2023 Dans le cadre du renouvellement de nos goodies d'accueil pour les nouveaux arrivants, nous avons choisi des carnets en papier issus de briques de lait recyclées, des gourdes en métal ainsi que des stylos en bambou.



Nos objectifs 2024

- Déploiement d'un questionnaire d'évaluation de nos fournisseurs sur leurs pratiques RSE

Recherche & Innovation

La recherche permet à Julhiet Sterwen **d'anticiper** les transformations de demain, **d'innover** et ainsi d'avoir une longueur d'avance. Le conseil apporté aux clients est alors d'autant plus **pertinent et précis**.

Soutien à l'innovation et à la recherche

Collaborateurs chercheurs

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

2023 Post Doctorat de Livia Bahier-Michel :

Recherche à l'Université de Sherbrooke, au Canada, au premier trimestre 2023.
Colloque Ethique de la Robotique & IA, organisé par Blue Frog Robotics.

Travaux de notre filiale dédiée aux Soft Skills, PerformanSe : thèses en cours en 2023

Deux collaborateurs de notre filiale, PerformanSe, sont actuellement **en thèse**. Les fruits de leurs réflexions rayonnent dans tout le Groupe :

- *Développement du Capital Psychologique à travers le travail sur les Soft Skills*, par Francesca Murdocco.
- *L'influence du contexte sur les compétences sociales des managers*, par Kacper Luscinski.

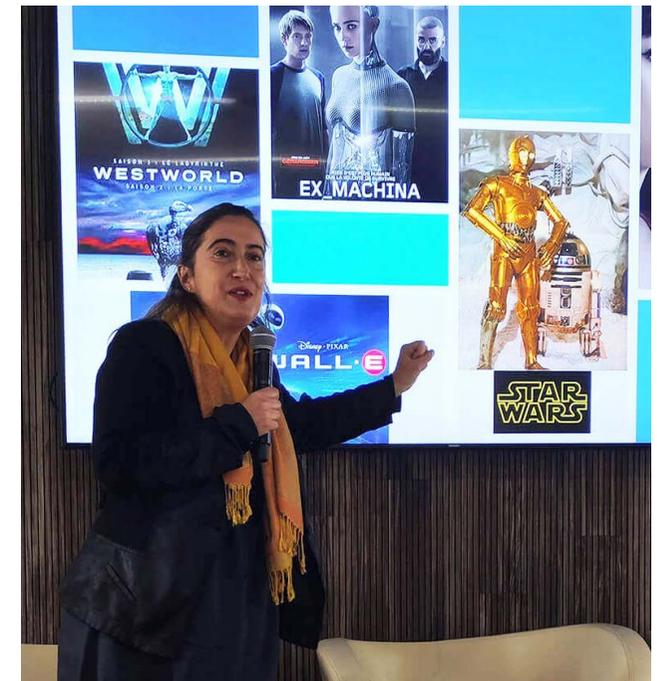
ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs, Partenaires, Clients

Objectifs



Recherche collaborative

Julhiet Sterwen collabore avec des chercheurs, des écoles et des universités.

PerformanSe est co-fondateur de la **Chaire Compétences, Employabilité & Décisions RH** de l'EM Normandie, dont le titulaire est Jean Pralong.

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

Crédit d'Impôt Recherche (CIR)

Le CIR a pour objectif d'encourager les entreprises à mener des activités de recherche et développement (R&D), en couvrant une partie des dépenses engagées.

Soutien aux jeunes entreprises innovantes

Nous avons tissé des liens avec **50Partners**, un incubateur, accélérateur de start-up depuis 2012.

Nous avons cofondé **France FinTech**, association qui regroupe et fédère la FinTech française et vise à la promouvoir en France et au-delà. Dans ce cadre, nous menons conjointement une politique événementielle et de publications. Nous intervenons notamment à FinTech R:Evolution, la rencontre annuelle de France FinTech, depuis 2020.

KPI



5,91% du CA

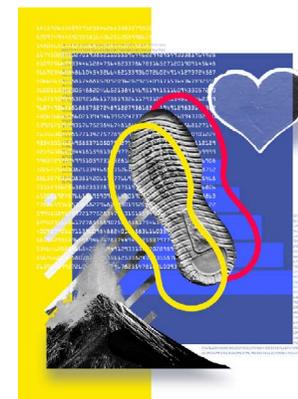
Recherches éligibles au CIR

VS 4,66% (+1,2 points) en 2022

Cible d'entreprise à mission : niveau de recherche éligible au CIR supérieur à 3 % du CA

Nos objectifs 2024

- Aller plus loin plus et valoriser chaque action de recherche réalisée au sein du cabinet, afin de déployer une méthodologie de recherche et d'accompagner les collaborateurs dans la mise en place d'une démarche scientifique



Libre Blanc
L'IMPACT DANS LES SERVICES FINANCIERS
2023

Partage de nos réflexions

Nous pensons qu'il en va de notre responsabilité de **partager le savoir, le fond et la prospective**. Nous publions donc, gratuitement et à disposition de tous, **les fruits de nos réflexions**.

Nos contenus se distinguent par les **convictions portées** sur les différents enjeux. Nous appuyons donc sur ces supports pour promouvoir un discours partageable et clair sur les enjeux de performance durable. Pour nous, la performance est une notion qui va au-delà de la dimension économique, pour tenir compte des dimensions humaines, environnementales, écologiques et sociétales.

Demain avec JS

Notre label « Demain avec JS » est apposé sur nos contenus qui peuvent avoir une dimension prospective.

Podcasts

« **Etonne-moi** » est un podcast qui vise à mettre en avant des travaux de recherche et des visions terrain autour des sciences cognitives et des neurosciences **au service des transformations**. L'objectif est de faciliter la prise de recul et de donner des clés autour du sens et de la mise en œuvre des transformations, en particulier sous l'angle humain.

2023 La **troisième saison** d'Etonne-moi a été diffusée à partir de septembre 2023. Les épisodes traitent de sujets comme les **rencontres interculturelles, les neurosciences ou encore les métiers du futur**.

ODD impactés



Parties prenantes

Société dans son ensemble

Objectifs



Étonne -moi



Les métiers du futur

27:38 / 27:50



Partage de nos réflexions

Livres blancs, baromètres et études

Nous partageons nos savoir-faire afin de favoriser le **développement de l'innovation** et **d'accompagner ainsi nos clients dans leurs transformations**. Les travaux de nos collaborateurs sont partagés chaque année à travers de multiples supports.

2023 Nous avons publié les nouvelles éditions du Baromètre Orientation Client et du Baromètre Phygital Workplace, une étude sur les produits bancaires, une étude sur l'achat d'énergie, ainsi qu'un guide de préparation aux crues de la Seine.

Webinaires

Nos webinaires sont ouverts à toutes et à tous et nous partageons gratuitement les replays via YouTube et notre site web. Plus de 50 webinaires sont disponibles, dont 13 organisés en 2023.

2023 Quelques exemples de webinaires 2023 :

- Les dispositifs d'innovation servent-ils vraiment l'innovation ?
- Leadership responsable : mieux l'appréhender pour mieux l'exercer !
- Immobilier tertiaire : l'énergie, nouvelle source de valeur ?
- La performance n'est pas que financière
- Green IT, IT for green : comment en faire une réalité et un atout pour l'entreprise ?

KPI



58

Actions de communication externes sur des sujets en lien direct avec des travaux de recherche VS 28 (+30) en 2022

Cible d'entreprise à mission : au moins 24



18

Actions de communication externes sur des sujets en lien direct avec les thématiques liées à la performance durable VS 11 (+7) en 2022

Cible d'entreprise à mission : au moins 12 d'ici 2024

Nos objectifs 2024

- Lancement d'un nouveau système de classification pour nos supports ayant le label « Demain avec JS ».

Débat public

Club des DRH et RSE de Neuilly-sur-Seine

Depuis 2021, nous adhérons au **Club des DRH** et au **Club RSE de Neuilly-sur-Seine**. Ces groupes nous permettent d'échanger sur les sujets RSE et de partager nos problématiques et bonnes pratiques avec d'autres entreprises basées à Neuilly-sur-Seine.

Syntec Conseil

Syntec Conseil est l'association professionnelle des métiers du **Conseil en Stratégie & Management**.

Julhiet Sterwen est adhérent, depuis sa création, et respecte la convention collective Syntec.

Nous suivons le code de déontologie de l'association, garante du respect des bonnes pratiques de la profession. La Charte est d'ailleurs annexée à nos contrats de travail.

Depuis 2022, nous participons aux **groupes de travail du Syntec** sur les sujets RSE et RH. Ces groupes nous permettent d'échanger, de demander conseil et de soulever nos préoccupations dans le cadre de nos activités.

ODD impactés



Parties prenantes

Société dans son ensemble



Solidarité & insertion

Depuis 2017, Julhiet Sterwen est partenaire mécène du **Réseau Etincelle**, qui agit en faveur de l'insertion socio-professionnelle des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme. En changeant le regard sur l'entreprise, le Réseau Etincelle permet à ces jeunes de se remobiliser sur leur projet professionnel.

Julhiet Sterwen accompagne le Réseau Etincelle et les jeunes dits « décrocheurs » à travers les actions suivantes :

- Accueil de **sessions de formation** dans nos locaux chaque année.
- Conception et animation de **modules innovants** sur des thématiques qui peuvent être pertinentes pour les jeunes.
- Accompagnement de certains jeunes qui en émettent le souhait sur une période plus longue, grâce aux **parrains et aux marraines**.
- **Versement** chaque année d'une somme d'argent pour permettre au Réseau de se développer.

2023 Organisation de 3 sessions et 1 hackathon solidaire

En 2023, nous avons renouvelé la convention de notre partenariat et accueilli 3 sessions au total :

- **Sessions Neuilly-sur-Seine** : Deux sessions de formations ont eu lieu en janvier et en juin. Pour ces sessions, de nouveaux modules de formation ont été conçus, notamment sur la lecture des fiches de paie.
- **Session Nantes** : PerformanSe a également accueilli une session dans leurs locaux nantais en mai.
- **Hackathon solidaire** : Le Réseau Etincelle nous a offert l'opportunité de l'aider d'une nouvelle manière : à travers un hackathon solidaire, organisé par Big Bloom.
La problématique ? La mobilisation des PME et ETI dans le monde de l'industrie.
Le résultat ? Plein de bonnes idées ! Dont certaines, nous l'espérons, pourront être implémentées.

ODD impactés



Parties prenantes

Association accompagnée

Objectifs



Nos objectifs 2024

- **Accueil de nouvelles sessions de formation dans nos locaux de Neuilly-sur-Seine et de Nantes.**
- **Diversification de nos engagements, auprès d'une autre association sur le volet environnemental.**



Annexes

Annexe 1 : Tableau indicateurs Entreprise à mission

OBJECTIF	ENGAGEMENT	KPI	2023	CIBLE	PERIMETRE
	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 ?»	N/A	Note > 3/5 en 2027	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	39 jours	29 jours en 2025	JS
	3. Maintenir et renforcer notre modèle organisationnel centré sur les collaborateurs	Note globale Happy at Work	4,43/5	Maintenir à au moins 3,5/5	JS,JSF et PerformanSe
	1. Investir sur la recherche dans les domaines suivants : évolutions transformations des marchés, métiers, compétences, organisation & modes de travail, management, comportements & soft skills	Pourcentage de recherches éligibles au CIR	5,91%	Recherches éligibles au CIR > 3 % du CA	JS,JSF et PerformanSe
	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	58	Au moins 24 actions par an en 2025	JS,JSF et PerformanSe



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

18

Au moins 12 actions par an en 2024

JS,JSF et 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 de lecture des mutations à venir (comportements, numériques, écologiques, économiques, sociétales, ...)

Nombre de collaborateurs actionnaires

80

Au moins 120 actions par an en 2025

JS,JSF PerformanSe et 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

N/A

75 % de réponses > 3/5 en 2026

JS,JSF

Epanouissement individuel : taux de cooptation

34%

Taux de cooptation > 35 %

JS,JSF



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 dispose d'un menu contextuel

Pourcentage de collaborateurs formés à la fresque du climat by JS

10%
des effectifs 2023

60% des collaborateurs en 2026

JS,JSF

Evolution, dans le temps, de notre bilan carbone

En cours

Définition d'une trajectoire «0 Carbone» en 2024

JS,JSF PerformanSe et Suisse

Déploiement de la calculatrice auprès de nos clients

N/A

90 % de nos missions en 2026

JS,JSF

Actions de communication sur le sujet

N/A

5/an en 2025

JS,JSF PerformanSe et Suisse

Annexe 2 : Tableau indicateurs RSE

THEME	ENJEU	KPI	2023	PERIMETRE
GOUVERNANCE	Entreprise à mission	Annexe n°1		
	Modèle organisationelle	Note de satisfaction Happy At Work	4,43/5	JS,JSF et PerformanSe
	Partage de la valeur	Nombre de collaborateurs actionnaires propriétaires de leurs actions	80	JSC
SOCIAL & RESSOURCES HUMAINES	Recrutement, fidélisation & engagement	Nombre de participations aux forums écoles	27	JS,JSF
		Taux de cooptation	34%	JS,JSF
	Formation & Développement des compétences	Pourcentage de collaborateurs ayant suivi au moins 1 formation	82%	JS,JSF
		Nombre moyen d'heures de formation dispensées par salarié	18	JS,JSF
	Santé & sécurité	Nombre d'accidents du travail	2	JS,JSF
		Taux d'accidents par salariés (accidents du travail et du trajet)	0,43%	JS,JSF
		Taux d'absentéisme	5,9%	JS,JSF
		Part des collaborateurs inscrits sur la plateforme Holivia	1/3	JS,JSF
	Bien-être	Taux de satisfaction HAW – Environnement de Travail	80,3%	JS,JSF
		Taux de satisfaction HAW – Lieu de travail	84,6%	JS,JSF
		Nombre de dossards JuSt Run	83	JS,JSF

SOCIAL & RESSOURCES HUMAINES	Diversité, équité & inclusion	Taux de satisfaction des modules de prévention Remixt	85%	JS,JSF
		Nombre de berceaux disponibles en crèche	14	JS,JSF
		Index égalité Femmes-Hommes	93/100	JS,JSF
		Pourcentage de femmes dans l'entreprise	55%	JS,JSF
		Pourcentage de femmes au sein des organes de gouvernance	19%	JS,JSF
		Pourcentage de femmes à des postes de Direction	31%	JS,JSF
		Ecart salarial non ajusté	21%	JS,JSF
ENVIRONNEMENT	GES	Total des émissions de GES de l'année 2023	665 tCO2eq	JSG
		Total Scope 1	75 tCO2eq	JSG
		Total Scope 2	10 tCO2eq	JSG
		Total Scope 3	581 tCO2eq	JSG
		Consommation d'électricité	151 020 kWh	JS,JSF
		Part d'énergie renouvelables	100 %	JS,JSF
		Volume des déchet triés	3,1 tonnes	JS,JSF
		Volume d'émissions compensées en 2023	568 tonnes	JS,JSF
		Pourcentage de collaborateurs formés à la fresque du climat by JS	10% <small>des effectifs 2023</small>	JS,JSF

ETHIQUE DES AFFAIRES	Protection des données & Cybersécurité	Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information	0	JSG
		Note à l'évaluation Cybervadis	69/100	JSG
		Microsoft Secure Score	92/100	JSG
		Pourcentage des personnes recrutées ayant suivi la formation Fondamentaux des risques	94%	JS,JSF
	Lutte contre la corruption	Nombre d'incidents liés à la corruption	0	JS,JSF
RELATIONS SOCIETALES	Achats responsables	Part des fournisseurs couverts par les engagements de la Charte Relations fournisseurs et Achats responsables	100%	JS
		Délais de paiements	39 jours	JS
	Recherche & Innovation	Recherche éligibles au CIR	5,91%	JS,JSF et PerformanSe
	Partage de nos réflexions	Actions de communications externes sur des sujets en lien avec des travaux de recherche	58	JS,JSF et PerformanSe
		Actions de communications en lien direct avec la thématique de la performance durable	18	JS,JSF et PerformanSe

julhiet  sterwen

Des suggestions ? Nous sommes à votre écoute !

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

www.julhiet-sterwen.com