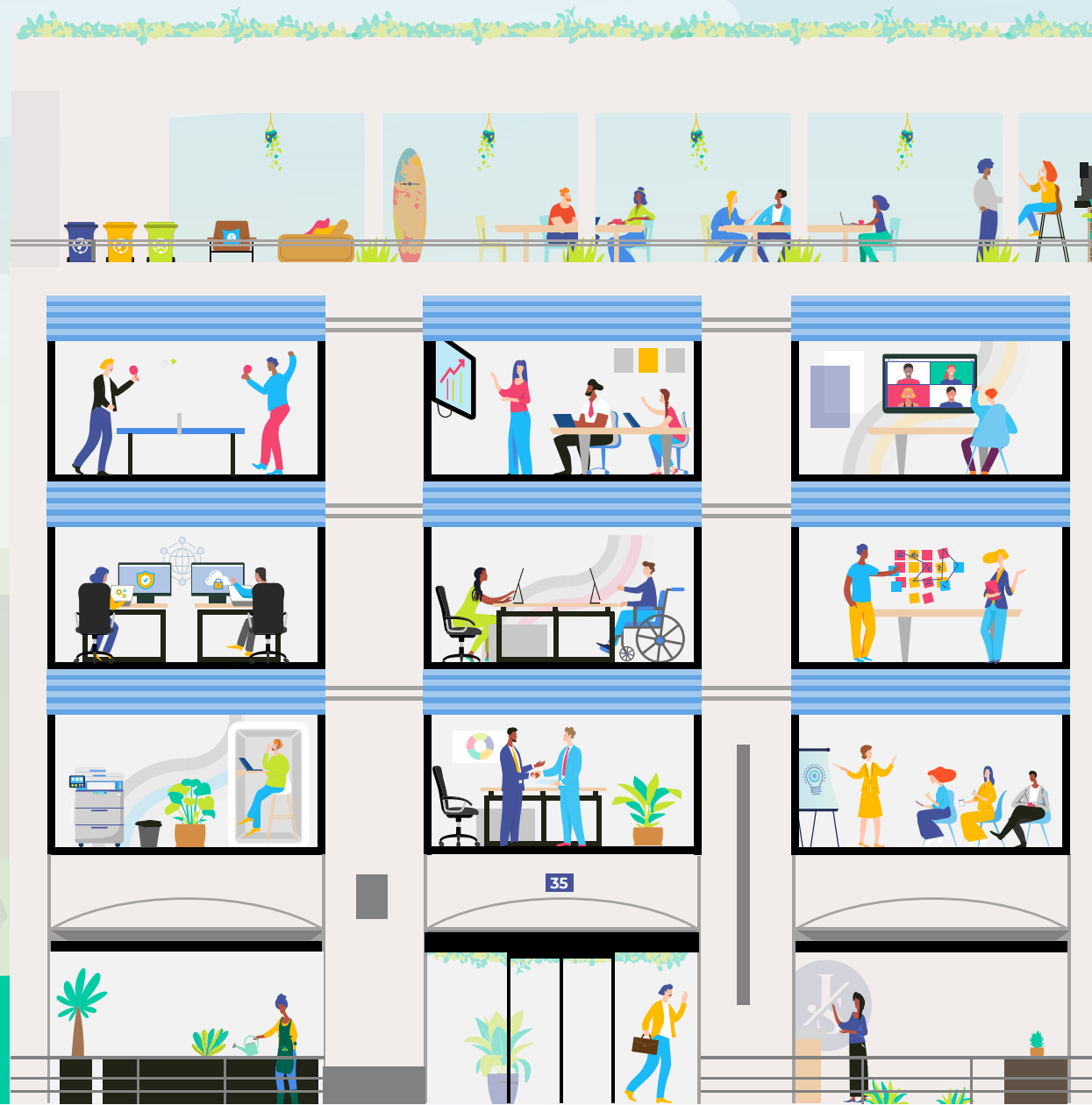


julhiet  sterwen

RAPPORT RSE 2025

CONSULTING
FOR GOOD 



Sommaire

Bienvenue dans notre rapport RSE

03

Edito – Président Julhiet Sterwen

04

Partie 0 : Méthodologie

- 5 Le groupe Julhiet Sterwen
- 6 Notre méthodologie de reporting
 - 6 • Cartographie des risques RSE
 - 7 • Nos Objectifs de développement durable (ODD)
 - 8 • Nos Objectifs d'entreprise à mission
 - 9 • Nos Parties prenantes

10

Partie 1 : Vision & Gouvernance

- 11 Valeurs & Culture d'entreprise
- 13 Gouvernance d'entreprise
- 15 Modèle d'affaires
- 17 Nos adhésions
- 18 Nos évaluations et certifications

19

Partie 2 : Social & Ressources Humaines

- 20 Attraction, fidélisation & engagement des collaborateurs
- 22 Développement des compétences
- 24 Santé & sécurité
- 26 Bien-être & Conditions de travail
- 30 Diversité, Equité & inclusion
- 32 Dialogue social

31

Partie 3 : Environnement

- 34 Gestion des ressources & Biodiversité
- 35 Gestion des émissions de GES - Mesurer
- 36 Gaz à effet de serre – Réduire
- 41 Trajectoire carbone

42

Partie 4 : Ethique des affaires

- 43 Pratiques commerciales
- 44 Protection des données & Cybersécurité
- 45 Prévention de la corruption
- 47 Ethique fiscale

48

Partie 5 : Relations sociétales

- 49 Achats Responsables
- 51 Recherche & innovation
- 54 Partage de nos réflexions
- 56 Mécénat
- 57 Débat public

58

Annexes

- 59 Tableau indicateurs Entreprise à mission
- 61 Tableau indicateurs RSE

Edito 2025



Marc Sabatier
Président

Chère Lectrice, Cher Lecteur,

En termes de RSE, l'année 2024 a été marquée par des vents contraires. Entre convaincus et détracteurs, nous avons choisi notre camp.

Pourquoi ?

Parce qu'il est plus qu'urgent d'agir. Cette conviction, nous l'avons depuis toujours. Et aujourd'hui, que Julhiet Sterwen a grandi, le cabinet est plus que jamais sur le terrain pour faire entendre sa voix. Le Groupe, qui fête ses 10 ans en 2025, a dépassé l'an dernier les 100 millions d'euros de chiffre d'affaires, pour 650 collaborateurs et près de 2000 clients. Tout cela nous pousse à nous réinventer et être toujours plus exigeants envers nous-mêmes, encore et encore... tout en restant fidèles à nos fondamentaux.

Notre vision

Nous pensons qu'une organisation et ses problématiques sont à considérer de manière multidimensionnelle, en commençant par les axes Business, People et Environnement. Ces trois piliers font d'ailleurs écho aux piliers de la RSE. En 2024, pour nous affermir dans cette démarche, nous avons d'ailleurs accueilli au sein du groupe le cabinet (RE)SET, expert de la transition environnementale et économique.

Notre volonté d'exemplarité

Pour accompagner nos clients dans leurs grandes transitions de manière utile et pertinente, nous nous devons d'être exemplaires.

Nous sommes détenteurs de la médaille de platine Ecovadis depuis sa création. En 2024, nous avons décroché de nombreux prix : Grand prix d'innovation RH pour notre système de partage de la valeur, premiers en France sur HappyAt@Work*, pour la deuxième année consécutive, premiers en France sur le classement Weimpact, qui récompense la perception qu'ont les collaborateurs(trices) de notre performance RSE...

Nos valeurs : notre engagement à être utiles, et à passer à l'action

Ce qui nous guide, au quotidien ? C'est la volonté d'être utiles. Utiles, dans nos missions bien sûr, mais aussi pour toutes nos parties prenantes, en vertu de notre engagement "Consulting for Good". Être utiles, c'est (aussi) passer à l'action. Et c'est ce que nous faisons, au quotidien, pour toutes nos parties prenantes.

**Catégorie 500 à 999 collaborateurs, France*



Partie 0

Méthodologie

Le groupe Julhiet Sterwen se développe et sa démarche extra-financière avance avec lui. Ses engagements et actions concrètes se multiplient. Nous avons structuré ce rapport pour faciliter la vision globale. Dans cette perspective, il est donc crucial de proposer une grille de lecture lisible, qui donne du sens au contenu de ce document.

Le groupe Julhiet Sterwen

Le Groupe Julhiet Sterwen est actif dans **toute l'Europe**, avec une présence physique en France, Suisse, Espagne, Benelux et Italie.

En France, l'implantation de bureaux en régions permet de travailler en **proximité** avec des clients locaux : à Neuilly-sur-Seine (Ile-de-France), à Nantes (Grand Ouest), à Lille (Nord) et à Lyon (Auvergne - Rhône Alpes)...

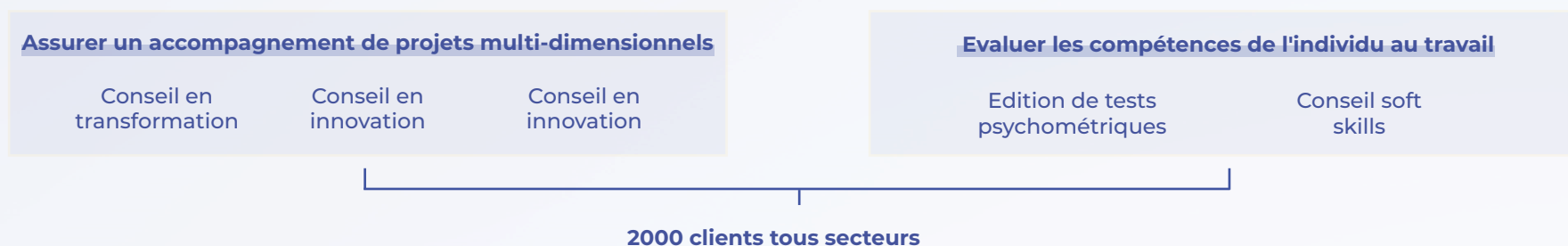
Notre volonté est **d'étendre notre démarche RSE** à l'échelle du groupe.

Ce présent rapport mentionnera les actions des entités : Julhiet Sterwen (JS), Julhiet Sterwen Formation (JSF), PerformanSe et JS Suisse.

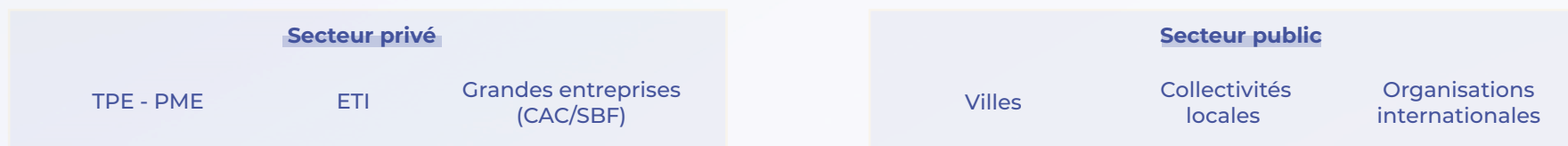
Notre groupe



Notre proposition de valeur



Nos clients



Notre méthodologie de reporting

Cartographie des risques RSE

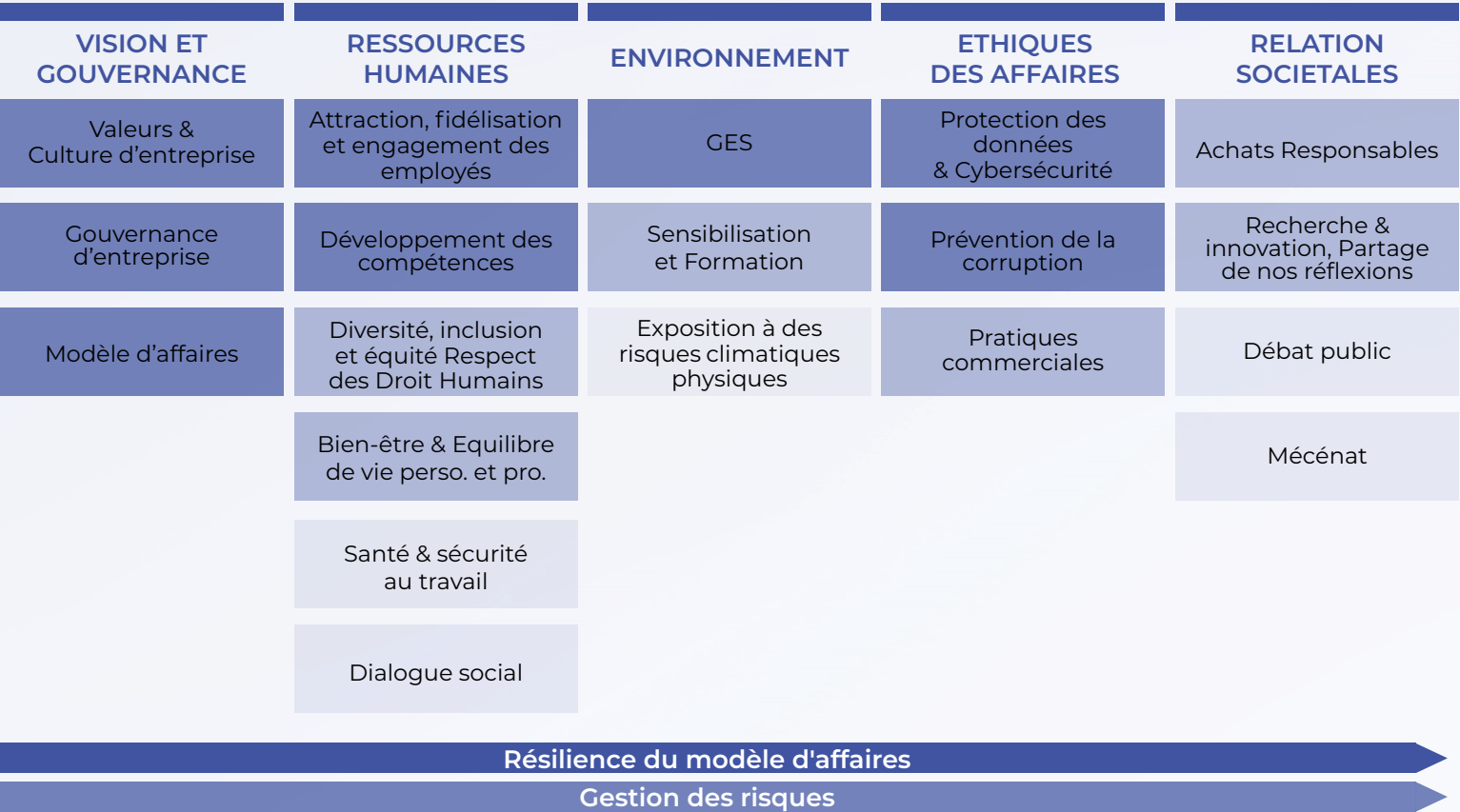
Définition et sens

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 :



Légende :

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



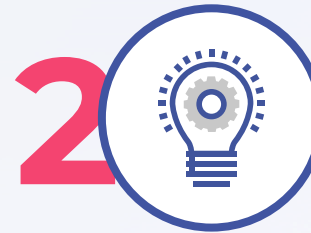
Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable.

Notre méthodologie de reporting

Nos Objectifs d'entreprise à mission



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



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



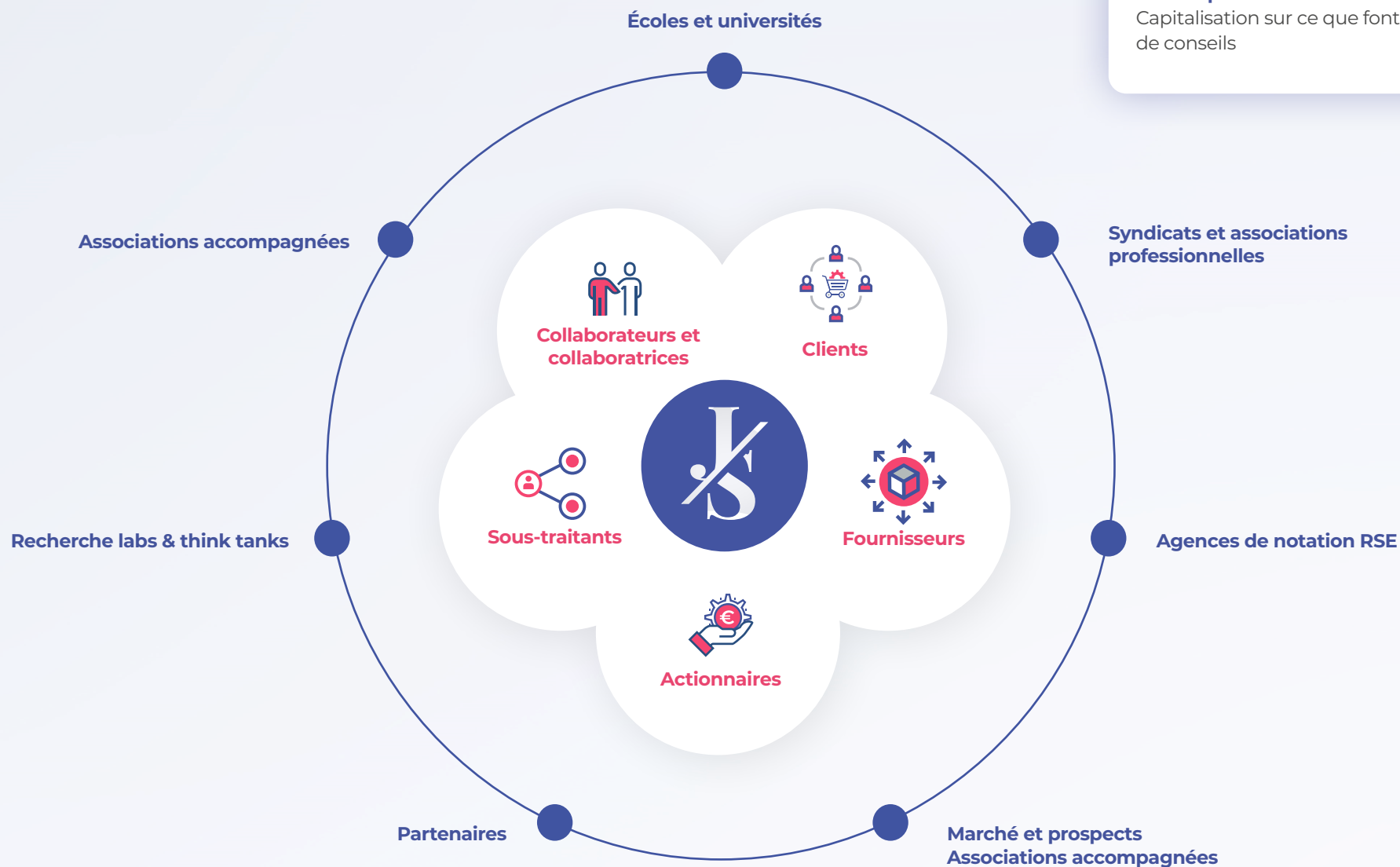
3 Le développement d'une croissance **durable** et **responsable**.



4 La **réduction** de notre empreinte carbone.

Notre méthodologie de reporting

Nos parties prenantes





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.

Valeurs & culture d'entreprise

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**.

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. »

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.](#)

NEW Publication de notre deuxième rapport de mission

En 2024, deux ans après notre engagement en tant qu'entreprise à mission, Julhiet Sterwen a publié son deuxième rapport de mission. Ce dernier nous a permis d'identifier les actions menées et les axes de progression sur chaque engagement. Cette année, un effort particulier a été apporté à notre trajectoire carbone.

ODD impactés



Parties prenantes

Toutes les parties prenantes



Valeurs & culture d'entreprise

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.



Nos objectifs 2025

- **Féminisation de la représentation externe du comité.**
- **Audit de notre troisième rapport de mission.**

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 **2000 clients**, est une autre preuve de sa pertinence.

NEW Julhiet Sterwen atteint de nouveau la 1ère place HappyIndex®AtWork

Chaque année, une enquête est menée par Choose My Company pour mesurer **la satisfaction de nos collaborateurs(trices)**. L'enquête aborde plusieurs thématiques telles que : le développement personnel, l'environnement de travail, le management, la reconnaissance ou encore le développement durable.

En 2024, pour la deuxième année consécutive, Julhiet Sterwen a été classé à la **1ère place du classement HappyIndex®AtWork France** (des entreprises de 500 à 999 salariés, toutes industries confondues), ce qui est totalement inédit. Cela représente pour nous un vrai marqueur du **bien-être social** au sein de notre cabinet.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs

Objectifs EM



KPI



Note de satisfaction HappyIndex®AtWork

4,5/5

VS 4,43/5 (+0,07 points) en 2023

Cible d'entreprise à mission : Maintenir la note de satisfaction HappyIndex®AtWork 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.

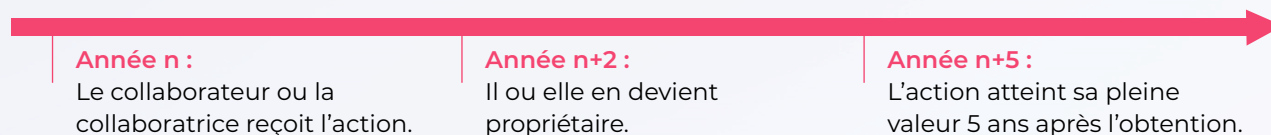
Programme d'actionnariat

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 :



NEW Programme d'actionnariat : médaille d'or de l'innovation RH

En 2024, Julhiet Sterwen a reçu **la médaille d'or lors de la Nuit de l'innovation RH, dans la catégorie « Projet RH d'envergure »**. Organisé par Républik RH, cet événement rassemblait plus de 800 acteurs des Ressources Humaines. Le jury, composé de Directeurs et Directrices des Ressources Humaines, a récompensé notre cabinet pour son dispositif de partage de la valeur.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs

Objectifs EM



KPI



80 collaborateurs sont propriétaires de leurs actions

Cible d'entreprise à mission : 120 collaborateurs en 2025.

Modèle d'affaires

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'affaires** et dans les **missions de conseil** que nous réalisons. A ce titre, nous pouvons identifier deux types de missions.

Impact de chaque mission, pour l'ensemble des transitions

Au sein du cabinet 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.

NEW Rapprochement avec (RE)SET, cabinet de conseil en transition économique et environnementale

En 2024, Julhiet Sterwen a annoncé son rapprochement avec (RE)SET, cabinet spécialisé dans l'économie de la ressource, l'économie circulaire et régénérative.

Le Groupe Julhiet Sterwen, renforce ainsi sa capacité **à adresser l'ensemble des transitions économiques, environnementales, sociales et sociétales**.

ODD Impactés



Parties prenantes

Clients, Collaborateurs

Objectifs EM



Modèle d'affaires

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



NEW Classements Décideurs 2024

En 2024, Julhiet Sterwen a été reconnu à plusieurs reprises dans les classements Décideurs pour ses activités liées à des thématiques RSE :

Dans leur guide « Formation professionnelle » :

- **Excellent**, dans la nouvelle rubrique *Diversité & Inclusion*;
- **Excellent niveau 1**, dans la rubrique *Gestion du stress & RPS*;
- **Excellent**, dans la rubrique *Soft Skills*.

NEW Groupe de travail interne « Durabilité »

En 2024, un groupe de travail interne a été créé, sous l'égide de deux Partner, afin de travailler sur les sujets de durabilité chez nos clients :

- Mieux identifier les missions à impact menées par Julhiet Sterwen ;
- Avoir plus d'impact dans toutes les autres.



Nos adhésions

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.

NEW Deux nouvelles adhésions

Communauté des Conseils à Visée Régénérative - CCVR

En 2023, un parcours Consulting, organisé par la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) et Syntec Conseil, a réuni une quarantaine de cabinets dont M618. En 2024, Julhiet Sterwen a souhaité poursuivre cette démarche et adhéré à la Communauté du Conseil à Visée Régénérative.

Julhiet Sterwen, en tant qu'adhérent à la CCVR :

- **Signer** la Charte d'engagement et les 19 principes qui la composent ;
- **Participer** aux groupes de travail sur des Communs, partagés in fine ;
- **Construire** et respecter une Feuille de route.

Mouvement Impact France

En fin d'année 2024, Julhiet Sterwen a également rejoint le Mouvement Impact France. Ce réseau, porté par et pour les entrepreneurs à impact social et écologique, se fonde sur trois piliers :

- le lobbying ;
- la fédération des acteurs ;
- la création d'outils communs.



Nos évaluations et certifications



N°1
AU CLASSEMENT
HAPPYINDEX®
ATWORK 2024
dans la catégorie des entreprises
de 500-999 collaborateurs(trices)

Julhiet Sterwen est honoré de figurer pour la deuxième année consécutive à la **1ère place dans le classement HappyIndex®@AtWork** des entreprises de 500 à 999 collaborateurs(trices), toutes industries confondues.

En 2024, les dimensions qui ont particulièrement été valorisées par nos collaborateurs(trices) concernent :



85,0 %

Sur notre raison d'être



83 %

Sur notre environnement
de travail



80,6 %

Sur notre développement
durable



N°1
AU CLASSEMENT
WEIMPACT®
2024
dans la catégorie des entreprises
de plus de 200 collaborateurs(trices)

En 2024, Julhiet Sterwen est particulièrement fier d'avoir atteint la **1ère place du classement Welmpact®** des entreprises de plus de 200 collaborateurs(trices).

Cette enquête permet de mettre en avant la manière dont nos collaborateurs(trices) ressentent les politiques et pratiques RSE du cabinet. Ainsi ils soulignent particulièrement :



83,8 %

D'actions concrètes,
en interne ou externe,
pour agir de manière positive
sur notre écosystème



87,5 %

D'actionnaires ayant la volonté
à développer durablement
l'entreprise



87,5 %

De notre entreprise
est respectueuse de
l'environnement



Chaque année, nous faisons évaluer notre démarche RSE (politiques, actions et indicateurs de suivis) **par Ecovadis**, un organisme indépendant.

Pour l'exercice 2024, Julhiet Sterwen a une nouvelle fois décroché la **médaille de platine** (parmi les 1% des entreprises les mieux notées par Ecovadis).



Lors de l'édition 2024 de la Nuit de l'Innovation RH, organisé par République RH, Julhiet Sterwen a reçu la **médaille d'or de l'innovation RH, dans la catégorie « Projet RH d'envergure »**.

Ce trophée vient récompenser notre dispositif de partage de la valeur, basé sur le don d'actions. Pour en savoir plus sur ce dispositif, rendez-vous dans la partie Vision & Gouvernance de ce rapport.



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 2

Social & Ressources Humaines

CONSULTING
FOR GOOD 

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**. Pour les jeunes diplômés, l'obtention du premier emploi est une étape décisive. C'est en ayant cet enjeu à l'esprit que Julhiet Sterwen aborde les relations écoles. 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.

NEW Relations écoles – Signature de deux partenariats

En 2024, Julhiet Sterwen a développé ses relations écoles en signant un partenariat avec deux écoles : **l'ESSEC Business School** et **l'Université Paris Dauphine-PSL**.

Notre cabinet partage avec ces deux entités une approche, basée sur l'importance d'**écouter**, d'**accompagner** et d'**offrir de nouvelles opportunités** à chacun(e), notamment aux étudiants, pour favoriser leur développement.

Ces partenariats ouvrent la porte à des **projets innovants et collaboratifs**, permettant aux étudiants d'apprendre auprès de consultants expérimentés. Pour les étudiants de l'ESSEC, cela se traduit par l'**Expérience Projet** qui leur propose de répondre à une problématique concrète de business development. Les étudiants de Paris Dauphine quant à eux participent au **Challenge Transformation**, qui vise à réaliser une étude de cas concrète.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs, Ecoles & Université

Objectifs EM



KPI



participations aux forums écoles
VS 27 participations en 2023



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 pilotés par l'équipe des Ressources Humaines.

NEW Nouvelle organisation de l'équipe RH

En 2024, l'équipe Ressources Humaines s'est réorganisée avec la création de **trois nouveaux pôles RH spécialisés** afin d'accompagner au mieux les collaborateurs(trices) dans l'ensemble de leur parcours au sein de l'entreprise. Afin que nos collaborateurs(trices) soient épanouis, le cabinet est conscient de l'importance qu'il faut donner à ces trois thématiques, de manière égale, c'est notre responsabilité d'employeur.



Talent Acquisition Management

Une équipe composée d'expert(e)s du recrutement, qui s'engage à rendre le processus de recrutement aussi efficace et transparent que possible, pour tous.



Talent Development Management

Une équipe dédiée aux aspects de développement de compétences et de carrière des collaborateurs(trices).



Talent Care Management

Une équipe spécialisée dans les missions de gestion administrative RH et le volet social, présente avec bienveillance pour appliquer les dispositions légales et les règles du cabinet.

KPI

41%

des recrutements issus de cooptation
VS 34% collaborateurs (+7%) en 2023

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 accompagne le consultant dans son évolution au sein du cabinet, en lui donnant un cadre et en l'aidant continuellement à progresser. Chaque Référent doit respecter **trois jalons obligatoires de réunion** :



Définir la feuille de route



Mesurer la progression



Faire le bilan

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.

Le management, 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 EM



Développement des compétences

People Review & Développement personnalisé

Les évaluations annuelles, ou People Review, sont effectuées **chaque trimestre**. Ce rythme doit permettre à chaque collaborateur(trice) d'être accompagné dans son parcours chez Julhiet Sterwen au rythme qui lui convient. Cette évaluation intervient a minima une fois par an, plus souvent si c'est pertinent.

Les séances sont organisées par grades et 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 Review 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.

NEW Intégration des People Review dans le SIRH

Le bilan annuel se déclenche désormais automatiquement depuis le SIRH au 1er jour du trimestre concerné pour les collaborateurs(trices). Le suivi est ainsi plus précis et donne plus de visibilité sur l'évolution du collaborateur ou de la collaboratrice aux référents.

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.

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

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**.

NEW Création de nouveaux modules de formation

En 2024, de nouveaux modules de formation ont été développés sur la thématique du développement commerciale.

KPI

76% 

des collaborateurs ont suivi au moins une formation





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 trousses premiers secours...

NEW JuSt Secours - Formations aux Gestes qui sauvent

Cinq sessions de formation de 2 heures aux Gestes qui sauvent, **dispensée par des formateurs de la Croix-Rouge**, ont été proposées à nos collaborateurs(trices). L'objectif est d'apprendre les gestes de Premiers Secours avec des formateurs expérimentés sur des thématiques spécifique (Prévention et alerte, hémorragie externe, réanimation cardiaque et utilisation du défibrillateur, PLS).

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs

KPI



accident du travail

0%

d'accidents par salarié

(accidents du travail et accidents du trajet)

Nos objectifs 2025

- **Nouvelles formations aux premiers secours à destination des collaborateurs(trices).**

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.

NEW Sensibilisation de nos collaborateurs sur différents sujets

- Webinaire interne sur les conditions de la **sécurité psychologique**.
- Atelier organisé avec Holivia sur la thématique « **Tendre vers un sommeil apaisant et de qualité** » animé par une experte Holivia, spécialiste du sommeil.

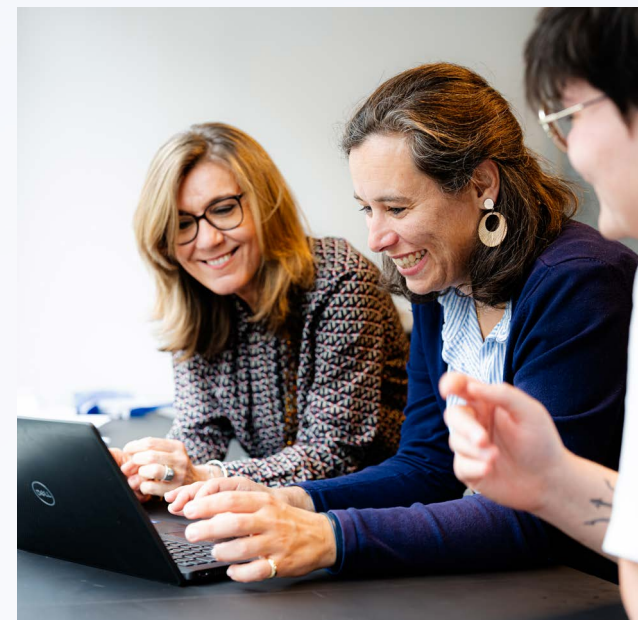
KPI

1/4 

des collaborateurs inscrits sur la plateforme Holivia

Nos objectifs 2025

- Développement de nos actions autour de la **santé mentale et du bien-être de nos collaborateurs(trices)**.



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 **dialogue** 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 :

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

NEW Nouveaux arrivants - Présentiel à 100% sur les deux premiers mois

La période d'intégration est un moment essentiel pour bien démarrer sa carrière chez Julhiet Sterwen. Dans un cabinet comme le nôtre où le JuSt Spirit se vit, il nous semble indispensable que les nouveaux arrivants soient présents sur site pour **comprendre et intégrer le fonctionnement du cabinet et sa culture**, et construire leur réseau interne.

Mesures 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.

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** en tant que parents, apporte des précisions sur **leur retour en entreprise** et sur les dispositifs mis en place pour équilibrer leurs vie professionnelle et personnelle. Une des mesures mise en place concerne notamment la mise à disposition **d'une solution d'accueil en crèche**.

ODD Impactés



Parties prenantes

Collaborateurs

KPI

Extraits de l'enquête Happy At Work :



77,6%

sont satisfaits de la manière dont ils articulent leur vie professionnelle et personnelle



14

berceaux disponibles en crèche

Bien-être & Conditions de travail

Qualité de vie et des conditions de travail

Nous apportons une importance particulière aux conditions de travail proposées à nos collaborateurs(trices) et à l'environnement de travail dans lequel chacun et chacune évolue.

Ainsi, nos locaux de Neuilly-sur-Seine proposent de **vrais lieux de convivialité** : jardin, espace détente modulable au sous-sol d'espace **modulable**, sonorisé et équipé d'une terrasse avec vue sur la Tour Eiffel, au 6^e étage.

NEW Quinzaine de la QVCT

Dans le cadre de l'initiative de l'ANACT, en 2024, une **double Semaine de la QVCT** a été organisée par notre CSE. Les collaborateurs et les collaboratrices de Julhiet Sterwen ont pu profiter de nombreux moments de partage, d'échanges et d'activités physiques et bien-être.

Au programme de cette quinzaine : cours de yoga, de pilates, de médiation, webinaires sur le sommeil et la gestion du stress, interventions de collaboratrices pratiquant leur sport à haut niveau... Chacun(e) a eu l'opportunité de participer aux activités qui lui correspondait.

NEW Phase de test d'une offre « Bien être – Yoga & Qi gong »

Un groupe de collaborateurs(trices) est bêta-testeur de cette offre sur 3 mois. Ils ont ainsi accès à des cours collectifs dispensés par des collaborateurs(trices) formé(e)s au Yoga et Qi gong.

KPI

83%

sont satisfaits de leur environnement de travail



Bien-être & Conditions de travail

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, régies par notre **Charte des JuSt Activités**, ont été lancées par les collaborateurs(trices), avec un appui de Julhiet Sterwen : JuSt Run, JuSt Golf, JuSt Danse, JuSt Football...

JuSt Run

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

NEW Zoom sur les courses solidaires de 2024

En 2024, comme depuis quelques années, le cabinet a participé aux **Foulées de l'assurance** qui récolte des dons pour **l'association Adicare**, qui soutien et fait 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**. Cette année, Julhiet Sterwen a élargie sa participation à une autre course solidaire : **Odysea**, en format course et marche, pour soutenir la **lutte contre le cancer du sein**.

JuSt Football

Lancée en 2022, cette initiative compte un nombre croissant d'adeptes. En 2024, une session a été organisée chaque mois, **ouverte à tou(te)s les volontaires**, tous niveaux confondus.

NEW Reconstitution de l'initiative du JuSt Foot Féminin pour l'année 2024

En novembre 2023, l'initiative JuSt Foot Féminin a été lancée pour une phase test de 3 mois. Après des retours très positifs des participantes, l'initiative a été reconduite jusqu'à décembre 2024.

KPI



77

Dossards mis à disposition des collaborateurs pour le JuSt Run



Bien-être & Conditions de travail

Prévention du harcèlement et des discriminations

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 suivis par nos collaborateurs(trices) sur :

Prévention du
sexisme

Prévention des violences
sexistes et sexuelles

Lutte contre le racisme

Handicap
invisible

NEW Nouveaux modules Remixt

- « Réagir aux discriminations en tant que témoin »
- « De parentalité à parité »

NEW Publication d'une Charte Diversité & Inclusion

Notre engagement moral envers la Diversité & l'Inclusion s'est d'abord inscrit au travers du sujet des personnes en situation de handicap, dans une Charte Handicap. En 2024, nous avons souhaité poser par écrit nos engagements en *faveur de toutes les diversités et contre les discriminations*, en accord avec nos valeurs et l'engagement de Julhiet Sterwen pour le Consulting for Good. Nous avons ainsi publié notre Charte Diversité & Inclusion.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs

KPI



85%

des collaborateurs indiquent être satisfaits
de ces modules de sensibilisation

Diversité, équité & inclusion

Egalité femmes-hommes

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** interne.

NEW Lancement d'un groupe de travail sur les Femmes Partners

Un groupe de travail, à la composition mixte, est en cours de constitution pour approfondir le sujet de l'empowerment féminin au sein de notre cabinet.

Parentalité

Notre cabinet a souhaité aller plus loin que la **Convention Collective du Syntec** initialement applicable, en appliquant des « **mesures parentalité** » **plus favorables**, telles que :

- Maintien de salaire à partir de 6 mois d'ancienneté au premier jour du congé maternité et paternité
- Première semaine de reprise sans staffing client après un congé maternité afin de renouer plus doucement avec le rythme du cabinet.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs

KPI



94/100

Note à l'index égalité femmes-hommes
VS 93/100 en 2023

55%

de femmes dans l'entreprise
VS 55% en 2023

Nos objectifs 2025

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

Diversité, équité & inclusion

Handicap

La thématique du Handicap s'inscrit dans notre démarche globale dédiée à la Diversité & l'Inclusion. Nous tenons à ce que Julhiet Sterwen offre un environnement sain et épanouissant, aussi bien humainement que professionnellement.

Les actions du cabinet se décomposent ainsi sur plusieurs axes et notre Directrice des Relations Sociales a été nommée **référente handicap** et reste le point de contact privilégié sur le sujet.

Recrutement

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. Aussi, toutes nos offres, où qu'elles soient partagées, portent une indication quant à leur ouverture à tous et à toutes, sans discrimination.

Sensibilisation

Le module de formation proposé via Remixt "**Comprendre le handicap invisible**" est obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs(trices). Pour compléter les connaissances de nos collaborateurs, une infographie est à leur disposition sur Teams mais également affichée dans nos locaux de Neuilly, au -1.

Accessibilité

Dans notre activité, le premier outil des consultant(e)s, est PowerPoint. Des consultants internes ont ainsi mis en place un webinaire sur l'accessibilité des slides PPT. D'autres ressources sont également mises à la disposition de nos collaborateurs(trices) telle qu'un guide et une checklist d'accessibilité intégré dans nos présentations.

NEW Evaluation de l'accessibilité de notre site internet

L'accessibilité du site internet Julhiet Sterwen a été testé et a obtenu une note de **91/100**. Pour référence, un bon score d'accessibilité moyen se situe généralement entre **80 et 100**.

Ceci indique que notre site répond à la plupart des critères Web Content Accessibility Guidelines (WCAG), ce qui le rend très accessible à une grande variété d'utilisateurs.

KPI

91/100

Note d'accessibilité de notre site internet

Nos objectifs 2025

- Amélioration de l'accessibilité de notre site internet.



Dialogue Social

Le rôle central du Comité Social et Economique

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.

Périmètre d'action

Depuis 2022, le CSE a été étendu à notre filiale nantaise, PerformanSe. Il représente aujourd'hui la totalité des entités du Groupe en France. Les élections de 2023 ont permis d'élire 7 nouveaux membres, dont des collaboratrices de PerformanSe, à Nantes.

Le CSE, à l'écoute des collaborateurs

Le CSE a cœur de maintenir sa proximité avec les collaborateurs(trices) en organisant régulièrement des permanences hebdomadaires sur le site de Neuilly-sur-Seine ou à Nantes. Le comité est au cœur du dialogue social et sa vocation est de simplifier la collaboration entre les salariés et la direction de l'entreprise. Les rencontres mensuelles entre le CSE et la Direction Générale sont l'occasion de partager les questions des collaborateurs(trices), les informations sur la marche de l'entreprise et les actualités du cabinet.

La commission CSSCT

C'est une commission spécifique créée au sein du CSE, qui traite des questions de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail. Les membres de cette commission s'assurent de la meilleure protection de la santé des salariés, veillent à la prévention des risques professionnels et contribuent à l'amélioration des conditions de travail.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs

Le CSE saisit également les événements calendaires pour organiser des moments conviviaux et d'échanges sur ces deux sites :





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.

Gestion des ressources & Biodiversité

L'activité principale du groupe Julhiet Sterwen consiste à délivrer des prestations intellectuelles à nos clients. Cette activité de service n'engendre ainsi pas d'impact direct nuisible pour la biodiversité ou sur la consommation de ressources.

Aussi, aucune de nos entités n'est localisée dans une zone protégée ou sensible.

Aménagement de nos locaux

Après un audit biodiversité réalisé par notre gestionnaire de bâtiment, deux solutions nous ont été proposées afin d'avoir un impact positif sur la biodiversité environnante :

- L'aménagement de nos balcons avec des plantes mellifères
- L'installation d'un hôtel à insectes dans notre jardin.

Ces deux projets sont actuellement en cours d'étude.



ODD impactés



Parties prenantes

Toutes nos parties prenantes

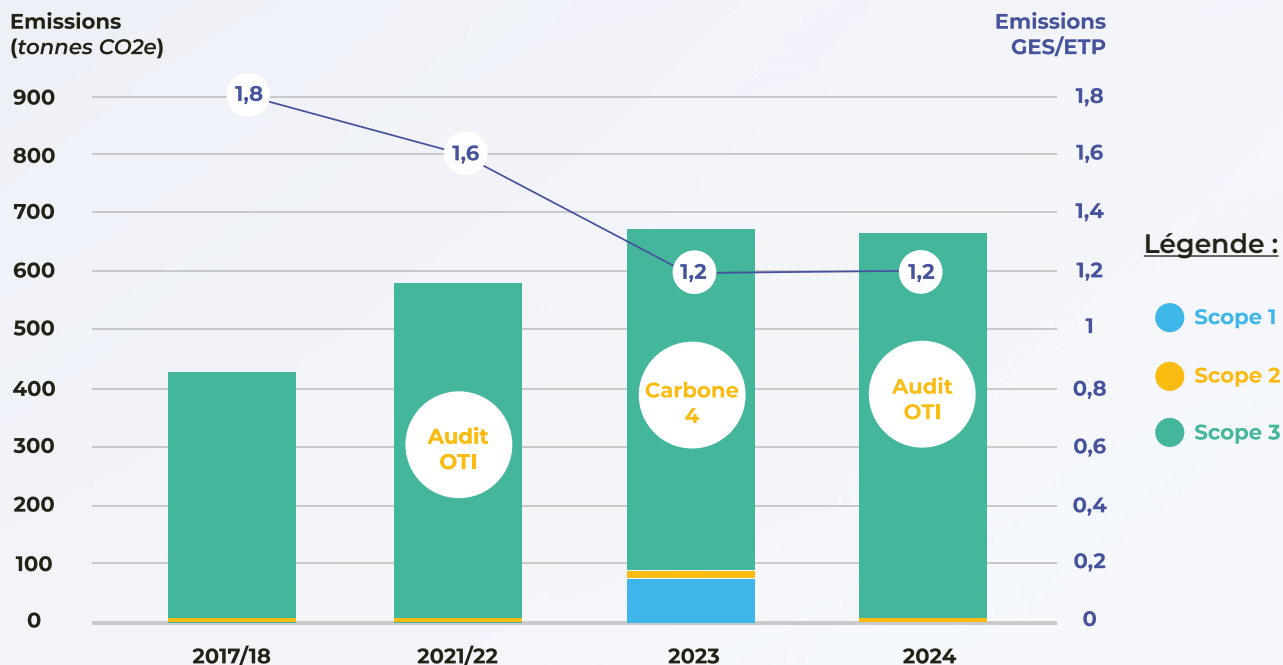


Gestion des émissions de GES - Mesurer

La première étape dans la démarche autour des émissions de gaz à effet de serre du cabinet est de mesurer son impact et ses postes d'émissions principaux.

Bilans Carbone

Julhiet Sterwen a réalisé ses premiers Bilans Carbone de manière **régulière et volontaire** à partir de 2018. Le bilan de 2021-2022 a été validé par un OTI. Celui de 2023 a été réalisé par Carbone 4. En 2024, le bilan carbone a été réalisé en interne par une collaboratrice formée à la méthodologie bilan carbone et validé par un OTI.



Audit

Audit thermique et bilan énergétique

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.

ODD impactés



Parties prenantes

Toutes nos parties prenantes

Objectifs EM



KPI

CO₂
663

tonnes CO₂ équivalent

Scope 1 : 0 tonnes CO₂ e

Scope 2 : 7 tonnes CO₂ e

Scope 3 : 656 tonnes CO₂ e

1,2

tonnes CO₂ e/ETP

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

Dans nos locaux de Neuilly-sur-Seine, 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 depuis notre installation et les axes d'améliorations que l'on souhaite apporter.

Energie

A notre arrivée dans les locaux en fin d'année 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 et en 2024 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.

NEW Recyclage et valorisation des bio-déchets

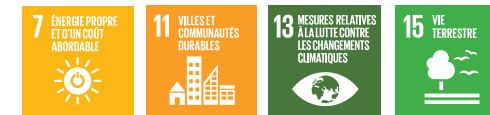
Les bio-déchets récoltés dans ces nouveaux bacs seront valorisés par méthanisation, pour devenir du biogaz, ou du digestat ou par compostage.

NEW Sensibilisation de nos collaborateurs(trices) aux Ecogestes tri

En 2024, deux infographies ont été diffusées sur les thématiques suivantes :

- Un objectif zéro déchet au moment des repas, avec des partages de bonnes pratiques ;
- Un rappel des pratiques de tri en vigueur dans nos locaux.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs, Fournisseurs

Objectifs EM



KPI



100%

d'énergie verte



4,9 tonnes

de déchets triés
et recyclés

Gaz à effet de serre – Réduire

Déplacements professionnels

Pour la réalisation de notre activité de conseil et afin d'allier notre souhait de mettre l'humain au centre, nous favorisons la présence physique chez nos clients. Ainsi, nos collaborateurs(trices) sont amenés à se déplacer sur notre site mais également sur les sites clients, répartis en France.

Enquête déplacements

Des **enquêtes mobilité** sont réalisées auprès de nos collaborateurs(trices) et ciblent leurs habitudes de déplacements en Île-de-France. Les données obtenues permettent de préciser la mesure de notre empreinte carbone, d'identifier les habitudes de déplacements de nos collaborateurs(rices) pour ensuite agir sur les postes les plus émetteurs.

NEW Enquête mobilité étendue à nos entités en Suisse et à Nantes

En 2024, une enquête mobilité a été réalisée également sur le site de Nantes et de Nyon, en Suisse.

Calculatrice carbone

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**. 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.

NEW Déploiement et nouvelle version de notre outil Evaluette.

L'outil a été présenté et déployé au sein du cabinet, en 2024, avec des présentations dédiées par communautés d'expertise. Cette première année d'utilisation a été l'occasion de récolter les retours de consultant(e)s confronté(e)s à des besoins de déplacements différents. Ces retours ont été pris en compte pour développer une nouvelle version de l'outil, offrant plus de détail dans les données renseignées.

KPI

20%

Taux d'utilisation d'Evaluette à nos missions remportées en 2024

Cible d'entreprise à mission : 90% des missions d'ici 2026.

ZOOM : Disparités du volume de déplacements au sein du cabinet

Le cabinet Julhiet Sterwen compte plusieurs communautés d'expertises qui rencontrent des nécessités de déplacements différentes.

Afin d'avoir un réel impact, nous allons identifier les communautés les plus nomades.

Nos objectifs 2025

- **Challenge du déploiement d'Evaluette**

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**.

NEW Suppression d'une imprimante dans nos locaux de Neuilly-sur-Seine

En 2024, nous avons par exemple réduit drastiquement nos impressions, de 20 000 à 7 000 en quelques mois. Ce constat nous a permis de nous séparer d'une imprimante qui était en leasing et aura donc une seconde vie.

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.

KPI

65% 

De réduction de nos impressions en 1 an



Gaz à effet de serre – Réduire

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.

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.

ZOOM : Vers de nouveaux modules de sensibilisation ?

L'association La Fresque du Climat a été créée en 2018 et son atelier de sensibilisation a, depuis, largement été diffusé au sein des écoles, des universités, des entreprises ou encore des collectivités territoriales.

Le constat fait par notre cabinet est que nombreux et nombreuses de nos collaborateurs et collaboratrices ont déjà été sensibilisé(e)s à cet atelier au cours de leur formation, de leur parcours professionnel ou dans leur vie personnelle.

Notre objectif est de continuer à sensibiliser nos collaborateurs(trices) sur les thématiques majeures du climat et de l'environnement. Nous allons réfléchir à de nouveaux formats de formation.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs, Clients

Objectifs EM



KPI

10%

Des collaborateurs ont participé à la Fresque du climat by JS depuis 2022

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

Nos objectifs 2025

- Proposer de nouveaux modules de sensibilisation, sous différents formats.

Gaz à effet de serre – Réduire

Contribution carbone

Chaque année, Julhiet Sterwen choisit de compenser les émissions de GES qui n'ont pas pu être évitées, en contribuant à un projet porteur de sens.

Afin de compenser les émissions de l'année 2023, Julhiet Sterwen s'est engagé à soutenir le projet d'exploitation céréalière d'Ymonville qui devrait permettre d'éviter ou de séquestrer 720 tonnes de CO2. Ce projet remplit l'ensemble des critères visés par le cabinet : c'est un projet agricole, localisé en France avec un impact sur la biodiversité.

Ce projet se base sur la mise en place de couverts végétaux, notamment des CIPAN, sur des cultures de colza et de céréales majoritairement destinées à la consommation humaine. Les apports de cette méthode sont nombreux. En premier lieu, elle permet d'améliorer la santé et la fertilité des sols. Elle joue ensuite un rôle dans le stockage du carbone. Et elle permet également la conservation de la biodiversité, notamment les pollinisateurs et la petite faune de plaine

Grâce à notre financement, l'agriculteur a déjà pu mettre en place certaines actions :

➔ **LEVIER 1 :** Remplacement des engrais minéraux par de l'engrais organique avant de semer son colza.

➔ **LEVIER 2 :** Mise en place du couvert d'interculture (cf. photo envoyée par l'agriculteur).

ODD impactés



Parties prenantes

Société

Objectifs EM



Trajectoire carbone

Construction de notre Trajectoire carbone

En 2024, en lien avec son engagement d'entreprise à mission, Julhiet Sterwen a souhaité inscrire sa démarche de gestion des émissions de gaz à effet de serre dans une projection à long terme. Une trajectoire carbone a ainsi été construite, avec pour objectif de se conformer aux Accords de Paris.

Structuration de la démarche

Dans un contexte de croissance de notre activité, il fallait choisir un indicateur pertinent afin de suivre et piloter nos émissions. L'indicateur choisi a été le **montant d'émissions globales ramené par ETP**.

L'outil de calcul du Bilan Carbone nous a ensuite permis de définir des objectifs de réductions à court et moyen termes. Ces objectifs ont été appliqués à notre année de référence : 2018 (1,8 tCO₂e/ETP) pour construire la trajectoire. En 2024, le cabinet a maintenu son avance sur la trajectoire projetée avec 1,2 tCO₂e par ETP.

Modélisation de la trajectoire

Emissions GES/ETP

(tCO₂e/ETP)



Légende :

--- Trajectoire projetée à horizon 2035
(construite à partir des objectifs de réduction)

— Trajectoire mesurée (entre 2018 et 2024)

ODD impactés



Parties prenantes

Toutes nos parties prenantes

Objectifs EM



KPI



Trajectoire carbone définie

Cible entreprise à mission : Définition d'une trajectoire carbone d'ici fin 2024.

Nos objectifs 2025

- Validation de nos objectifs par SBTi



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.

NEW Inscription de nos engagements dans un Code Ethique interne.

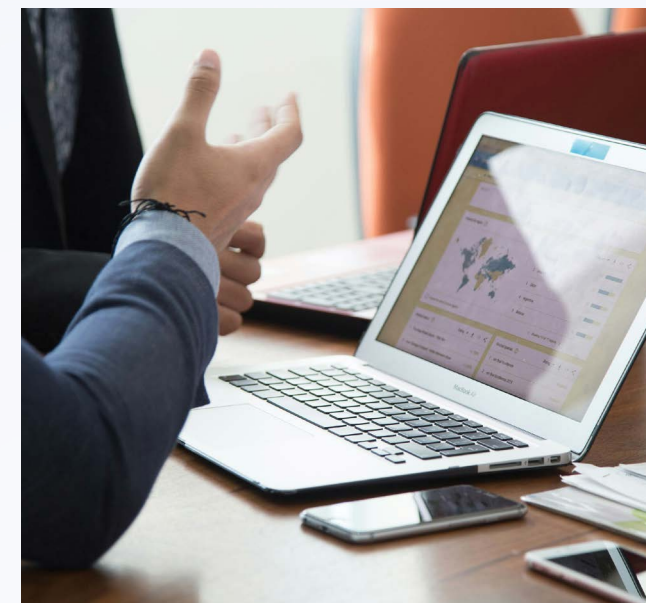
Notre Code Ethique est intégré au pack de documents internes qui est soumis à la signature de chaque nouveaux entrants.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs, Clients



Protection des données & Cybersécurité

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 ces thématiques. Ce sujet est suivi et sous le contrôle de notre **Délégué à la Protection des Données**, chargé de s'assurer du respect des réglementations liées à la RGPD.

NEW Nouveau prestataire de sensibilisation : Mantra

Simulations de phishing

Nos collaborateurs(trices) reçoivent, régulièrement, **de faux emails de phishing**, pour les former à les reconnaître et à lutter contre ces attaques. **L'objectif du cabinet** est un taux de clic à 0. Un nouveau bouton a été déployé dans nos Outlook pour déclarer en un clic et directement à l'IT un **mail frauduleux**.

Sensibilisation à la cybersécurité

Directement dans Teams, des modules de sensibilisation interactifs et ludiques sont proposés à nos collaborateurs(trices). Ces e-learning de 3/4 min maximum sont envoyés **par notre nouveau prestataire Mantra et son coach cyber « Alex »**. Ces cours, obligatoires, partagent des conseils pratiques pour protéger les collaborateurs(trices) à titre personnel et professionnel.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs, Clients

KPI



Incident lié à la sécurité de l'information



869/1000

Note à l'évaluation CyberVadis

VS 699/1000 (+170 points) en 2023

92,72/100

Microsoft Secure Score

VS 92/100 en 2023

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 sont 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



Incident lié à la corruption



Prévention de la corruption

Dispositif d'alerte



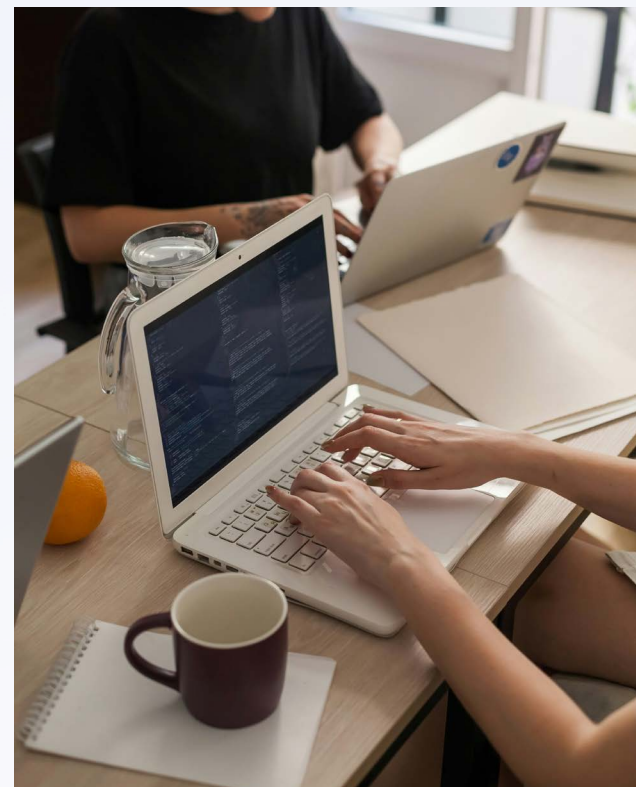
Le Manager intervient en tant que premier interlocuteur des collaborateurs(trice).



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.



Éthiques des affaires

Ethique fiscale

Exemplarité fiscale

Julhiet Sterwen veille à préserver **une exemplarité constante** en termes de politique fiscale. Ainsi, nous sommes fiers de payer nos impôts en France. Cette exemplarité se traduit par :

- **Contribution locale** : Nous sommes fiers de payer nos impôts en France. De cette façon, nous contribuons directement au développement économique et social du pays. Cela reflète notre engagement à soutenir les communautés locales et à participer activement à l'économie nationale.
- **Transparence** : Julhiet Sterwen opère 99% de son activité sur le marché français. L'organisation des entités juridiques du groupe est simple et transparente. Elle correspond aux objets sociaux de nos activités, sans logique d'optimisation.
- **Éthique** : Nous adoptons une approche éthique de la fiscalité, en évitant les pratiques d'optimisation qui pourraient nuire à notre réputation et à la confiance de nos parties prenantes.

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs, Clients





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 EM



KPI



100%

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

Cible d'entreprise à mission : 100%



31 jours

Délais de paiement

Cible d'entreprise à mission : 29 jours en 2025.

Nos objectifs 2025

- Déploiement de l'évaluation de nos fournisseurs sur leurs pratiques RSE.

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 2024.

- 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.

NEW Nouveau prestataire pour les paniers de fruits

Le prestataire pour les fruits offerts par notre CSE est désormais Refruiting, une Entreprise Adaptée, ce qui signifie qu'elle emploie au moins 55 % de collaborateurs en situation de handicap pour sélectionner les fruits, préparer les paniers et assurer la livraison.

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...

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.



Recherche et 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**.

Pôle Recherche & Développement

NEW Structuration du pôle R&D

Composition & Gouvernance du pôle

Le pôle R&D est piloté depuis quelques années par Livia Bahier Michel, Docteure en Sciences de l'éducation et Luc Tardieu, Docteur en Sciences Economiques. En 2024, il a été renforcé avec le recrutement d'un **ingénieur de recherche R&D, spécialisé en Sciences de gestion**.

Cela a également été l'occasion de revoir l'organisation et le fonctionnement du pôle, avec **une nouvelle feuille de route**. Cette dernière a été présentée à l'ensemble des communautés d'expertise du cabinet. Par ailleurs, **des référents R&D** ont été identifiés dans chacune d'entre elles. Cela a essentiellement pour but :

- D'intervenir au plus près des communautés afin d'identifier et d'initier plus facilement des projets de recherche ;
- De couvrir l'ensemble de nos domaines d'expertise

De plus, un **COPIL R&D**, composé des membres du pôle ainsi que du Directeur Général, et avec l'intervention de notre Directeur Financier, se réunit tous les deux mois.

Structuration et classification des travaux

Les travaux internes correspondent aux expertises du cabinet et ont été classés selon **4 thématiques** :



L'IA au service des métiers



Changements au travail
et culture organisationnelle



Performance financière face
aux changements réglementaires



Accompagnement des transformations
face à la crise climatique

ODD impactés



Parties prenantes

Collaborateurs, Partenaires, Clients

Objectifs EM



« **L'objectif de ce pôle est de fédérer un écosystème riche composé à la fois de collaborateurs(trices) chercheur(e)s et de partenariats scientifiques de premier plan** »

Nos objectifs 2025

- Concentration des efforts du Pôle R&D autour des quatre thématiques présentées.

Recherche et innovation

Soutien aux travaux de recherches

Collaborateurs chercheurs

Julhiet Sterwen compte parmi ses collaborateurs.trices, des **chercheurs affiliés à des laboratoires de recherche** en France et même à l'étranger, ainsi que des **chercheurs affiliés à des écoles doctorales** (des doctorants qui préparent leur thèse mais également des docteurs qui ont déjà soutenu la leur).

Ces chercheurs travaillent sur des sujets divers et variés, avec des **articles académiques** présentés dans des manifestations scientifiques (colloques, congrès, conférences...) et dans certains cas publiés dans des **revues scientifiques** à comité de relecture.

Leurs travaux contribuent largement à **créer l'innovation** et à nous permettre d'accompagner nos clients avec un regard atypique.

NEW Thèses 2024 : Julhiet Sterwen & PerformanSe, notre filiale Soft Skills

Une collaboratrice de notre filiale PerformanSe, Francesca Murdocco a soutenu en décembre 2024, sa thèse intitulée « *Questionnement conceptuel et psychométrique autour du Capital Psychologique : apports de la théorie de réponse à l'item Thurstonienne.* »

Deux autres collaborateurs sont en cours de finalisation de la leur :

- Kacper Luscinski sur le sujet : « *L'influence du contexte sur les compétences sociales des managers* »
- Sabi Orou Guiwa sur le sujet : « *La difficile appropriation de la RSE par les TPE et les PME* »

NEW Publications d'articles de Recherche :

En 2024, deux articles de recherche ont été publiés par Luc Tardieu :

- *La responsabilité des équipes est-elle le remède à tout ?*
- *RSE : peut-on réussir dans les managers ?*

Sensibilisation interne

NEW Deux semaines de la R&D

En 2024, deux temps forts, organisés en interne, ont permis de mettre en avant la R&D :

- Une première semaine de sensibilisation sur « Qu'est-ce que la R&D ? », avec des ateliers et des présentations permettant de définir cette thématique et faire participer les collaborateurs(trices) ;
- Un colloque interne placé sous le thème de la TRANSITION, au format hybride, avec des présentations de travaux menés par des collaborateurs(trices).

KPI



7,34% du CA
Recherches éligibles au CIR
VS 5,91% (+1,43 points) en 2023

Semaine de la R&D

du 18/11 au 21/11 de 12h à 13h30
by julhiet sterwen

PREMIER JUST COLLOQUE SCIENTIFIQUE
 Chaque jour, une conférence et la présentation de nos projets de recherche

LUNDI 18 NOVEMBRE

TRANSITION ÉCONOMIQUE, FINANCIÈRE ET RÉGLEMENTAIRE
 Conférence « La performance financière face aux changements réglementaires »

MARDI 19 NOVEMBRE

TRANSITION SOCIALE
 Conférence « Les changements au travail et la culture organisationnelle »

MERCREDI 20 NOVEMBRE

TRANSITION NUMÉRIQUE ET DIGITALE
 Conférence « L'intelligence artificielle au service des métiers »

JEUDI 21 NOVEMBRE

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE
 Conférence « L'accompagnement des transformations face à la crise climatique »
 18h - 22h : apéritif de clôture, « Fête de la science » (sur inscription)

Recherche et innovation

Recherche collaborative

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

NEW Publication scientifique

Le projet ProCESS a pris fin en 2024 et a abouti à une publication scientifique en collaboration avec les partenaires européens : *"Transforming Management Education: Integrating Sensorial, Emotional, and Spiritual Skills to Navigate Complexity"*.

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.

NEW Challenge Fintech for Tomorrow

Julhiet Sterwen est partenaire du Challenge Fintech for Tomorrow. Il s'agit un appel à projet dont l'objectif est d'identifier, accompagner et valoriser les fintechs durables.



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.

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.

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**.

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

NEW Deux nouveaux épisodes

La saison 3 a été complétée en 2024 par deux nouveaux épisodes, accessibles sur notre site internet, sur **la philosophie en entreprise et la finance verte**.

Demain avec JS

Notre label « **Demain avec JS** » est apposé sur nos contenus qui peuvent avoir une dimension prospective. En 2024, deux livres blancs portent ce label.

ODD impactés



Parties prenantes

Société dans son ensemble

Objectifs EM



Étonne -moi

Nos objectifs 2025

- Lancement de nouveaux podcasts.

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.

NEW Nouvelles publications 2024

Nous avons publié les nouvelles éditions du Baromètre Orientation Client et du Baromètre Phygital Workplace, une étude sur le potentiel de l'autoconsommation en France, une étude sur l'achat d'énergie, ainsi qu'un livre blanc sur les enjeux managériaux dans le secteur public en 2024.

Webinaires

Nos webinaires sont ouverts à toutes et à tous et nous partageons gratuitement les replays via YouTube et notre site web. Plus de 70 webinaires sont disponibles, dont 17 organisés en 2024.

NEW Quelques exemples de webinaires 2024

- IA et mutations du monde du travail : quelles transitions responsables au sein des organisations ?
- Face aux grandes mutations, comment relever le challenge de la mise à l'échelle de l'upskilling et du reskilling ?
- Business models : comment s'adapter aux transitions en créant plus de valeur ?
- Génération Z : quelles clés managériales ?
- Filières de la transition énergétique, comment faire face au défi de la pénurie de compétences ?

KPI



Actions de communication externes sur des sujets en lien direct avec des travaux de recherche

Cible d'entreprise à mission : au moins 24



Actions de communication externes sur des sujets en lien direct avec les thématiques liées à la performance durable

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

Mécénat

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'entre-prise, 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

NEW Deux nouvelles sessions Etincelle

En 2024, nous avons poursuivi notre convention de partenariat et accueilli 2 sessions au total :

- **Session Neuilly-sur-Seine** : Une session a eu lieu en février et comprenait des modules créés et animés par nos consultants et fonctions supports sur : la lecture des fiches de paie, le CV, le travail en équipe, les soft skills ou encore le design thinking.
- **Session Nantes** : PerformanSe a également accueilli une session dans leurs locaux nantais en décembre.

ODD impactés



Parties prenantes

Association accompagnée

Objectifs



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



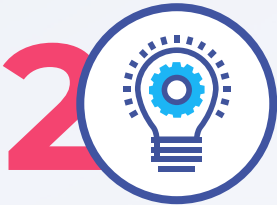
Parties prenantes

Société dans son ensemble



Annexes

Annexe 1 : Tableau indicateurs Entreprise à mission

OBJECTIF	ENGAGEMENT	KPI	2024	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 ?»	2,78/5	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	43 jours	29 jours en 2025	JS
	3. Maintenir et renforcer notre modèle organisationnel centré sur les collaborateurs	Note globale Happy at Work	4,5/5	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	7,34%	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	35	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 sur ces sujets de croissance durable et responsable

44

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 : Pourcentage de réponse positive à la question "ai-je le sentiment de progresser au sein des missions JS?" dans les évaluations de mission

80%

75% de réponses positives en 2026

JS,JSF

Epanouissement individuel : taux de cooptation

41%

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 depuis 2022

10%

60% des collaborateurs en 2026

JS,JSF

Définition de la trajectoire carbone

Atteint

D'ici fin 2024

JS,JSF PerformanSe et Suisse

Déploiement de la calculatrice auprès de nos clients

20%

90 % de nos missions en 2026

JS,JSF

Actions de communication sur le sujet

11

5/an en 2025

JS,JSF PerformanSe et Suisse

Annexe 2 : Tableau indicateurs RSE

THEME	ENJEU	KPI	2024	PERIMETRE
GOUVERNANCE	Entreprise à mission	Annexe n°1		
	Modèle organisationnelle	Note de satisfaction Happy At Work	4,5/5	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	22	JS,JSF
		Taux de cooptation	41%	JS,JSF
	Formation & Développement des compétences	Pourcentage de collaborateurs ayant suivi au moins 1 formation	76%	JS,JSF
		Nombre moyen d'heures de formation dispensées par salarié	16,5	JS,JSF
	Santé & sécurité	Nombre d'accidents du travail	0	JS,JSF
		Taux d'accidents par salariés (accidents du travail et du trajet)	0%	JS,JSF
		Taux d'absentéisme	5,9%	JS,JSF
		Part des collaborateurs inscrits sur la plateforme Holivia	1/3	JS,JSF
	Bien-être	Satisfaction entre vie professionnelle et personnelle	77,6%	
		Taux de satisfaction HAW – Environnement de Travail	83%	JS,JSF
		Taux de satisfaction HAW – Lieu de travail	84,6%	JS,JSF
		Nombre de dossards JuSt Run	77	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	18,4%	JS,JSF
		Pourcentage de femmes à des postes de Direction	32%	JS,JSF
		Ecart salarial non ajusté	20%	JS,JSF
ENVIRONNEMENT	GES	Total des émissions de GES de l'année 2024	663 tCO2eq	JSG
		Total Scope 1	0 tCO2eq	JSG
		Total Scope 2	7 tCO2eq	JSG
		Total Scope 3	656 tCO2eq	JSG
		Taux d'utilisation d'Evalulette à nos missions	20%	JSG
		Consommation d'électricité	178 349 kWh	JS,JSF
		Part d'énergie renouvelables	100 %	JS,JSF
		Volume des déchet triés	4,9 tonnes	JS,JSF
		Volume d'émissions compensées en 2024	720 tonnes	JS,JSF
		Pourcentage de collaborateurs formés à la fresque du climat by JS depuis 2022	10%	JS,JSF

		Pourcentage de réduction de nos impressions en 1 an	65%	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	869/1000	JSG
		Microsoft Secure Score	92,72/100	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	43 jours	JS
	Recherche & Innovation	Recherche éligibles au CIR	7,34%	JS,JSF et PerformanSe
	Partage de nos réflexions	Actions de communications externes sur des sujets en lien avec des travaux de recherche	35	JS,JSF et PerformanSe
		Actions de communications en lien direct avec la thématique de la performance durable	44	JS,JSF et PerformanSe



Des suggestions ? Nous sommes à votre écoute !

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

www.julhiet-sterwen.com