

# Rapport de mission 2025

« 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. »

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

**Objectif 1** Intégrer systématiquement dans toutes nos actions et réflexions des principes de respect des parties prenantes et de centrage sur l'humain, et encourager ces comportements.

- 12 **Engagement 1** - Avec nos clients, dans le cadre des missions que nous réalisons, identifier et analyser systématiquement les impacts de nos recommandations sur les **parties prenantes**, et assumer notre devoir de conseil pour qu'il soit juste et équilibré.
- 14 **Engagement 2** - Veiller à ce que les dimensions sociale et humaine restent centrales dans nos relations avec nos **partenaires fournisseurs**.
- 16 **Engagement 3** - Maintenir et renforcer notre modèle organisationnel centré sur les **collaborateurs(trices)**.

**Objectif 2** Soutenir la recherche dans les domaines d'expertise de la Société pour que leur fruit profite au plus grand nombre

- 20 **Engagement 1 - Investir sur la recherche** dans les domaines suivants : évolutions et transformations des marchés, métiers, compétences, organisation & modes de travail, management, comportements & soft skills.
- 22 **Engagement 2 - Partager gratuitement** et à tous les résultats de ces recherches, pour apporter de façon ouverte les clés de lecture des mutations à venir (comportements, numériques, écologiques, économiques, sociétales, ...).

**Objectif 3** Contribuer à développer auprès des parties prenantes une culture de la croissance durable et responsable dans laquelle les dimensions humaines, environnementales et sociétales devront être prises en compte.

- 24 **Engagement 1** - Contribuer à développer auprès de nos parties prenantes et de la société dans son ensemble une nouvelle approche étendue des notions de création de valeur et de performance, intégrant, **au-delà de la dimension économique**, des dimensions humaines, environnementales, écologiques et sociétales.
- 28 **Engagement 2** - Contribuer à développer auprès des acteurs de l'économie une attention plus forte sur le juste **partage de la valeur** entre les parties prenantes et en premier lieu les collaboratrices et collaborateurs(trices).
- 30 **Engagement 3** - S'engager à créer des conditions de travail et de développement favorisant **l'épanouissement et le développement individuel et collectif**, ainsi que la diversité des points de vue au sein de notre organisation, et favoriser leur développement chez l'ensemble de nos parties prenantes, et dans la société dans son ensemble.

**Objectif 4** Veiller à la réduction progressive de notre empreinte carbone ainsi qu'à la sensibilisation de nos parties prenantes à l'importance d'agir de même

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

### Annexes

- 37 Les ODD que nous impactons
- 38 Note méthodologique et tableau récapitulatif des KPI



**Marc Sabatier**  
Président

## Entreprise à mission : 2024, encore plus d'action !

Julhiet Sterwen est devenu entreprise à mission en 2022. Dans notre esprit, il s'agissait d'une « régularisation ». Le Groupe croit résolument, depuis sa création, à l'importance de conjuguer environnement, économie et social/sociétal, et l'a largement démontré. En outre, la Mission que nous avons adoptée au sens de la loi Pacte est celle qui nous anime depuis toujours : s'engager à ce que les transformations soient créatrices de valeur(s) durable(s).

Dans les faits, les choses ont été un peu différentes. Le fait de devenir Entreprise à mission nous a aidés à nous structurer. Entre avril 2022 et fin 2023, nous avons mis en place les dispositifs nécessaires à la mesure de l'ensemble des KPI et mené nos premières actions en direction des objectifs.

2024 est une année charnière. Pour la première fois, nous avons pu mesurer tous les indicateurs, et ainsi mieux évaluer l'impact des mois de lancement. Cette vision consolidée nous a permis d'être plus critiques, au sens positif du terme, notamment grâce au regard à la fois challengeant et bienveillant des membres de notre Comité de mission. Nous avons donc pu prendre les mesures nécessaires pour agir plus efficacement là où il le fallait.

**Les perspectives pour 2025 ? Aller encore plus loin et agir encore plus en profondeur !**



**Laetitia Poëta**  
Salariée  
de Julhiet Sterwen



**Judith Lengrand**  
Salariée  
de Julhiet Sterwen



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



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



**Michel Barabel**  
Enseignant-chercheur  
en management et RH au sein de  
l'Institut de Recherche en Gestion  
(UPEC), Directeur de L'Executive  
Master RH (Sciences Po Paris)



**Frederic Dinguirard**  
Expert Carbone



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

### Quelles rencontres en 2024 ?

Le Comité de Mission s'est réuni deux fois pendant l'année 2024, en avril et en septembre.

Certains des membres ont été ponctuellement excusés.

### Quelles thématiques à l'ordre du jour des comités ?

Les échanges du comité sont en lien direct avec l'application de notre mission et la stratégie globale du cabinet, dans laquelle elle s'inscrit. Les échanges sont ainsi de plusieurs ordres, par exemple :

- Point sur les actions en cours, avec explication des circonstances : accélérateurs, freins...
- Présentation des résultats d'actions finalisés, avec analyse et éventuel plan ;
- Proposition de nouveaux projets ou actions pour challenge et validation d'une orientation...

De manière très concrète, voici quelques exemples de thématiques abordées en séance :

- Positionnement du cabinet vis-à-vis du choix de ses clients et de ses missions ;
- Adhésion du cabinet à la Communauté du Conseil à Visée Régénérative (CCVR) ;
- Critères de sélection et validation du projet de contribution carbone.

Vous pourrez retrouver tout au long du rapport les thématiques et actions qui ont, plus particulièrement, fait l'objet d'un échange, d'un débat et/ou d'une validation des membres du comité.

### Quelles perspectives pour 2025 ?

Nous allons ouvrir le Comité à une nouvelle membre, ce qui permettra de renforcer l'expertise du comité sur la Diversité et l'Inclusion, et apportera une meilleure parité.

## Avis des membres du Comité de mission sur l'année 2024

« L'année 2024 confirme que Julhiet Sterwen s'inscrit dans une stratégie de long terme d'amélioration continue de son alignement avec sa mission. Le point marquant de cette année est le caractère beaucoup plus explicite et mesurable des actions réalisées sur les différents axes et la production d'outils dédiés (ex: calculatrice Empreinte carbone). »

**Michel BARABEL**

« Il est assez courant, lors d'une année où le business est plus difficile, de voir les entreprises accorder moins d'importance à ses engagements sociaux, sociétaux et environnementaux. C'est le cas de l'année 2024. Et pourtant Julhiet Sterwen, le rapport le montre, a continué son chemin d'entreprise à mission sans faiblir. »

**Sylvain BREUZARD**

Plus qu'une intention, l'engagement à mener des transformations durables se vit au quotidien pour les équipes Julhiet Sterwen. A travers les missions que nous menons aux côtés de nos clients, nos actions de recherche et nos prises de paroles, notre implication dans un écosystème engagé, nous démontrons chaque année un peu plus notre attention à avoir de l'impact, un impact réel et positif.

**Laetitia POËTA**

« L'engagement de Julhiet Sterwen vers la maîtrise de ses émissions de gaz à effet de serre en cohérence avec les bonnes pratiques et les engagements nationaux et internationaux d'une part, porte déjà ses fruits avec des résultats concrets dont ce rapport rend pleinement compte.

Au cours de l'année écoulée, une réflexion et l'élaboration d'une méthodologie ont été engagées, visant la maîtrise de la dépendance de l'entreprise aux émissions de ses clients, ouvrant à ce volet particulier de la mission de Julhiet Sterwen, de très belles perspectives pour l'année qui vient. »

**Frédéric DINGUIRARD**



## Moyens et gouvernance

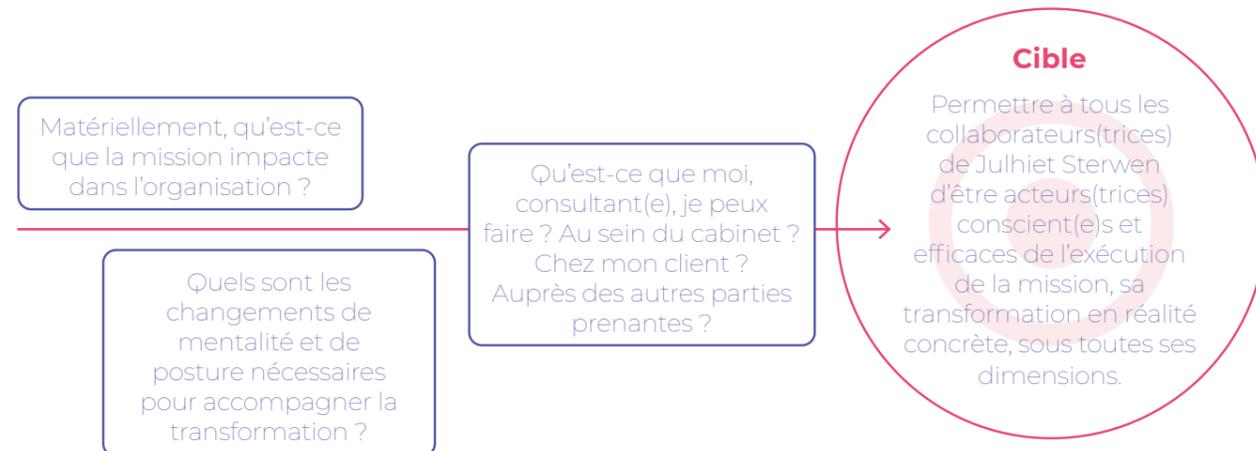
Le Comité de mission a pour objet de **challenger les idées et les actions** liées à l'entreprise à mission. Il n'a toutefois pas vocation à les mettre en œuvre.

Cette mise en œuvre est impulsée par les

membres du Comité qui sont également membres de Julhiet Sterwen, et ont donc **une capacité à (inter)agir** avec les parties prenantes de l'organisation.

### Trajectoire

Notre trajectoire se construit à travers les réflexions menées, en interne, autour des questions ci-dessous.



## Quelles évolutions en 2024 ?

La période 2022-2023 a été marquée par le lancement de l'initiative.

2024 est une année clé pour nous. Pour la première fois, tous les indicateurs ont pu être collectés, grâce aux moyens mis en place. Ces KPI permettent d'obtenir une réelle mesure de l'impact des actions mises en place, et donc d'agir de manière plus adaptée, si les résultats en montrent la nécessité.

## Moyens et gouvernance

### Quelles typologies d'actions, en 2024 ?

Compte-tenu de notre activité de cabinet de conseil, nous disposons de deux types d'actions, qui nécessitent des moyens différents :

- **Les actions corporate** sont du ressort des fonctions support, qui sont mobilisées et sensibilisées. Il s'agit par exemple de sujets comme le bilan carbone ou les prises de parole externes. Les collaborateurs(trices) sont d'ailleurs désormais sensibilisés dès leur intégration par un module dédié à la RSE au parcours d'onboarding.
- **Les actions** directement liées aux collaborateurs(trices), menées dans le cadre de **leur mission**.

**NEW** Pour renforcer l'impact des collaborateurs(trices) en mission, nous avons mis en place un groupe de travail transverse sur ces sujets, porté par deux partners.

### Quelles perspectives pour 2025 ?

L'année 2024 nous a donné une nouvelle grille de lecture. 2025 doit nous permettre d'en tirer les conclusions et de mener les actions adéquates, pour plus de pertinence et d'impact.



# Objectif 1

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

### Engagement 1

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

### Engagement 2

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

### Engagement 3

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

## Engagement 1

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

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

Cet engagement est lié à l'essence même du métier de conseil, vu par Julhiet Sterwen.

Le positionnement Business & People de Julhiet Sterwen est aussi ancien que le cabinet lui-même, né de la fusion de Julhiet, leader des aspects humains des transformations et Sterwen, acteur majeur des transformations « business ». Les deux entités étaient convaincues de l'importance de l'environnement, et agissaient sur ce sujet à leur échelle.

En 2024, le Groupe s'est rapproché du cabinet (RE)SET, expert des transformations environnementales et économiques.

Nous pouvons désormais pleinement exprimer nos convictions de l'importance de s'appuyer systématiquement sur trois dimensions : business, people et environnement, pour penser les transformations et passer à l'action.

Cette approche se conjugue à notre engagement Consulting for Good, qui vise à avoir systématiquement un impact positif, et aux valeurs qui sont pour nous celles du conseil : penser prioritairement à l'intérêt du client, agir avec transparence, fiabilité, éthique.

Nous souhaitons que notre accompagnement permette à nos clients d'adopter une vision globale, de s'inscrire pleinement dans un écosystème, proche et lointain, pour plus de résilience.

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

Nous savons que nous devons agir sur plusieurs axes :

- Développer les missions dites « à impact », qui, par essence, permettent d'agir sur une dimension RSE ;
- Faire des autres missions des missions « à impact », en déployant notre démarche incluant la prise en compte des dimensions économique, social/sociétal et environnemental.

Pour avancer sur cette voie, la sensibilisation de nos collaborateurs(trices) est primordiale, afin qu'ils aient la capacité d'adresser les missions à impact et de repérer tout potentiel d'impact dans une mission.

## Quelles actions en 2024 ?

**NEW** En premier lieu, la question liée à notre KPI a été **ajoutée à notre outil de Mesure de la Satisfaction Client (MSC)** sur le dernier trimestre 2024.

Pour avancer sur cet objectif, nous continuons à **sensibiliser les collaborateurs(trices)** afin qu'ils puissent agir auprès de leurs clients au travers des actions suivantes :

- Repérage systématique des missions à impact et mise en avant de celles-ci dans la newsletter interne ;
- Rappels réguliers, notamment lors des prises de parole de la Direction Générale, de l'importance des axes économique, social/sociétal et environnemental ;

**NEW** En lien avec les recommandations du Comité de Mission, **de communiquer en interne sur notre rôle d'entreprise à mission**, et plus généralement sur notre démarche RSE, nous avons mis en place les actions suivantes :

- Prises de parole régulières de la Direction générale, en interne, dédiées aux sujets RSE ;
- Module de présentation RSE intégré aux sessions d'onboarding.

**NEW** En 2024, **un groupe de travail interne** a été créé, sous l'égide de deux Partners, 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.

**NEW** Nous avons travaillé notre **Code Ethique**. Notre volonté est de rendre notre position plus lisible quant aux missions et aux clients acceptés ou refusés. (Cf. encart)

## Quelles perspectives pour 2025

L'utilisation de l'outil de MSC comme support de collecte de notre KPI doit être suivie et challengée.

## ODD IMPACTÉS



## PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Collaborateurs, Clients

## KPI

**EVALUATION CLIENT AU SEIN DE LA MSC (MESURE DE SATISFACTION CLIENT) SUR L'INTÉGRATION PAR JULHIET STERWEN DE LA DIMENSION RSE DANS SON APPROCHE DE LA MISSION**

**2024 : 2,78/5**

**Cible :** Obtenir une note moyenne supérieure à 3/5 en 2027.

## Texte de position vis-à-vis de nos clients

Challengé en Comité de Mission et intégré dans notre Code Ethique, en voici les points clés :

- **Acceptabilité des Activités :** ne pas réaliser de missions dont les activités contreviennent à nos valeurs éthiques, sont illégales, contraires à l'éthique ou nuisibles à la société.
- **Accompagnement Responsable :** accompagner les clients qui peuvent être impliqués dans des activités controversées s'ils manifestent une volonté sincère de transition vers des pratiques plus vertueuses.
- **Respect des Parties Prenantes :** respecter les intérêts de toutes les parties prenantes et créer de la valeur pour toutes.

## Engagement 2

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

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

Comme expliqué précédemment, le cabinet est né de la conviction selon laquelle les transformations ne pouvaient réussir qu'en tenant compte de l'humain et du business en même temps.

Nous avons appliqué cette philosophie en premier lieu à nos clients. Nous souhaitons aller plus loin et l'appliquer à **nos partenaires fournisseurs**.

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

La plupart des démarches RSE impactent directement le fournisseur et lui font porter une charge.

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

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

## Quelles actions en 2024 ?

Depuis 2023, nous avons **étendu notre vigilance à l'ensemble du groupe**, pour disposer du KPI lié au délai de paiement pour toutes nos entités et assurer un suivi plus précis.

## Quelles perspectives pour 2025

Nous souhaitons déterminer les meilleures pratiques et obtenir une amélioration globale de nos délais de paiement pour atteindre l'objectif fixé à horizon 2025.

### Relations Fournisseurs & Achats Responsables

Julhiet Sterwen adhère depuis 2022 à la Charte «Relations Fournisseurs & Achats Responsables», conçue par la Médiation des Entreprises (Ministère de l'Economie) et le Conseil National des Achats. Cette adhésion nous engage vis-à-vis de l'ensemble de nos fournisseurs, quelle que soit leur taille.

Toutefois, précisons que, en tant que cabinet de conseil, nous travaillons avec un certain nombre d'indépendants pour la réalisation de nos missions chez nos clients.

Nous savons à quel point nos fournisseurs occupent un rôle clé dans notre écosystème et à quel point ils peuvent, parfois, être fragiles. Il nous semble donc particulièrement important de porter une attention spécifique à ces populations aux besoins particuliers

## ODD IMPACTÉS



## PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Fournisseurs

## KPI



**PART DES FOURNISSEURS COUVERTS PAR LA CHARTE RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES**

**100%**

**Cible :** Maintenir notre adhésion et 100% des fournisseurs couverts.



**JOURS DE DÉLAIS DE PAIEMENT**

**43**

**Cible :** 29 jours en 2025.

## Engagement 3

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

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

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

Nous avons donc voulu créer un modèle organisationnel qui nous soit propre et constitue une nouvelle force pour avancer sur nos marchés. Nous sommes partis du principe qu'il devait correspondre à notre contexte, à notre vision, à nos valeurs. Nous avons donc imaginé un modèle agile, résolument orienté vers les collaborateurs(trices), et reposant sur la confiance, le bon sens et la responsabilité, pour nous permettre de concrétiser notre ambition de devenir leaders de notre domaine.

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

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

Aujourd'hui, nous pensons que nous devons faire vivre notre organisation. Si les principes fondateurs restent socles et donc inamovibles, leur mise en pratique est en amélioration continue.

Nous nous appuyons sur les remontées des collaborateurs(trices) lors de l'enquête annuelle pour créer ce qui est à créer et faire évoluer ce qui doit évoluer.

### Quelles actions en 2024 ?

**NEW** Les actions décrites ci-dessous ont été menées suite aux retours effectués par les collaborateurs(trices), dans le cadre de l'enquête Happy at Work.

- **Réorganisation de l'équipe RH** : création de trois pôles spécialisés, afin d'accompagner au mieux les collaborateurs(trices) dans l'ensemble de leur parcours au sein de l'entreprise.
- **Bien-être & conditions de travail** :
  - Organisation d'une « Quinzaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail » par notre CSE ;
  - Sensibilisation : webinaires avec notre prestataire Holivia sur des thématiques telles que «Tendre vers un sommeil apaisant et de qualité ».

- **Diversité & inclusion** :
  - Publication d'une Charte Diversité & Inclusion : pour poser par écrit nos engagements en faveur de toutes les diversités et contre la discrimination.
  - Sensibilisation : nouveaux modules sur la plateforme Remix : « Parentalité à parité » & « Réagir en tant que témoins ».
- **Management** : intégration du suivi annuel des collaborateurs dans le SIRH : plus précis et plus de visibilité sur l'évolution du collaborateur ou de la collaboratrice aux référents.
- **Formation** : Création de nouveaux modules de formation sur la thématique du développement commercial.

### Quelles perspectives pour 2025

Nous souhaitons prendre en compte les résultats de la dernière enquête HappyIndex@AtWork afin de prendre des mesures précises et améliorer la satisfaction de nos collaborateurs(trices).

### ODD IMPACTÉS



### PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Collaborateurs

### KPI



### NOTE DE SATISFACTION HAPPYINDEX@ATWORK

4,5/5

**Cible** : Maintenir la note de satisfaction à au moins 3,5/5.

### Julhiet Sterwen, 1er au classement HappyIndex@AtWork : 2ème année consécutive

Le cabinet s'est une nouvelle fois engagé dans l'enquête HappyIndex@AtWork, qui vise à connaître le niveau de satisfaction des collaborateurs(trices) par rapport à l'entreprise.

Nous sommes fiers et heureux d'avoir, pour la deuxième année consécutive, décroché la première place du classement, dans la catégorie 500 à 999 collaborateurs(trices). Cette distinction est le fruit de l'expression des collaborateurs(trices). Elle souligne leur bien-être au travail, ce qui est au cœur de nos préoccupations.

Ce résultat est exceptionnel, et une première pour ChooseMyCompany, à l'origine du classement.



## Objectif 2

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

### Engagement 1

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

### Engagement 2

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

## Engagement 1

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

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

Cet engagement s'ancre dans notre vision du métier de conseil.

Nous pensons que nous devons impérativement avoir « un coup d'avance », en amont de nos clients, dans les domaines qui les touchent profondément. Notre rôle est d'**anticiper** les transformations de demain et d'**innover** afin de les éclairer de manière précise et pertinente et les aider à se projeter dans un futur incertain.

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

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

### Quelles actions en 2024 ?

Nous annonçons, en 2022, notre volonté de mettre en place une nouvelle organisation destinée à favoriser le développement de la recherche au sein du cabinet.

**NEW** Piloté par Livia Bahier Michel, Docteure en Sciences de l'éducation et Luc Tardieu, Docteur en Sciences Economiques, le pôle R&D s'est structuré en 2024. L'équipe a été renforcée par le recrutement d'un **ingénieur de recherche R&D, spécialisé en Sciences de gestion**.

**Des référents R&D** ont été identifiés dans chaque Communauté d'expertise. Le pôle bénéficie désormais d'**une nouvelle feuille de route**, présentée à l'ensemble du cabinet.

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

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

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

**NEW** En 2024, deux temps forts organisés en interne ont également permis de mettre en lumière la R&D :

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

D'autre part, notre entité PerformanSe, participe depuis 2020 à un **projet de recherche européen collaboratif appelé ProCESS** (Processing Complexity with Emotional, Sensorial and Spiritual capacities).

**NEW** Ce projet a abouti en 2024 à une publication scientifique en collaboration avec les partenaires européens : *«Transforming Management Education: Integrating Sensorial, Emotional, and Spiritual Skills to Navigate Complexity»*.

### Quelles perspectives pour 2025 ?

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

En 2025, les efforts du pôle R&D vont se concentrer autour des quatre thématiques de recherche identifiées. (Cf. encart)

## ODD IMPACTÉS



## PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Clients et Société

## KPI

**POURCENTAGE DU CA INVESTI DANS LA R&D ET ELIGIBLE AU CREDIT D'IMPÔT RECHERCHE (CIR)**

**7,34%**

**VS 2023 : 5,91 (+1,43 points)**

**Cible :** Maintenir un pourcentage supérieur à 3% du CA.

## Thématiques de recherche

Les travaux internes de recherche 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.

## Engagement 2

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

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

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

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

### Quelles actions en 2024 ?

En 2024, nous avons cherché à renforcer notre action.

Nous avons ainsi publié plusieurs **livres blancs et études** (cf. encart) sur les sujets déclarés comme prioritaires par notre Pôle R&D. Ils portent le label « Demain avec JS », afin de permettre d'identifier la dimension.

Nous avons également voulu **augmenter le rayonnement de nos sujets**. Dans ce cadre, nous avons candidaté au prix Syntec, organisé par notre syndicat professionnel, avec une mission axée sur la Justice Organisationnelle, et avons remporté le Grand Prix. Cette victoire nous a permis de mettre un coup de projecteur sur une thématique creusée par une consultante Julhiet Sterwen dans sa thèse en psychologie organisationnelle.

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

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

Nous souhaitons ainsi :

- Multiplier les actions comme les conférences en ligne ouvertes à tous, gratuitement ;
- Augmenter le nombre de publications presse diffusées gratuitement.

### Quelles perspectives pour 2025

Nous souhaitons poursuivre le mouvement sous plusieurs axes.

En premier lieu, nous voudrions étendre notre partage à de nouveaux sujets, en particulier réglementaires, cette thématique ayant été peu mise en lumière pour l'instant.

Ensuite, nous souhaitons explorer de nouveaux moyens d'action pour augmenter notre rayonnement, en capitalisant sur notre écosystème, à travers par exemple des partenariats.

Enfin, nous prévoyons de remettre l'accent sur les podcasts, trop peu exploités en 2024.

### Publications en 2024

- Baromètre Orientation Client 2024
- Baromètre Phygital Workplace 2024
- Etude : Achat d'énergie, 2 ans après la crise de l'énergie
- Etude : Potentiel de l'autoconsommation en France
- Livre blanc : Blockchain : avenir du marché des crédits carbone volontaire ou fausse bonne idée ?
- Livre blanc : Secteur Public : quels enjeux managériaux en 2024 ?

### ODD IMPACTÉS



### PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

**Collaborateurs, Clients et Société**

### KPI



**NOMBRE D' ACTIONS DE COMMUNICATION EXTERNES SUR DES SUJETS EN LIEN DIRECT AVEC DES TRAVAUX DE RECHERCHE**

**35**

**Cible :** Mener au moins 24 actions qualitatives sur des sujets en lien direct avec des travaux de recherches par an.



## Objectif 3

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

### Engagement 1

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

### Engagement 2

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

### Engagement 3

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

## Engagement 1

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

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

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

De la même façon, nous estimons qu'une performance uniquement financière n'est pas viable à long terme, qu'elle n'est pas pertinente pour les parties prenantes concernées. Pour Julhiet Sterwen, la performance est une notion qui va au-delà, donc, de la dimension économique, pour tenir compte des dimensions humaines, environnementales, écologiques et sociétales.

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

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

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

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

## Quelles actions en 2024 ?

L'année 2024 a été marquée par une action stratégique, évoquée plus haut dans ce rapport : **le rapprochement avec le cabinet (RE)SET**, expert des transitions environnementales et économiques. Ce rapprochement nous permet d'incarner, très concrètement, les trois dimensions business, people et environnement, qui ne sont rien d'autre que l'écho des trois piliers définis par Gro Harlem Brundtland dès 1987.

Nous pouvons, plus efficacement que jamais, porter le message de l'importance des trois dimensions auprès de nos clients, à travers nos missions, et à travers nos communications.

Nos communications de 2024 sont donc marquées par la volonté de capitaliser sur cette approche en triptyque.

**NEW** En 2024, pour marteler ces messages, nous avons choisi **le thème des Transitions** pour la quatrième édition de la Semaine de la transformation Julhiet Sterwen. Cet événement a permis de partager notre vision, nos convictions et des postes d'action, à travers des conférences en lignes gratuites et ouvertes à tous.

## Quelles perspectives pour 2025 ?

L'approche axée sur le triptyque environnement / économie / social & sociétal est ainsi fondatrice pour Julhiet Sterwen.

En 2025, nous souhaitons donc la mettre plus fortement en lumière, notamment dans nos approches commerciales. Nous pensons qu'il est crucial que nos clients comprennent que les trois dimensions sont liées et ne peuvent être traitées séparément.

## ODD IMPACTÉS



## PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Clients et Société

## KPI



**NOMBRE D' ACTIONS DE COMMUNICATION EXTERNE SUR CES SUJETS DE CROISSANCE DURABLE ET RESPONSABLE**

**44**

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

## Penser en 3D

La création de valeur et la performance sont le plus souvent entendues au sens économique du terme.

Pour Julhiet Sterwen, le sens fondamental de l'objectif que nous nous sommes fixé est de « penser en 3D » : intégrer l'environnement et le social à la dimension économique.

Nous souhaitons donc penser nos prises de parole à venir en nous fixant la règle des « trois dimensions ». Quelle que soit la thématique initiale, nous pensons que nous devons la réintégrer dans le triptyque, et la considérer à l'aune de la responsabilité.

## Engagement 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

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

Julhiet Sterwen est un projet entrepreneurial, conduit par des consultant(e)s porté(e)s par des valeurs entrepreneuriales.

Un projet entrepreneurial sans détention significative d'actions n'a pas de sens. Les deux fondateurs, Marc Sabatier et Thierry Auzias, ont donc fait le choix de donner une partie de leur capital aux collaborateurs(trices) du groupe.

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

### Quelles actions en 2024 ?

Au sein de Julhiet Sterwen, les vagues de distribution d'actions gratuites ont lieu de manière régulière. Les collaborateurs(trices) reçoivent des droits à actions gratuites, dont ils deviendront pleinement propriétaires deux ans plus tard.

**NEW** En 2024, des collaborateurs(trices) actionnaires ont également été interviewés afin d'explorer la manière dont le don d'actions fait évoluer leur regard sur l'entreprise, et sur leurs responsabilités réciproques.

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

La priorité que Julhiet Sterwen s'est donnée est le partage de la valeur au sein même du cabinet.

Marc Sabatier et Thierry Auzias, co-fondateurs et actionnaires principaux, ont ainsi mis en place un dispositif ad hoc.

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

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

Cette distribution d'actions a une forte portée symbolique et a pour premier effet un sentiment de reconnaissance et de fierté. Il favorise l'engagement individuel mais aussi la volonté collective que l'entreprise se développe et crée de la valeur.

Sereen Nassar, Directrice chez Julhiet Sterwen et bénéficiaire de ce programme de don d'actions précise : « *On se sent impliqué dans la vision globale de l'entreprise, dans sa stratégie, dans sa rentabilité. On se dit qu'il faut réfléchir de manière un peu plus collective pour assurer la pérennité de l'entreprise.* »

**NEW** Pour donner plus de résonance à ce projet, nous avons également participé à la nuit de l'innovation RH, dans la catégorie « Projet d'envergure ». Nous sommes fiers d'avoir remporté la médaille d'or, plébiscités par un jury de DRH (cf. encart).

### Quelles perspectives pour 2025 ?

Dans les mois qui viennent une nouvelle vague de distribution d'actions gratuites aura lieu.

Par ailleurs, les collaborateurs(trices) ayant reçu des actions gratuites en 2023 deviendront pleinement actionnaires en 2025. Ce sera l'occasion pour eux d'assister à leur première réunion d'actionnaires, une étape importante à la fois dans la compréhension du fonctionnement de l'entreprise et dans son rapport à elle.

## ODD IMPACTÉS



## PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

**Collaborateurs et Société**

## KPI



**NOMBRE DE COLLABORATEURS(TRICES) ACTIONNAIRES, PROPRIÉTAIRES DE LEURS ACTIONS (N+2) :**

**80**

**Cible :** Atteindre les 120 collaborateurs actionnaires en 2025

## 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.

## Engagement 3

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

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

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

Nous sommes en effet convaincus du fait que le bien-être et la performance individuelle sont la clé de la performance collective. Et la réussite du modèle Julhiet Sterwen nous donne raison, avec l'appui de ses 1500 clients preuve de sa pertinence.

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

### Quelles actions en 2024 ?

**NEW** La question liée à notre KPI a été ajoutée à l'évaluation de mission des consultant(e)s. La mesure de l'indicateur est ainsi effective, sous forme de réponse positive ou négative.

**NEW** Le process de cooptation s'est professionnalisé avec l'intégration de l'outil **Smart Recruiters**. Ce dernier rend plus simple et accessible la pratique, marque forte de l'engagement des collaborateurs(trices).

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

Cet engagement porte sur plusieurs axes :

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

**NEW** En 2024, une manager consultante a débuté une intégration dans les équipes support, sur un poste de **Staffing et Business Manager**. Elle se positionne en transverse et apporte une valeur ajoutée dans la gestion de l'articulation, fondamentale pour notre activité, entre le business et le staffing.

Elle porte désormais un rôle clé, autour de l'identification des compétences clés visées pour chaque mission et des besoins collectifs de développement des compétences.

### Quelles perspectives pour 2025 ?

Notre volonté est de simplifier et optimiser les parcours individuels de formation obligatoires en ligne, pour donner une meilleure visibilité aux consultants.

### Montée en compétence

Dans le métier du conseil, le développement des compétences se fait sous plusieurs axes.

La formation est bien évidemment un vecteur important, d'où la constitution de «trons communs», dispensés à l'ensemble des consultants. Y sont abordés des thèmes aussi variés que la posture du consultant ou la rédaction de propositions commerciales.

Le travail en collectif, dans les communautés, est également clé. Il permet de se centrer sur les problématiques les plus cruciales du moment.

Le premier lieu de l'apprentissage reste toutefois la mission proprement dite. C'est dans ce contexte que le consultant apprend le plus sur son métier, avec le soutien de son directeur de mission.

## ODD IMPACTÉS



## PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Collaborateurs

## KPI



POURCENTAGE DE REPONSES POSITIVES A LA QUESTION DE L'EVALUATION DE MISSION :

Ai-je le sentiment de progresser chez JS ?

\*porte sur l'acquisition de compétences en mission

2024 : 80%

Cible : 75% de réponses supérieures à 3/5.



TAUX DE COOPTATION

41%

VS 2022 : 34%

Cible : Avoir un taux de cooptation supérieur à 35%.



## Objectif 4

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

## Engagement

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

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

D'un point de vue citoyen, ce thème est une évidence face au réchauffement climatique.

Par ailleurs, si l'environnement a toujours été une préoccupation d'importance pour Julhiet Sterwen, il est désormais un de ses piliers explicites et concrets. Nous nous devons, plus que jamais, d'être exemplaires dans le domaine.

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

L'enjeu climat est une préoccupation de premier ordre pour Julhiet Sterwen, depuis plusieurs années.

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. A ce titre, de nombreuses actions ont déjà été menées telles que des bilans carbone, suivis d'actions de réduction et de compensation carbone.

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

Pour cela, des actions sont en cours :

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

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

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

## Quelles actions en 2024 ?

En 2024, nous avons poursuivi notre démarche autour du triptyque : **mesurer, réduire et compenser**.

Les émissions de l'année 2023 ont été mesurées au travers d'un nouveau Bilan carbone.

**NEW** Nous avons été accompagnés dans cette démarche par le groupe **Carbone 4** : expert de la décarbonation et référence sur la construction de stratégie climatique. **Réalisée à la demande du Comité de Mission**, cette expertise externe a permis de valider notre démarche de collecte et de mesure de nos émissions de gaz à effet de serre. Pour ce bilan, nous avons élargi le périmètre de collecte à notre entité de Nantes et Nyon, en Suisse.

**NEW** Pour la mesure des émissions 2024, le Bilan Carbone a été réalisé en interne par une collaboratrice formée à la méthodologie et validé par un OTI.

Les émissions s'élèvent à **663 tonnes CO2e** :

- **Scope 1** : 0 tCO2e
- **Scope 2** : 7 tCO2e
- **Scope 3** : 656 tCO2e

Ce qui en intensité carbone correspond à 1,2 tonnes CO2e/ETP.

**NEW** A la suite de notre Bilan Carbone, un plan d'action a été formalisé, avec des objectifs à horizon 2050. Des actions ciblées ont été mises en place par thématiques :

- **Evaluette** : 18 présentations ont été faites auprès de nos communautés d'expertises pour leur présenter l'outil ;
- **Sensibilisation** : diffusion d'écogestes sur les bonnes pratiques zéro déchet et tri ; formation à la Fresque du Climat augmentée par JS ;
- **Enquête déplacement** : diffusion d'une enquête déplacement pour identifier et actualiser les pratiques de nos collaborateurs(trices) de Neuilly-sur-Seine ;

## ODD IMPACTÉS



## PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Collaborateurs et Parties prenantes

## KPI



**POURCENTAGE DES COLLABORATEURS(TRICES) AYANT PARTICIPÉ À LA FRESQUE DU CLIMAT BY JS DEPUIS 2022**

**2024 : 10%**

**Cible** : 60% des collaborateurs(trices) participant(e)s d'ici 2026.



**POURCENTAGE DE DÉPLOIEMENT DE LA CALCULATRICE EVALUETTE AUPRÈS DE NOS CLIENTS**

**2024 : 20%**

**Cible** : Déploiement sur 90% de nos missions d'ici 2026.

## Evaluette

Evaluette est un outil d'évaluation des émissions de GES à utiliser avant les missions.

Très simple d'utilisation, il permet de s'attacher, en particulier, aux déplacements. L'objectif est de sensibiliser en premier lieu les collaborateurs(trices) et de leur donner les moyens d'un dialogue avec leurs clients.

**NEW** Les critères de sélection du projet de contribution carbone ont été **challengés par le Comité de mission**, ainsi que la sélection du projet final.

Nos émissions de gaz à effet de serre 2023 sont compensées à travers l'accompagnement **d'un projet agricole**. Notre financement doit permettre à un agriculteur de mettre en place des couverts végétaux d'intercultures.

**NEW** En 2024, 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.

Nous avons publié un article à ce sujet sur notre site internet pour plus de transparence.

**NEW** Dans le prolongement de l'écriture de cette trajectoire, nous avons intégré la démarche SBTi.

## Quelles perspectives pour 2025 ?

Nous souhaitons continuer de mesurer nos émissions annuellement et perfectionner notre collecte, pour à terme intégrer l'ensemble du groupe.

Notre réflexion s'oriente également autour de la dépendance de Julhiet Sterwen aux émissions de GES de ses clients, et d'une méthodologie de mesure de celle-ci.

Notre plan d'action doit être ajusté pour suivre la trajectoire carbone que nous nous sommes fixés.

Nous souhaitons également aller plus loin et faire valider nos objectifs de réduction par SBTi.

## KPI



### NOMBRE D' ACTIONS DE COMMUNICATION SUR L'ENVIRONNEMENT

# 11

**Cible :** 5 actions par an

## Trajectoire carbone

En 2018, nous avons réalisé notre premier bilan carbone, grâce à l'outil de l'ADEME. Ce dernier a servi de point de départ à la définition d'objectifs de réduction conformes aux Accords de Paris.

Nous avons intégré une croissance de 10% de notre activité et par extension de notre nombre d'ETP :

- N+5 : 50%
- N+10 : 75%
- N+17 : 90% de réduction.

Ces objectifs ont été appliqués aux émissions/ETP de notre année de référence, 2018 (1,8 tCO<sub>2</sub>e/ETP) pour construire la trajectoire.

Le montant d'émissions globales ramenées par ETP : tCO<sub>2</sub>e/ETP, est l'indicateur le plus pertinent à suivre pour piloter nos émissions dans un contexte de croissance de notre activité.

## Les ODD que nous impactons, au global

Julhiet Sterwen est, depuis sa création, signataire du Pacte Mondial de l'ONU. À ce titre, nous publions chaque année une Communication sur le Progrès, faisant le point sur les

actions menées au regard des Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'ONU. Ceux-ci sont signalés dans la suite du rapport grâce aux icônes ci-dessous.



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



Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein.



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



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



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.



Établir des modes de consommation et de production durables.



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



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



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



Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres.



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



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



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

## Note méthodologique et tableau récapitulatif des KPI

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

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

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

OBJECTIF	ENGAGEMENT	KPI	2024	CIBLE	PÉRIMÈTRE
1 Intégrer systématiquement dans toutes nos actions et réflexions des principes de respect des parties prenantes et de centrage sur l'humain, et encourager ces comportements	1. Avec nos clients, dans le cadre des missions que nous réalisons, identifier et analyser systématiquement les impacts de nos recommandations sur les parties prenantes, et assumer notre devoir de conseil pour qu'il soit juste et équilibré	Evaluation client au sein de la MSC (Mesure de Satisfaction Client) sur l'intégration par Julhiet Sterwen de la dimension RSE dans son approche de la mission	2,78/5	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(trices)	Note de satisfaction HAPPYINDEX@ATWORK	4,50/5	Maintenir la note à au moins 3,5/5	JS, JSF, PerformanSe
2 Soutenir la recherche dans les domaines d'expertise de la Société pour que leur fruit profite au plus grand nombre	1. Investir sur la recherche dans les domaines suivants : évolutions transformations des marchés, métiers, compétences, organisation & modes de travail, management, comportements & soft skills	Pourcentage du CA investi dans la R&D et éligible au au CIR	7,34%	Pourcentage supérieur à 3% du CA	JS, JSF, 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 / an en 2025	JS, JSF, PerformanSe

## Note méthodologique et tableau récapitulatif des KPI

OBJECTIF	ENGAGEMENT	KPI	2024	CIBLE	PÉRIMÈTRE
3 Contribuer à développer auprès des parties prenantes une culture de la croissance durable et responsable dans laquelle les dimensions humaines, environnementales et sociétales devront être prises en compte.	1. Contribuer à développer auprès de nos parties prenantes et de la société dans son ensemble une nouvelle approche étendue des notions de création de valeur et de performance, intégrant, au-delà de la dimension économique, des dimensions humaines, environnementales, écologiques et sociétales	Nombre d'actions de communication permettant de porter le message	44	Au moins 12 actions / an en 2024	JS, JSF, PerformanSe
	2. Contribuer à développer auprès de acteurs de l'économie une attention plus forte sur le juste partage de la valeur entre les parties prenantes et en premier lieu les collaboratrices et collaborateurs(trices)	Nombre de collaborateurs(trices) actionnaires, propriétaires de leurs actions	80	120 en 2025	JS, JSF, PerformanSe, Suisse
	3. S'engager à créer des conditions de travail et de développement favorisant l'épanouissement et le développement individuel et collectif, ainsi que la diversité des points de vue au sein de notre organisation, et favoriser leur développement chez l'ensemble de nos parties prenantes, et dans la société dans son ensemble.	Notation à la question de l'évaluation de mission «Ai-je le sentiment de progresser chez JS ?» dans les évaluations de mission	80%	75 % de réponses > 3/5 en 2026	JS, JSF
4 Veiller à la réduction progressive de notre empreinte carbone ainsi qu'à la sensibilisation de nos parties prenantes à l'importance d'agir de même		Epanouissement individuel : taux de cooptation	41%	Taux de cooptation > 35 %	JS, JSF
		Pourcentage de collaborateurs(trices) ayant participé à la Fresque du climat by JS depuis 2022	10%	60 % des collaborateurs en 2026	JS, JF
		Evolution, dans le temps, de notre bilan carbone	Trajectoire définie	Définition d'une trajectoire «0 Carbone» en 2024	JS, JSF, PerformanSe, Suisse
		Pourcentage de déploiement de la calculatrice Evaluatee auprès de nos clients	20%	90 % de nos missions en 2026	JS, JF
	Actions de communication sur le sujet	11	5 par an en 2025	JS, JSF, PerformanSe, Suisse	

julhiet  sterwen

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

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