

COP 2017



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur
le Progrès** sur la mise en œuvre des
principes du **Pacte mondial des
Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur
son contenu.



Table des matières

Le mot du Président	3
Notre démarche	4
Droits de l'homme	5
Normes internationales du travail.....	8
Environnement	13
Lutte contre la corruption	17



Le mot du Président



*Marc Sabatier,
Président du Groupe Julhiet Sterwen*

En tant que Président du Groupe Julhiet Sterwen, et fondateur, auparavant de Sterwen, c'est avec fierté que j'écris ces lignes. Fierté, parce que, avec Sterwen, nous sommes partenaires du Global Compact depuis maintenant neuf ans, et côté Julhiet, depuis 8 ans. Fierté, parce que nous le sommes, avec Julhiet Sterwen, pour la troisième année. Fierté, parce que nos équipes se mobilisent chaque année de plus en plus activement, et sur des fronts de plus en plus variés, pour donner vie, au sein de notre cabinet même, à la promesse que nous faisons à nos clients : allier des expertises business et people pour accompagner leur transformation afin qu'elle génère des résultats durables.

Je vous invite donc à découvrir, au fil de ces pages, les actions des femmes et des hommes de notre cabinet, les atouts les plus précieux de l'organisation, ceux qui portent la créativité, l'innovation, et l'énergie du changement. Pour accompagner notre propre transformation, nos collaborateurs ont fait des choix forts, qu'ils ont concrétisés pour nous permettre à tous, d'aller vers un monde meilleur : partage, égalité, respect pour l'autre et pour la planète, innovation... en un mot, un monde plus humain.

Pour faire connaître notre engagement, et faire adhérer le plus grand nombre, nous avons fait le choix de lancer cette année la publication d'un rapport RSE annuel. Nous espérons que cette action contribuera à la sensibilisation de nos parties prenantes sur ces sujets vitaux et prioritaires pour Julhiet Sterwen, et les incitera à s'impliquer encore davantage dans une transformation nécessaire pour tous.

Au nom de l'ensemble des équipes Julhiet Sterwen, je suis heureux de renouveler notre engagement en faveur de notre planète, et des femmes et des hommes qui l'habitent, à travers le renouvellement de notre engagement envers le Pacte Mondial.

Marc Sabatier
Président de Julhiet Sterwen

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, positioned below the printed name.

Notre démarche

Notre préoccupation de préparer le monde de demain remonte à notre création, et à l'essence même de notre mission, en tant que cabinet de conseil en transformation. Nous accompagnons en effet les entreprises, afin qu'elles puissent se transformer harmonieusement, tant d'un point de vue de leur stratégie et de leur organisation, que pour les personnes qui la composent.

Au sein même de Julhiet Sterwen, nous avons commencé par concrétiser notre volonté via un engagement dans des actions de plus en plus nombreuses et inscrites dans la durée. Nous avons ensuite adhéré au Global Compact, il y a maintenant 9 années.

Depuis 2012, nous faisons chaque année appel au Cabinet ECOVADIS, afin qu'il effectue un audit indépendant de notre entreprise sur le thème de la Responsabilité Sociale et Environnementale, et nous suggère des pistes d'amélioration. Nous sommes heureux d'avoir obtenu cette année le meilleur niveau possible, « Gold », qui nous classe ainsi parmi les meilleures entreprises auditées (5% supérieurs).



Nouveautés depuis la dernière COP

L'année 2017 a été marquée par la mise en place d'une gouvernance pour la RSE.

Ce comité de pilotage est marqué par plusieurs spécificités.

Il associe des consultants, de tous niveaux hiérarchiques et de plusieurs pratiques, la DAF, la Communication et le Président. Cette diversité nous permet de croiser des regards qui, bien que partageant des préoccupations communes, restent très différents.

Ensuite, il peut être sollicité par tous les consultants du groupe souhaitant proposer une idée. Si celle-ci est validée, elle est transformée en projet, sous le leadership du consultant qui a proposé l'action. Il est ainsi partie prenante et moteur jusqu'à la bonne fin du projet.

Les nouveautés que vous trouverez évoquées dans cette COP 2017 ont donc, le plus souvent, été inspirées et/ou mises en œuvre par des consultants.



Notre comité de pilotage





Quelques rappels

Contexte global

Le siège de Julhiet Sterwen siège est en France. Hors de France, nous disposons d'une filiale en Suisse et d'un bureau à Bruxelles. Nos missions sont menées principalement en France et en Europe, mais nous intervenons couramment sur les cinq continents. Nous faisons appel à des fournisseurs français, très majoritairement. Notre périmètre d'influence est donc très majoritairement limité à la France, et à l'Europe dans une moindre mesure. Tous ces éléments font que nous sommes peu confrontés aux problématiques soulevées dans le volet consacré aux Droits de l'Homme, tout au moins directement.

Rappel des éléments évoqués en 2016

Nous nous sommes orientés sur 2 axes.

En premier lieu, nous nous sommes attachés à des actions par rapport à nos fournisseurs : signature, dans tous nos contrats, d'une adhésion aux 10 principes du Global Compact ; émission d'une Charte des Achats Responsables, qui nous aide à faire des choix de fournisseurs pertinents.

Ensuite, nous avons apporté, de manière très ponctuelle, notre soutien à plusieurs associations (Pour un sourire d'enfant, Cœur et Conscience, SVS).





Nouveautés depuis la dernière COP

Grâce à la mise en place de notre Comité de de pilotage RSE, nous avons pu atteindre l'objectif fixé lors de notre COP 2016 : formaliser notre démarche, pour établir une véritable démarche de mécénat, cohérente et plus lisible.

Nous accompagnons désormais deux associations, sur le long terme, en impliquant concrètement un maximum de collaborateurs.

Enfants du Mékong



Nous avons noué un partenariat avec l'association Enfants du Mékong, à travers plusieurs actions, comme des courses solidaires (1km couru = 1 €). Son action pour un développement économique durable et équitable résonne fort avec nos propres valeurs.

L'association a reçu le label *Ideas* qui reconnaît la qualité de sa gouvernance, de sa gestion financière et du suivi de l'efficacité de son

action.

En savoir plus sur Enfants du Mékong : <http://www.enfantsdumekong.com/>

Réseau Etincelle

Nous nous engageons auprès du Réseau Etincelle, qui agit en faveur de l'insertion socio-professionnelle des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme. En changeant le regard sur l'entreprise, le Réseau Etincelle permet à ces jeunes de se remobiliser sur leur projet professionnel.

Au-delà de notre soutien financier, nous accompagnons une « promotion » d'une vingtaine de jeunes par nos consultants.

Ces jeunes ont été formés dans nos locaux, pendant une quinzaine de jours, par deux formateurs agréés par le Réseau Etincelle. Ils ont bénéficié d'ateliers professionnels animés par nos consultants, autour de thématiques comme le travail en équipe, la gestion de budget ou la création de CV.

Ils ont également participé à des sessions d'échanges informels avec les membres de l'entreprise, afin de pouvoir prendre du recul sur les différents parcours possibles et sur la notion de réseau.



Session de « soutenance projet » de fin de formation

Aujourd'hui, dans le cadre d'une démarche pilote, ces vingt jeunes sont parrainés, pour un an, par vingt collaborateurs. Cet accompagnement, prévoyant des contacts *a minima* mensuels, vise à faciliter l'insertion professionnelle des Etincelles.





Quelques chiffres

- 25% des collaborateurs de l'entreprise ont été impliqués dans le projet Réseau Etincelle
- 19 jeunes parrainés



Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique

Nous souhaitons développer notre démarche de mécénat, et la faire vivre sur le long terme.

Côté Enfants du Mékong, nous pensons mettre en place l'honoraire solidaire.

Côté Réseau Etincelle, nous voulons renforcer nos liens avec l'association, en travaillant sur la phase de parrainage, pour en tirer les meilleurs enseignements possibles. Nous allons également renouveler l'opération « Promotion Julhiet Sterwen » mise en place cette année. Côté interne, nous aimerions toucher encore plus de collaborateurs.





Quelques rappels

Contexte global

A l'instar du volet consacré aux Droits de l'Homme, ce volet, compte-tenu de nos activités, ne peut être non plus notre premier pôle d'action. Nous ne pouvons pas avoir d'action directe sur les principes 4 (relatif au travail forcé ou obligatoire) et 5 (abolition effective du travail des enfants).

Rappel des éléments évoqués en 2016

Dans le cadre du principe 3, sur la liberté d'association et le droit de négociation collective, nos actions concernaient principalement le renouvellement de notre adhésion à Consult'In France, association professionnelle des métiers du Conseil en Stratégie & Management, et le respect de la vie privée, avec le travail accompli par notre correspondant CNIL. Le principe 6, relatif aux questions de discrimination, constitue un axe de travail particulièrement intéressant pour nous.

Nous avons accompli un certain nombre d'actions pour :

- Promouvoir l'égalité hommes / femmes, notamment sur des axes salariaux ;
- Assurer la diversité, en soulignant la politique de recrutement favorisant cette diversité ;
- Développer le travail des personnes handicapées, à travers l'appel à des ESAT ;
- Etre aux côtés des jeunes, pour leur offrir un stage ou un premier emploi ;
- Favoriser le développement personnel des collaborateurs, sous plusieurs angles : accompagnement, mise en place d'un réseau social d'entreprise, clause dans nos contrats de travail sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle.





Nouveautés depuis la dernière COP

Principe 3

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Julhiet Sterwen dispose d'une DUP, acteur important de l'entreprise. Grâce au dialogue social, un nouvel accord sur le temps de travail a été conclu en janvier 2017, permettant d'harmoniser les politiques entre les différentes entités du Groupe. De la même façon, l'accord sur la participation a également été harmonisé. Enfin, un plan d'épargne entreprise a été mis en place.

Principe 5

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.



Nous nous sommes ouverts au principe 5, grâce à l'action au partenariat que nous avons conclu avec Enfants du Mékong, et dont le détail se trouve dans la section « Droits de l'Homme ». Cette association, en agissant pour la scolarisation, lutte, de fait, contre le travail des enfants.

Principe 6

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Sensibilisation globale

Nous avons renforcé notre politique, en mettant en place des actions spécifiques au recrutement.

Toutes les personnes qui sont impliquées dans le processus de recrutement, en l'occurrence bon nombre de nos consultants, bénéficient d'une formation. Celle-ci inclut un volet de sensibilisation à la non-discrimination, notamment dans les phases de questionnement.

Personnes handicapées

Nous agissons à deux niveaux :

- Personnel handicapé : nous sommes restés stables, avec 4 salariés en situation de handicap.
- Lien avec les ESAT



Jusqu'à maintenant, nos relations avec les ESAT restaient ponctuelles. Nous avons maintenant un engagement fixe, sur le long terme, avec Cèdre, une entreprise adaptée, avec 85% de salariés en situation de handicap.

Jeunes

L'an dernier, nous avons embauché 10 stagiaires, principalement en année de césure, et 2 alternants. Cette année, nous avons fait le choix de nous concentrer sur des stagiaires en fin d'études, afin de pouvoir leur proposer un CDI à terme. Nous avons effectivement proposé un emploi à chacun des 7 jeunes qui ont effectué leur stage à nos côtés.

Nous avons également souhaité accompagner des jeunes à travers des ateliers de préparation aux entretiens, et à la rédaction de CV. C'est chose faite, auprès de l'IESEG et à travers nos actions de mécénat auprès des jeunes du Réseau Etincelle.

Nous avons multiplié nos actions auprès des jeunes, en augmentant considérablement le nombre de forums écoles. (cf Quelques chiffres). Nous avons participé à des forums spécifiques, comme le Forum Seekube des Femmes Ingénieurs, afin de renforcer la place des femmes dans notre entreprise.



Place des femmes en entreprise

Nous sommes partenaires d'IMC Paris, une association fondée par une de nos collaboratrices, et qui assure du cross-mentoring pour les femmes cheffes d'entreprise et cadres. Nous sommes ainsi partenaires des événements organisés par l'association.



Parmi les événements 2017, citons une rencontre emblématique, la 6e plénière du Réseau des entreprises et des structures publiques pour l'égalité, autour du thème: « Mixité des métiers et innovation : quelle place pour les femmes dans l'économie du digital ? », sous le patronage de Marlène Schiappa Bruguière, Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

En interne, nous avons cherché à multiplier les actions destinées à promouvoir la place de la femme en entreprise. Par exemple, à l'occasion de la Journée de la Femme, nous avons organisé une table ronde sur la thématique du « leadership au féminin ». Nous nous sommes appuyés sur une de nos collaboratrices, experte du leadership, qui nous a fait profiter de son savoir sur le sujet, et des dernières études qui y ont été consacrées.



SOIRÉE ÉVÉNEMENT

**LES 5 ANS
DU PROGRAMME DE CROSS-MENTORING
COLLECTIF À DESTINATION DES CHEFFES
D'ENTREPRISES ET DES FEMMES CADRES**

QUAND
Jeudi 2 mars 2017
De 19 heures à 21 heures

ACCUEIL
De 18.30 heures à 19 heures

OU
Auditorium
Préfecture de la région d'Ile-de-France / 5 rue Leblanc / Paris
15ème

Attention : Seules les personnes inscrites pourront participer.
Une place d'invité est sous demande à l'accueil

INSCRIPTION Événement - 02 MARS 2017 - IMC

AU PROGRAMME

Remise des Trophées Ile-de-France
« Sexisme pas notre genre ! »
par Madame la Ministre Laurence
ROSSIGNOL

Témoignage de partenaires
historiques

Table-ronde « Se faire confiance
et réussir »
Avec la participation de
Mesdames
Anne-Cécile SARTET
Armelie CARMINATI-RABASSE
Blandine METAYER
Catherine LADOUSSÉ
Marie-Euloge PANDI

EN PARTENARIAT AVEC

PRÉFECTURE DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE
COMMISSARIAT GÉNÉRAL À L'ÉQUALITÉ
ÉCONOMIQUE ET SOCIALE
LE DÉPARTEMENT DE LA SEINE-SAINT-DENIS
LE DÉPARTEMENT DE LA SEINE-SAINT-DENIS
LE DÉPARTEMENT DE LA SEINE-SAINT-DENIS



Dès aujourd'hui, préparer demain

Nous souhaitons faire en sorte que l'entreprise soit, pour les consultants, un lieu où ils se sentent bien et puissent s'épanouir professionnellement. Nous avons donc agi cette année sur plusieurs axes :

- Suivi de l'ambiance de l'entreprise

Nous travaillons avec Supermood, une jeune start-up, qui propose un service nous permettant de suivre le ressenti des consultants, à travers des questionnaires très rapides, envoyés de manière anonyme, sur une base bi-mensuelle. Ceci nous permet de détecter rapidement les sentiments négatifs, et d'y remédier, par des actions rapides.

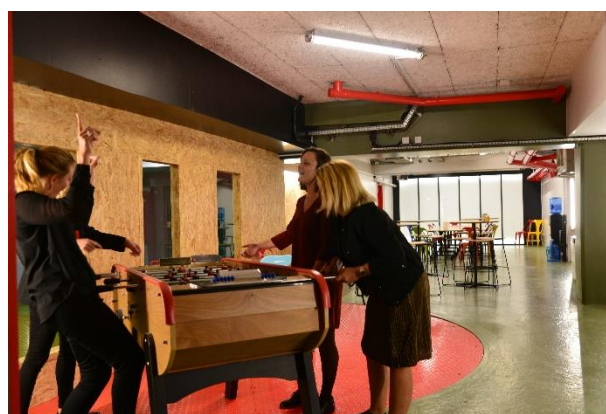
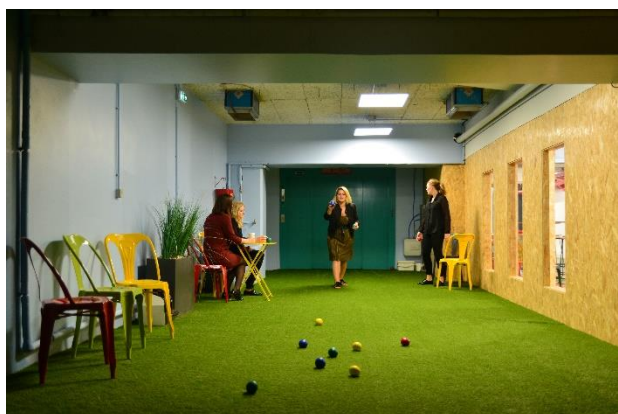


- Identifications de pistes d'améliorations

Une enquête détaillée et anonyme a été menée auprès de l'ensemble des membres du Groupe. Elle nous a permis de détecter plusieurs pistes d'amélioration, qui débouchent sur des chantiers à développer en 2018.

- Lieux de convivialité

Nous avons effectué des travaux dans nos locaux, afin d'offrir aux consultants des espaces de relaxation.



Nous avons également démultiplié les rencontres conviviales : afterwork mensuel, football, running... afin de permettre aux consultants de renforcer leurs liens, de se détendre, et de voir l'entreprise sous un autre angle.

- Nouvelles opportunités de montée en compétences

Pour permettre aux consultants de monter en compétences, et anticiper les besoins de nos clients pour demain, nous avons mis en place de nouvelles formations, sur des thématiques aussi diverses que : Big Data, Gestion du temps et des priorités, RSE, Co-Développement, approche systémique et design thinking... (voir rubrique « Quelques chiffres »).

Et pour consolider les bases de chacun, de nouveaux cycles de formation, axés essentiellement sur des points de posture et de savoir-être, ont été créés. Ces cycles sont segmentés en fonction des populations cibles : consultants & managers. Enfin, pour favoriser la pollinisation des idées et des expériences au sein de l'entreprise, un nouveau rendez-vous mensuel a été créé. Ouvert à tous, le JuSt Rex est l'opportunité de découvrir une des missions du cabinet, et donc son/ ses acteurs, thématiques, spécificités...



Et après-demain



Nous pensons qu'il en va de notre responsabilité, en tant qu'entreprise, de préparer l'avenir.

Pour préparer après-demain, nous avons établi un partenariat avec l'Institut Esprit Service, think tank émanant du MEDEF.

Ce partenariat se matérialise notamment en 2017 par un accompagnement, financier et intellectuel, du cycle de conférences « Travailler en 2030, Bonjour Mrs & Mr Robot ». Dans une démarche prospective, celui-ci vise à établir quelques pistes de réflexion sur le monde du travail de demain, et sur la façon dont on peut l'anticiper.



learning lab human change

Nous avons également renouvelé notre partenariat avec le Learning Lab Human Change, co-fondé avec le CNAM.

Cet organe a pour vocation de mener des réflexions sur l'avenir du management et du leadership.



Quelques chiffres

- 15 nationalités représentées au sein du Groupe
- 30 participants à l'événement Leadership au féminin
- 14 forums écoles en 2017 (contre 3 en 2016)
- 34 nouvelles formations lancées en 2017



Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique

Nous nous fixons des objectifs ambitieux :

- Mise en œuvre de chantiers découlant de l'enquête RH ;
- Refonte de l'onboarding des nouveaux arrivants ;
- Refonte de la formation ;
- Ensemble des collaborateurs passés par le « tronc commun » de formation ;
- Refonte de l'évaluation annuelle.



Environnement



Quelques rappels

Contexte global

Notre relation à l'environnement est assez spécifique du fait que nous sommes un acteur des prestations intellectuelles. On imagine que notre métier a une dimension environnementale faible, et il est vrai que nous ne pouvons avoir que peu d'impact sur tout ce qui a trait au principe 7.

Nous pouvons toutefois mener des actions fortes, en agissant d'une part depuis nos bureaux (principe 8), d'autre part en mission (principe 9).

Rappel des éléments évoqués en 2016

Nous avons mis en exergue des chantiers menés sur :

- Les économies d'énergie et de consommables, par des nouveaux matériels et/ou paramétrages spécifiques (imprimantes, climatisation, chauffage, téléconférence...) ;
- Des actions ponctuelles de recyclage, comme les « Clean Days » ;
- Le choix de fournisseurs « verts », comme notre imprimeur, Electrogeloz, qui est le premier imprimeur numérique à avoir reçu le label Imprim Vert, en 2007.





Nouveautés depuis la dernière COP

Principe 8

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Dans notre dernière COP, nous nous étions fixé comme objectif de

- mettre en place des systèmes de monitoring, notamment sur la consommation électrique.
- Renforcer la sélection de nos fournisseurs sur des choix « verts ».

Sensibilisation des consultants

Nous avons :

- mené 2 grandes campagnes de sensibilisation aux Ecogestes ;
- mis en place une « Semaine verte », pour mettre en avant les actions corporate en faveur de l'environnement (nouveaux fournisseurs plus verts, remplacement des gobelets en carton par des mugs...).

Dans ce cadre, nous accueillons très récemment des ruches, sur le toit de notre bâtiment (société APITERRA), qui permettront des actions de sensibilisation à l'environnement.

Limitation des déchets

Les gobelets en carton / plastique ont été remplacés par des mugs en céramique.

Economies d'électricité

- Nous avons désormais un système de monitoring de notre consommation.
- Nous avons effectué des travaux dans nos locaux cette année. Nous avons saisi l'opportunité de changer tous nos luminaires pour aller vers des solutions permettant de réaliser des économies d'énergie.

Recyclage

Nous procédons désormais à un tri sélectif systématique, à chaque étage de notre bâtiment, pour recyclage par notre partenaire Cèdre (voir « Quelques chiffres »).

Nos activités de recyclage vont jusqu'au verre, piles, capsules Nespresso.

Choix de fournisseurs verts

Nous avons systématisé notre démarche, et avons désormais des partenariats par exemple dans les domaines de :

- Activités traiteurs, avec Frichti (locavore) ;
- Livraison, avec Courrier (livreurs à vélo).

Bilan Carbone

Nous avons fait le choix de former un de nos collaborateurs à la méthodologie Bilan Carbone ©, afin qu'il puisse effectuer le bilan nécessaire.

Sa formation est maintenant achevée, le bilan, en cours de réalisation.




Principe 9

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Nous avons travaillé sur les axes évoqués dans notre dernière COP, à savoir :


- Travailler la sensibilisation de nos parties prenantes,
- Renforcer la promotion d'outils de travail collaboratif distant.



JUST RSE : LES ECOGESTES

CHANGEONS NOS HABITUDES !
UTILISATION DES MAILS

Les mails aussi sont à trier!
Plus une boîte email est légère, plus son impact environnemental diminue. Là aussi, le tri est nécessaire.



Le chiffre: 19 grammes
L'envoi d'un email de 1 MO à 1 personne équivaut à l'émission de 19 grammes de CO2*.

Le saviez-vous?
En 2013, une voiture européenne émet en moyenne 127 grammes de CO2 par km.
Les bonus écologiques sont attribués aux voitures qui émettent au maximum 60 grammes de CO2/km.
Les 19 grammes de notre mail constituent donc une quantité non négligeable.

* Source : <http://www.medusa.fr/guide/ecogeste/bureau>

Nous avons commencé un travail de sensibilisation après de nos collaborateurs, autour de l'utilisation des nouvelles technologies.

Nos consultants sont désormais tous équipés d'un téléphone mobile et d'un ordinateur portable, avec un système de visioconférence. Ces outils leur permettent de mener un certain nombre d'actions à distance, et d'éviter les déplacements inutiles. Nous en assurons régulièrement la promotion dans notre communication.



JUST RSE : LES ECOGESTES

CHANGEONS NOS HABITUDES !
PARLONS NOUS DE LOIN.

Rencontrons nous... de loin!
Chattons, téléphonons-nous, utilisons la visio-conférence...
Limitons nos déplacements.
Si c'est vraiment nécessaire: préférons les pieds ou le vélo.
Ou les transports en commun.



Le chiffre: 40*
On consomme 40% d'énergie en moins en bus qu'en voiture.
Pour le métro, c'est 104 fois moins.

Le saviez-vous?
Skype Entreprises, c'est sur tous les postes.
Si vous avez des difficultés à l'utiliser, n'hésitez pas à contacter notre département IT.

*Source : ADEME



Quelques chiffres

Chiffres fournis par Cèdre, qui collecte nos déchets pour recyclage, sur la période février / septembre

- 1 tonne de déchets collectés ;
- 17 arbres sauvés ;
- 30 240 litres d'eau économisés ;
- 554 kg de CO2 préservés ;
- 4 032 KWH ont été économisés.





Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique

Les objectifs pour l'année à venir vont être grandement liés aux résultats de notre bilan carbone. Nous souhaitons en tirer les enseignements, afin de mener les chantiers pertinents.

Au-delà de ce point, nous allons continuer sur notre lancée, en termes de sensibilisation, et approfondir la communication autour des ruches que nous venons d'accueillir.



Lutte contre la corruption

Principe 10

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.



Quelques rappels

Contexte global

Adhérents à Consult'in France, nous sommes signataires de la charte de déontologie de notre association professionnelle, et ce depuis de nombreuses années.

Nous avons également développé notre propre code de conduite, Le Petit Livre Bleu, remis à tous les collaborateurs.

Rappel des éléments évoqués en 2016

Nous travaillons avec Provigis, qui nous soutient dans le cadre de notre obligation de vigilance, pour nous assurer d'éviter le travail dissimulé et les travailleurs illégaux, ainsi que vérifier l'existence réelle de nos sous-traitants.

Nous avons également souligné que certaines de nos missions visaient à l'accompagnement de nos clients sur des thématiques telles que la formation à la lutte anti-blanchiment.



Nouveautés depuis la dernière COP

Nous avons travaillé la sensibilisation de nos consultants, à travers nos nouveaux cycles de formation « Consultant » et « Manager ».



Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique

Nous souhaitons actualiser le « Petit Livre Bleu », et en soutenir la fonction grâce à une communication adaptée.

