

COP 2021 JULHIET STERWEN



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.

CONSULTING
FOR GOOD 



Le mot du Président



La Responsabilité Sociétale des Entreprises est définie par l'Union Européenne comme «l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes.» Nous nous retrouvons, bien sûr, dans le sens véhiculé ici. Toutefois, quand nous échangeons avec nos collaborateurs(trices), client(e)s, nos parties prenantes, nous préférons la notion de **«croissance durable»**. Ce que nous entendons par là ? Une croissance qui résiste aux chocs, mais qui le fait en respectant quelques principes. Pour être durable, une croissance se doit notamment de :

- Respecter et développer l'écosystème et le marché dans lesquels elle se construit ;
- Traiter les collaborateurs et les clients avec le même respect, et tout faire dans leur intérêt ;
- Accompagner au mieux toutes ses parties prenantes, la Société dans son ensemble, et en particulier les plus fragiles ;
- Veiller à un juste partage de la valeur ;
- Considérer de manière réflexe l'environnement, sa protection et son développement, dans toutes ses actions.

C'est ce que nous nous attachons à faire, au quotidien, chez Julhiet Sterwen, pour nous-mêmes, pour nos client(e)s, pour nos parties prenantes, pour la Société dans son ensemble.

Nous avons baptisé cet engagement qui nous anime depuis de nombreuses années **« Consulting for Good »**.

C'est dans ce cadre que s'inscrivent les politiques, actions et KPI que vous allez découvrir dans cette Communication sur le Progrès.

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 et fondateur de Julhiet Sterwen

De manière concrète, nous avons posé un cadre pour surveiller nos avancées :

- La mise en place d'un **audit**, tous les ans depuis 2012, par le **Cabinet indépendant Ecovadis**, qui nous a décerné en 2020 sa médaille platine (premier percentile des entreprises auditées) ;
- La mise en place d'un **comité de pilotage**, en 2017, qui rassemble le Président, des consultants et des représentants des fonctions support ;
- L'édition, depuis 2018, d'un **rapport RSE** annuel, divisé, depuis 2019, en 2 bilans. Le premier porte sur les **Droits de l'Homme et le Social**, le deuxième, sur **l'environnement**. Et, nouveauté 2021, nous avons édité un troisième volet, dédié à la **gouvernance et aux bonnes pratiques commerciales**.

Focus sur la construction de cette COP

Pour simplifier la lecture de ce document, nous avons fait le choix d'inscrire notre COP dans :

- **Les 10 principes du Global Compact**, et plus particulièrement les **4 thématiques selon lesquels ils sont regroupés**, qui constituent les 4 parties du document ;
- **Les 17 objectifs de Développement Durable** : ils sont mis en exergue de chaque sous-partie, afin de faciliter la lecture.

Nous nous sommes appuyés sur le schéma établissant les corrélations entre principes, thématiques et objectifs émis par le Global Compact, et disponible ici :

<http://www.globalcompact-france.org/p-136-les-odd-et-le-global-compact>

Enfin, vous trouverez tous nos KPI à la fin du document, dans une annexe spécifique.

SOMMAIRE

1

DROITS DE L'HOMME

Page 5

2

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Page 10

3

ENVIRONNEMENT

Page 46

4

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Page 67

5

NOS KPIS

Page 81

**CONSULTING
FOR GOOD** 



DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme



Où en étions-nous ?

Quel contexte pour Julhiet Sterwen ? Et quelles actions en 2020 ?

Contexte

Le siège de Julhiet Sterwen 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 principalement appel à des fournisseurs français. Notre périmètre d'influence est 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 par les principes liés aux Droits de l'Homme, tout au moins directement.

Rappel 2020

Nous nous sommes orientés sur 3 axes.

- En premier lieu, nous nous sommes attachés à des actions liées 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 pour le choix de nos fournisseurs.
- Ensuite, nous avons évoqué la poursuite, pour la troisième année consécutive, de notre partenariat avec le Réseau Etincelle.
- Enfin, nous avons évoqué la publication d'un Rapport RSE dédié au Social et aux Droits de l'Homme.

Quelles actions en 2021 ?

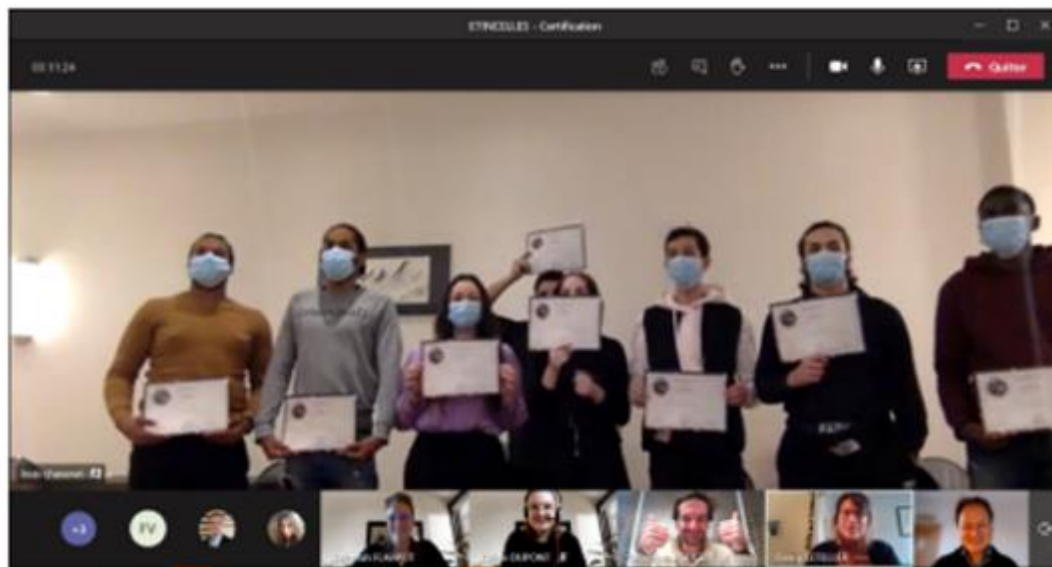
Julhiet Sterwen est heureux d'avoir pu prolonger son partenariat avec le Réseau Etincelle.

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

Malgré le contexte actuel, nous avons tenu à maintenir notre présence aux côtés de l'association dans un contexte où le sujet du décrochage est plus aigu que jamais.

Nous avons proposé différents ateliers et formations via Teams : atelier CV, se présenter à distance...

Visuel : présentation par les jeunes de leur projet professionnel, dans le cadre de l'après-midi de certification qui clôture la session.



Quelles actions en 2021 ?

Nous avons à nouveau publié un rapport annuel dédié aux Droits de l'Homme et au Social, en libre accès sur notre site web.

julhiet  sterwen

RAPPORT RSE SOCIAL ET DROITS DE L'HOMME

**Engagés pour nos collaborateurs(trices) et
pour l'ensemble de nos parties prenantes**

2021-20212



Quel objectif pour 2022 ?

Nous souhaitons mettre l'accent sur notre action avec le Réseau Etincelle.

Nous souhaitons réussir à maintenir notre engagement auprès du **Réseau Etincelle**, en accompagnant *a minima* **une promotion de jeunes, voire deux**, avant la fin de l'année 2021.
Nous espérons que 2022 nous permettra d'assurer cette présence lors de 2 sessions.



Promotion 2019 Réseau Etincelle – Julhiet Sterwen

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Où en étions-nous, de manière globale ?

Quel contexte pour Julhiet Sterwen ? Et quelles actions en 2020 ?

Contexte

Compte tenu de notre activité, 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).

En revanche, cette thématique est essentielle pour nous, tant à cause de notre activité que de nos convictions.

Pour simplifier la lecture de cette section, assez longue, nous avons sélectionné plusieurs thématiques, et avons mis en exergue les objectifs de développement durable correspondants.

Pour chaque partie, nous avons fait des rappels de contexte spécifiques.

Rappel 2020

L'année 2020 a été particulière pour tous.

Nous nous sommes senti le devoir d'ajouter une section dédiée à la Santé et à Sécurité, compte tenu des circonstances.

1

SOMMAIRE

- 1 **NOS FONDAMENTAUX**
- 2 **SANTÉ ET SÉCURITÉ**
- 3 **DIALOGUE SOCIAL
ET DEBAT PUBLIC**
- 4 **DÉVELOPPEMENT
DES POTENTIELS**
- 5 **RECHERCHE ET
INNOVATION**
- 6 **PROMOTION DE
L'ÉGALITÉ ET DE LA
DIVERSITÉ**

NOUVEAUTE 2021

Nous n'avons jamais, dans le cadre de nos COP précédentes, communiqué sur nos fondamentaux, qui sont pourtant clés pour l'objectif 8.

Nous vous proposons donc de découvrir ces sujets, qui mettent en avant certaines de nos **valeurs**, et leur traduction en **actions concrètes**.

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

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°8

julhiet  sterwen

Nos fondamentaux : la solidarité

Cela fait maintenant plus d'un an que nous vivons avec cette pandémie. Ces conditions particulières ont agi comme un révélateur. Elles nous ont donné l'opportunité de rendre encore plus visibles, dans les faits, les valeurs qui nous animent, et notamment la solidarité.

Passer la crise, tous ensemble

Dès les premiers jours de la crise, nous avons affirmé notre volonté de passer la crise tous ensemble.

Ainsi, les collaborateurs recrutés et qui devaient intégrer la société ont eu la possibilité de le faire.

Les périodes d'essai n'ont pas connu de fin prématurée.

Aucun licenciement n'a eu lieu, en lien avec la crise.



Continuer à embaucher

Nous avons fait le choix de poursuivre notre politique de **recrutement**, tout en marquant, en début de crise, un ralentissement.

Nous avons ainsi embauché des collaborateurs en 2020, et poursuivons notre action en 2021. Et les profils les plus jeunes ne sont pas en reste, car nous voulons éviter qu'une génération soit sacrifiée.

En 2020

55 embauches, dont

6 jeunes diplômés

Nos fondamentaux : la transparence

Nous avons fait le choix d'une totale transparence sur l'activité du Groupe. Les informations sont partagées, sur une base mensuelle, grâce à Teams : visio live, vidéo en replay, document synthétique... Les supports sont multiples.

Les **informations clés** du Groupe, chiffres, missions, événements, arrivées, sont diffusées via un document synthétique.

Également chaque mois, et plus souvent si nécessaire, les dirigeants du groupe prennent la parole pour donner une **visibilité** sur l'actualité. Les interventions sont **enregistrées** et mises à disposition..



Nos fondamentaux : le partage de la valeur, nos dispositifs

Chez Julhiet Sterwen, le partage de la valeur passe par plusieurs dispositifs. Certains concernent directement l'ensemble de l'entreprise, d'autres sont plus ciblés. .

Ratios d'équité

Le premier niveau de partage de la valeur, et le plus évident, est bien évidemment celui des salaires.

Nous sommes très heureux de pouvoir mettre en avant des chiffres éloquentes en termes de ratios d'équité.

- Ratio d'équité entre le premier décile et le dernier décile : 3,6
- Ratio d'équité entre le premier décile et la rémunération médiane : 1,8
- Ratio d'équité entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés : 2,1

.Pour donner une échelle, précisons qu'en France, les dirigeants des entreprises du CAC 40 sont rémunérés en moyenne 70 fois plus que le salarié moyen.*

Accord de participation

Dès 2017, nous avons mis en place un accord sur la participation, pour l'ensemble des salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

: *Source : <https://www.economie.gouv.fr/loi-pacte-redefinir-raison-etre-entreprises>



Nos fondamentaux : le partage de la valeur, Share Shares

Marc Sabatier et Thierry Auzias, respectivement Président et Directeur Général de Julhiet Sterwen, souhaitent transmettre concrètement une partie de leur propre capital aux salariés. Aucun dispositif ne le permettait. Ils ont donc développé le programme Share Shares.

Share Shares consiste, pour les deux actionnaires principaux, à distribuer aux collaborateurs de Julhiet Sterwen, une partie de leurs propres actions. Cette distribution représente une valeur d'environ 8 millions d'euros. Un montage *ad hoc* a été créé, permettant d'approcher au plus près une logique de don. Ces dons d'actions sont réalisés selon des critères de fidélité, de création de valeur et de potentialités individuelles.

Les deux premières vagues du programme ont été effectuées. La troisième est prévue pour 2022.

Share Shares a permis à ce stade de faire passer le nombre d'actionnaires de 35 à 89.



2

SOMMAIRE

- 1 **NOS FONDAMENTAUX**
- 2 **SANTÉ ET SÉCURITÉ**
- 3 **DIALOGUE SOCIAL
ET DEBAT PUBLIC**
- 4 **DÉVELOPPEMENT
DES POTENTIELS**
- 5 **RECHERCHE ET
INNOVATION**
- 6 **PROMOTION DE
L'ÉGALITÉ ET DE LA
DIVERSITÉ**

« Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°3

julhiet  sterwen

La présente section est principalement axée sur cet objectif de développement durable.

Préserver la santé physique et mentale

Les mesures prises en 2020, évoquées ci-dessous, restent valables en 2021.

Eviter les déplacements au maximum

Nous avons fait le choix de favoriser le **télétravail**, avec la **durée** et l'**intensité nécessaires**.

Des consignes ont été diffusées, visant à **éviter les déplacements** dans les locaux, lors des périodes de confinement / déconfinement le nécessitant. Ces mesures s'appliquent également aux collaborateurs dans le cadre de leurs travaux pour leurs clients.

Limitier les risques

S'il est absolument **indispensable** de se rendre dans les locaux, des précautions s'imposent, notamment : **mesures barrières, distanciation sociale, respect des jauges**.

De l'écoute, de l'écoute, de l'écoute

Nous avons passé des **messages** réguliers destinés à expliquer qu'il est normal et légitime de ressentir des moments de fragilité.

Au-delà d'ouvrir la parole, nous avons rappelé la disponibilité d'une **multiplicité d'interlocuteurs**, pour que chacun(e) puisse trouver la personne qui lui convient. RH, manager de mission, référents, médecine du travail et psychologue..



Nouveauté | Renforcer les actions pour la santé mentale

L'installation dans la durée de la pandémie, et de ses conséquences, fragilise les collaborateurs(trices). Nous avons donc mis en place des mesures pour les accompagner.

Comment détecter la fragilité d'un(e) collègue ? Ou d'une personne qu'on manage ? Que faire dans cette situation ?

Nous avons organisé des formations pour permettre à chacun de disposer des clés indispensables, et savoir comment (ré)agir.



3

SOMMAIRE

- 1 **NOS FONDAMENTAUX**
- 2 **SANTE ET SÉCURITÉ**
- 3 **DIALOGUE SOCIAL
ET DEBAT PUBLIC**
- 4 **DÉVELOPPEMENT
DES POTENTIELS**
- 5 **RECHERCHE ET
INNOVATION**
- 6 **PROMOTION DE
L'EGALITE ET DE LA
DIVERSITÉ**

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

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°8

Julhiet  Sterwen

La présente section est principalement axée sur cet objectif de développement durable.

Où en étions-nous ? | DUP et association professionnelle

En 2020, nous avons mis l'accent sur deux éléments forts pour notre organisation : notre DUP et notre association professionnelle.

Comité Social & Economique



La DUP de Julhiet Sterwen, signataire d'un accord sur le temps de travail janvier 2017, ainsi que d'un accord sur la participation et la création d'un plan d'épargne entreprise a été mis en place. Précisons que, bien évidemment, les syndicats sont avisés en amont de chaque élection.

En 2019, une UES (unité économique et sociale), a été créée.

Ainsi, la totalité des salariés peut désormais bénéficier des avantages dont ils étaient auparavant coupés, en particulier la participation et l'action sociale du Comité d'Entreprise.

En 2020, la DUP a joué un rôle clé face au coronavirus, notamment grâce à une mobilisation exceptionnelle aux côtés de la Direction Générale pendant le premier confinement.



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

Julhiet Sterwen est adhérent, depuis à sa création, à cet organisme car il nous semble primordial d'occuper un rôle actif au sein des instances qui président à la vie de notre secteur ainsi qu'à ses pratiques.

En 2020, Julhiet Sterwen a signé la Charte du Dirigeant Responsable.

Nouveauté | Club des DRH de Neuilly-sur-Seine

Julhiet Sterwen s'investit également dans le débat public à travers sa participation au Club des DRH de Neuilly-sur-Seine.

Plusieurs entreprises de Neuilly-sur-Seine ont fait le choix d'unir leurs forces et ont créé un Club des DRH, avec le soutien de la Ville de Neuilly.

Ce Club a pour objectif de permettre le partage de bonnes pratiques et la mise en œuvre de l'intelligence collective autour de thématiques au cœur des préoccupations des DRH.

Parmi les adhérents, citons : Chanel, M6, Michael Page, la SACEM, PWC, Grant Thornton...



Julhiet est notamment actif dans le **groupe de travail** dédié aux **problématiques RSE**.

4

SOMMAIRE

- 1 **NOS FONDAMENTAUX**
- 2 **SANTE ET SÉCURITÉ**
- 3 **DIALOGUE SOCIAL
ET DEBAT PUBLIC**
- 4 **DÉVELOPPEMENT
DES POTENTIELS**
- 5 **RECHERCHE ET
INNOVATION**
- 6 **PROMOTION DE
L'EGALITE ET DE LA
DIVERSITÉ**

« Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°4

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

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°8



La présente section est principalement axée sur ces objectifs de développement durable.

Où en étions-nous en 2020 ? | Formation

La formation continue fait partie des engagements forts de JS auprès de ses collaborateurs autant que de ses clients, afin d'assurer la montée en compétences permanente de nos équipes et leur performance en mission.

- Julhiet Sterwen s'engage sur la formation, afin d'apporter aux consultants des bases solides sur nos métiers. C'est dans ce but que nous avons créé **nos Parcours Internes de formation** afin que les consultants puissent bénéficier des mêmes formations sur la posture consultant, la gestion de projets, la posture managériale, l'encadrement de mission, l'agilité... en fonction de leur grade et de leur évolution au sein de JS.
- Au-delà de ces formations du "tronc commun", certaines formations internes sont développées par **les Communautés** sur des expertises spécifiques : Excellence opérationnelle, conduite du changement, etc.
- Parce que ces formations internes ne suffisent pas à couvrir tous les besoins de formation, des **Parcours Externes de formation** sont également proposés pour accompagner les consultants et leur soumettre un développement le plus individualisé possible.
- Enfin, pour obtenir des **Certifications** sur certains domaines particuliers, nous faisons appel à des organismes extérieurs.
- Nous avons également mis en place le remboursement de certains **MOOCs** pour les collaborateurs qui souhaiteraient acquérir des connaissances sur des sujets spécifiques en toute autonomie.



Nouveau programme de formation

La formation by JS, de manière concrète...

Face à la pandémie, nous avons repensé nos formations, pour les digitaliser et les rendre accessibles à distance.

Catalogue de formations

Découvrez un extrait de notre catalogue de formation dynamique, **accessible à tous** via notre outil collaboratif.

- Training Consultant Class
- Training Manager Class
- Training Class Commerciale
- Hacke ma propale
- Excel
- Méthodologie Agile
- ALM
- X-Change (notre méthodologie de conduite du changement)
- Propalizer
- Green Belt
- Excellence opérationnelle et product owner
- Certification ACAMS
- Certification ISO27001

FOCUS : Le programme BizDev

Ce programme de développement des compétences commerciales est ouvert à tous les collaborateurs.

Il a pour objectif de permettre à tous de progresser et d'obtenir rapidement des résultats en matière de *business development*.

Le programme est composé d'une série d'ateliers de partage de bonnes pratiques, suivie du déploiement d'un réseau d'ambassadeurs.

Des contenus sur-mesure sont également mis à disposition.

Formation, quelques chiffres

Découvrez quelques données chiffrées sur la formation chez Julhiet Sterwen.

14 heures de formation par an, en moyenne, sont dispensées à chaque collaborateur. Ces formations portent aussi bien sur les pratiques du conseil que sur les métiers de nos clients.

527 actions de formation

238 personnes différentes (sur 323) ont bénéficié d'une ou plusieurs actions de formation.

73% des collaborateurs ont suivi **au moins une formation sur l'année 2020**

5

SOMMAIRE

- 1 **NOS FONDAMENTAUX**
- 2 **SANTE ET SÉCURITÉ**
- 3 **DIALOGUE SOCIAL
ET DEBAT PUBLIC**
- 4 **DÉVELOPPEMENT
DES POTENTIELS**
- 5 **RECHERCHE ET
INNOVATION**
- 6 **PROMOTION DE
L'EGALITE ET DE LA
DIVERSITÉ**

« Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°4

« Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation »

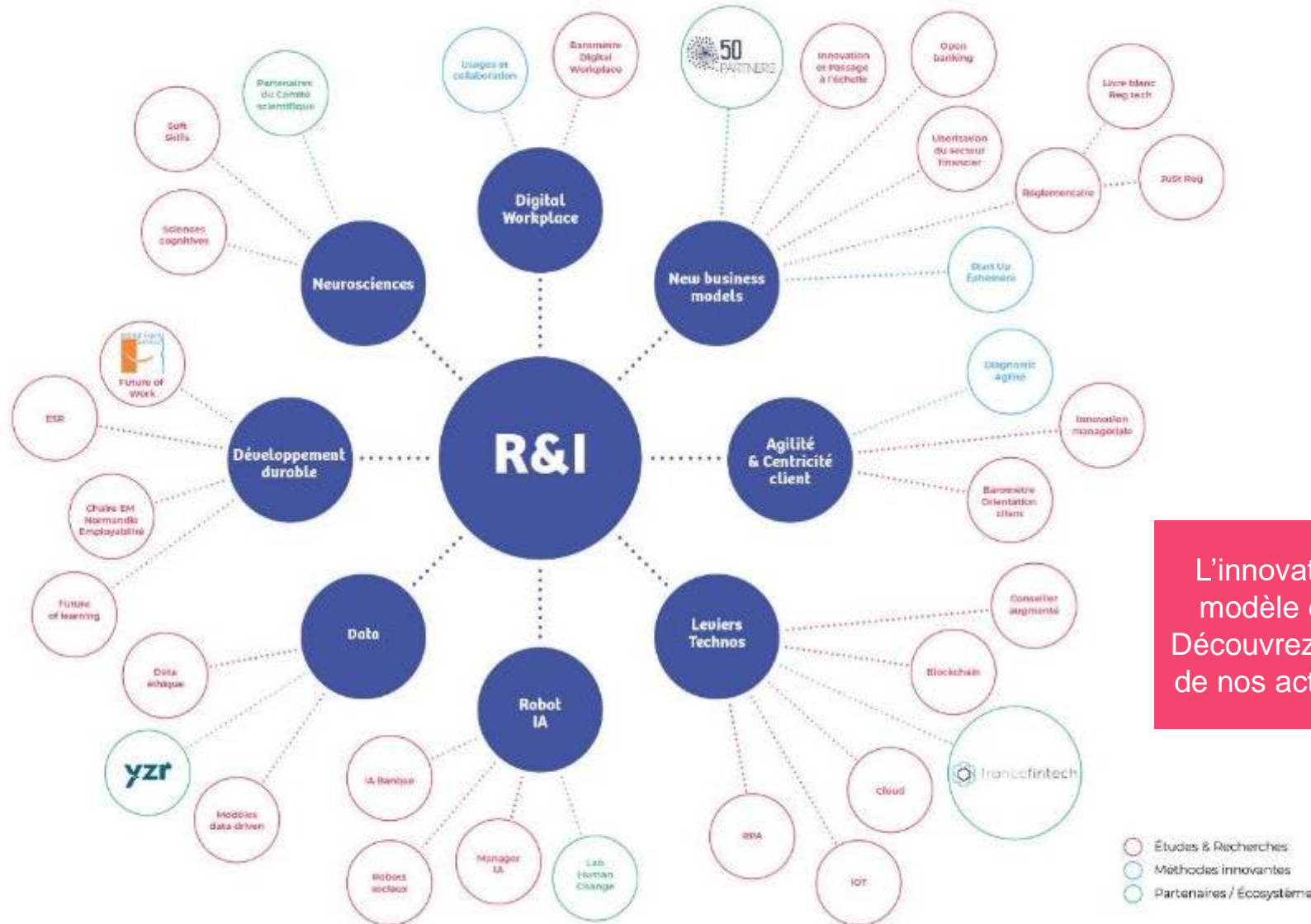
Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°9



La présente section est principalement axée sur ces objectifs de développement durable.

Où en étions-nous ? | R&I

Parce que l'innovation est l'affaire de tous, nous déployons des moyens pour accompagner ceux qui veulent agir.



L'innovation est au cœur du modèle de Julhiet Sterwen. Découvrez un panorama global de nos actions, puis des focus.

Où en étions-nous en 2020 ? Soutenir l'innovation

Parce que l'innovation est l'affaire de tous, nous déployons des moyens pour accompagner ceux qui veulent agir.

50 partners



Nous avons mis en place un partenariat avec **50Partners**. 50Partners est un incubateur, accélérateur, fonds d'expertise avec lequel nous avons des liens forts depuis 2012.



Nous avons cofondé de France FinTech, association qui regroupe la **FinTech française** et vise à fédérer cette communauté et la promouvoir en France et au-delà.

Dans ce cadre, nous menons conjointement une politique événementielle et de publications.

Action 2020

Après la parution de plusieurs livres blancs, en 2018 et 2019, nous sommes intervenus, en 2020, à FinTech R:évolution, la rencontre annuelle de France FinTech.



Où en étions-nous ? | Soutenir la recherche, en interne et l'externe

La recherche est au cœur de l'écosystème de Julhiet Sterwen, qui y consacre d'ailleurs 8% de son CA.

Lab Recherches et Prospective de Julhiet Sterwen

Le Lab *Recherches et Prospective* a pour vocation renforcer la coordination des actions de R&D au sein du Groupe, ainsi que leur partage avec les collaborateurs(trices) et les clients.

Collaborateurs chercheurs

Nous comptons des collaborateurs chercheurs, à la fois consultants et impliqués dans un travail de recherche au sein de laboratoires d'universités françaises et étrangères. Les études, appliquées pratiquement, contribuent largement à créer l'innovation, et à nous permettre d'accompagner nos clients avec un regard atypique.

Chaire Compétences, Employabilité et Décisions RH de l'EM Normandie

Cette chaire explore l'évolution des trajectoires professionnelles dans un **environnement en mutation rapide**, sous l'impulsion des **technologies digitales**. Ses sujets majeurs sont : **carrière, recrutement, emploi, leviers d'employabilité**. Co-fondée par **PerformanSe**, la filiale du Groupe Julhiet Sterwen dédiée au **soft skills**, elle est dirigée par Jean Pralong.

Les thématiques de recherche du Lab

IA, psychologie positive, changement des habitudes, évolution de l'engagement, biais cognitifs, neuroplasticité, évolutions de regard, résilience...



Julhiet Sterwen est co-fondateur du **Learning Lab Human Change**, dirigé par Cécile Dejoux. Grâce à des **équipes** pluridisciplinaires, des **méthodologies** innovantes, un **écosystème dynamique** (sélection des meilleures startups) et le soutien de grandes entreprises, il aide à construire les scénarios d'une **transformation** partagée.

learning lab
human change

Soutenir la recherche universitaire : actions 2020-2021

Julhiet Sterwen est partenaire des travaux de Cécile Dejoux.

Participation au Mooc « Le management post Covid »

Ce Mooc est la nouveauté de Cécile Dejoux. Il vient compléter « Du manager au leader : devenir agile et collaboratif » et « L'intelligence artificielle pour tous ». Nous y avons contribué à 3 interviews d'experts (*de gauche à droite, Julien Lever, Luc Tardieu, Sébastien Rougier*).



Nouvelle collaboration scientifique

En 2020-2021, nous avons approfondi nos travaux avec Michel Barabel, chercheur reconnu, dans le domaine RH.

Nous avons eu l'honneur de préfacier son ouvrage collaboratif, l'IA au service des RH.

Nous sommes également intervenus dans **Le Mag RH**, magazine RH de renom mis gratuitement à disposition de tous.

Les thèses soutenues en 2020 – 2021 :

- Étude du processus d'adoption de robots sociaux en situation professionnelle (secteur tertiaire)
- L'influence de la justice sur le readiness for change : mieux comprendre les modalités de son influence

Nouveauté | Partager nos études

Nous partageons nos savoir-faire afin de favoriser le développement de l'innovation et accompagner ainsi nos clients dans leurs transformations.

Les travaux de nos collaborateurs sont partagés chaque année à travers des études et des ouvrages. Voici les dernières parutions (depuis notre dernier rapport). 5 nouvelles études sont disponibles **gratuitement**.

Nouveautés 2020-2021



DU DIGITAL WORKPLACE AU PHYGITAL WORKPLACE

Engagement, désengagement ou sur-engagement ?

julhiet sterwen
CONSULTING FOR GOOD

D'UN CONFINEMENT L'AUTRE

Quelles leçons RH tirer du premier confinement pour le deuxième (et les suivants ?)

Étude RH réalisée
entre juin et septembre 2020



Vers des Ressources Humaines augmentées
Technologies et nouveaux modes de travail
au service de la performance RH

Mettez les RH au cœur de la transformation digitale et vous serez à l'avant-garde de l'innovation RH.

julhiet sterwen
Solutions RH innovantes

top
500



Secteur Public
À la rencontre des
Directions de la Transformation

julhiet sterwen

Le présent document est la propriété de Julhiet Sterwen. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de la société est formellement interdite. Toute violation de ces droits est passible de poursuites judiciaires.

CREER DE LA VALEUR AVEC LE CLOUD PUBLIC

LE CLOUD PUBLIC :
UN TRAVAIL VERS L'ENTREPRISE MODERNE



Nouveauté | Partager nos webinaires

Nous partageons gratuitement nos webinars *via* notre site web. et Youtube.

+20

Webinaires disponibles

Exemples de webinaires disponibles

- Sociétés de gestion, quelles stratégies adopter en matière de données ESG
- Vers des ressources humaines augmentées
- Innovation de rupture: startup studios, pourquoi? Comment ?
- DSI : la culture, au cœur de la transformation de votre fonction



SOMMAIRE

- 1 **NOS FONDAMENTAUX**
- 2 **SANTE ET SÉCURITÉ**
- 3 **DIALOGUE SOCIAL
ET DEBAT PUBLIC**
- 4 **DÉVELOPPEMENT
DES POTENTIELS**
- 5 **RECHERCHE ET
INNOVATION**
- 6 **PROMOTION DE
L'EGALITE ET DE LA
DIVERSITÉ**

« Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°4

« Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°5



La présente section est principalement axée sur ces objectifs de développement durable.

Où en étions-nous ? | Mixité et diversité

Notre richesse, c'est avant tout nos collaborateurs, dans toute leur diversité.
Nous lançons des initiatives pour permettre de s'épanouir, dans cette diversité, et en toute égalité.

En 2018, un groupe de travail mixte, « **JuSt the Same** » a lancé des travaux en faveur de la parité. Parmi ses réussites, citons :

- La mise en place de berceaux dans des crèches multi-entreprises ;
- Un service de crèche d'urgence

Quelques KPI 2020



% de femmes
au 31/12/2020



18 Nationalités présentes
au 31/12/2020

89/100

Index égalité homme/femme.

100%

des salariées augmentées dans l'année
suivant leur retour de congé maternité

Action 2020



Un guide de parentalité a été mis à disposition des collaborateurs. Il explique les droits du collaborateur en tant que parent, apporte des précisions sur le retour du parent en entreprise et les dispositifs pour rééquilibrer sa vie professionnelle et personnelle.

Où en étions-nous ? |

Choisir des partenaires sur des critères sociaux

Voici quelques exemples d'ESAT ou d'entreprises adaptées avec lesquelles nous collaborons.



L'Atelier du Château réalise l'entretien des espaces verts de nos locaux à Neuilly sur Seine



Le Cercle livre des plateaux repas lors de certains de nos événements



Citad'Ailes, prend en compte les sollicitations des utilisateurs de la plateforme que Julhiet Sterwen a mis en place pour le projet grand paris express



Weezea est notre fournisseur de goodies. Cette entreprise adaptée propose des articles variés, et notamment des goodies « verts ».

Parmi nos nouveautés 2020 : des cahiers en « papier de pierre », issu des gravats du BTP.

Où en étions-nous ? | Focus sur le handicap

Julhiet Sterwen est actif dans le domaine du handicap.

Des engagements forts

En 2019, nous avons mis en place une **Charte Handicap**, qui synthétise nos engagements autour de 4 piliers :

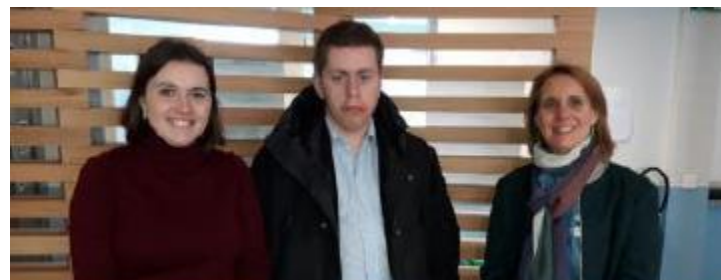
1. **Recruter et intégrer**
2. **Garantir la même évolution professionnelle**
3. **Sensibiliser nos collaborateurs**
4. **S'engager au-delà de la politique RH**

Exemples d'actions à long terme

- Nomination d'un référent handicap
- Insertion systématique de nos annonces d'emploi sur des sites dédiés aux personnes en situation de handicap.

Exemples d'actions de sensibilisation ponctuelles

- Challenge Handicap avec Streetco
- Accueil d'un jeune stagiaire autiste



Nouveauté | Renforcer l'accompagnement des jeunes diplômés

L'accent est également mis sur l'emploi des jeunes diplômés.



6 jeunes diplômés embauchés en CDI à leur sortie d'école

3 Formations avec HEC

15 Forums à distance (Dauphine, EDHEC (Dauphine, EDHEC, Audencia, Sciences Po Paris, UTC Compiègne..))

7 Formations avec diverses **Juniors Entreprises**

1 Partenariat avec HEC Junior Conseil

Former et emmener en mission les étudiants de la JE de Sciences Po

Nous formons les étudiants de la Junior Entreprise de HEC aux métiers du conseil, avec la Training Consultant Class.



Côté Sciences-Po Junior Conseil, nous proposons la White Belt Lean Management, pour aller vers l'excellence opérationnelle.

Au-delà de la théorie, nous mettons les étudiants en situation réelle. Ainsi, après avoir formé des étudiants de Sciences Po Junior Consulting, nous avons démarré avec eux en janvier 2021 une mission de 4 mois avec 3 consultants de Julhiet Sterwen deux étudiants autour de la problématique réglementaire RGPD pour un acteur majeur de la banque de financement et d'investissement.

Quel objectif pour 2022 ?

Cette thématique est au cœur du développement de Julhiet Sterwen.

Compte-tenu de notre activité, les sujets sociaux et sociétaux sont clés pour Julhiet Sterwen.

Nous souhaitons voir nos collaborateurs, nos clients, nos parties prenantes continuer à développer leurs potentiels.

Nos objectifs, ici, sont ceux que nous inscrivons dans nos statuts :

Soutenir activement la recherche sur nos domaines de prédilection, autour de l'évolution du des marchés, des métiers et du monde du travail, pour apporter au plus grand nombre de façon ouverte, gratuite et partagée, les clés de lecture des mutations à venir, sociétales, économiques, comportementales, numériques, écologiques...



ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe 8: Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Où en étions-nous, de manière globale ?

Quel contexte pour Julhiet Sterwen ? Et quelles actions en 2020 ?

Contexte

Notre relation à l'environnement est assez spécifique du fait que nous sommes un acteur des prestations intellectuelles. Notre métier a une dimension environnementale moindre que beaucoup d'autres industries. Nous avons pris déjà il y a plusieurs années un certain nombre de mesures, que nous avons accélérées en 2021. **Vous découvrirez quelques points clés ci-après, à travers nos engagements historiques.**

Et nous avons également pris conscience que, justement, c'était grâce à notre métier que nous pouvions agir sur nos clients.

Rappel 2020

Nous nous sommes orientés sur 3 axes.

- En premier lieu, nous nous sommes attachés à des actions liées 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 pour le choix de nos fournisseurs.
- Ensuite, nous avons évoqué la poursuite, pour la troisième année consécutive, de notre partenariat avec le Réseau Etincelle.
- Enfin, nous avons évoqué la publication d'un Rapport RSE dédié au Social et aux Droits de l'Homme.

SOMMAIRE

1 RAPPEL DES ACTIONS
ANTÉRIEURES À 2020

2 FOCUS IT

3 NOS ACTIONS AUPRÈS
DE NOS CLIENTS



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

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°7

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

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°11

« Établir des modes de consommation et de production durables »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°12



La présente section est principalement axée sur ces objectifs de développement durable.

« Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°15



La présente section est principalement axée sur cet objectif de développement durable.

Nos engagements « historiques » : énergie

Dans les activités d'un cabinet de conseil, les déplacements sont un des principaux vecteurs d'émissions de carbone.

Modalités de déplacements

Nos premières réflexions sur ces sujets remontent à **2017**. Nous avons, à cette époque, lancé une campagne **d'Eco Gestes**, des bonnes pratiques écologiques à destination de nos collaborateurs(trices). Ces bonnes pratiques visaient à mettre en avant les **mobilités douces**, vélo, transports en commun, ou marche à pied.

La campagne préconisait également de **limiter les déplacements** entre nos bureaux et ceux du client. Elle a été reconduite par la suite.

Energie verte



Depuis 2017, nous avons fait le choix de l'énergie verte. Nous avons souscrit un contrat avec notre fournisseur d'électricité, **Enovos**, afin de disposer de 100% d'électricité éolienne.

Matériel basse consommation et paramétrage

En plus des actions évoquées précédemment côté informatique, nous nous attachons à choisir du matériel basse consommation. Ainsi, toutes nos ampoules ont été remplacées par des LED.

Par ailleurs, nous paramétrons les outils pour limiter au maximum leur consommation: arrêt automatique des écrans...

Nos engagements « historiques » : les ruches

En 2017, 90 000 abeilles ont été accueillies sur le toit de nos locaux de Neuilly-sur-Seine.



Les ruches ont été installées par Apiterra qui est en charge de l'entretien des ruches toute l'année et de la récolte.

La deuxième **récolte du miel a eu lieu en juillet 2019** et c'est une centaine de pots de miel que ces ouvrières nous ont offerts.

Avec le contexte sanitaire, nous n'avons pas pu organiser de visites des ruches pour sensibiliser les collaborateurs. Mais nous espérons pouvoir en refaire très vite !

En 2020

Le miel de nos abeilles a décroché la **médaille de bronze du meilleur miel d'Île de France**.

Nos engagements « historiques » : des goodies et de la papeterie verts

Nous intégrons, le plus souvent possible, une dimension écologique et éthique dans le choix de nos goodies et de notre papeterie, pour lesquels nous travaillons avec une entreprise adaptée, Weezea.



La papeterie distribuée aux nouveaux arrivants, est utilisée et mis à disposition pour tous dans les bureaux.

Notre Welcome Bag contient ainsi :

- **1 sac en coton bio et éthique**
- **1 carnet de papier de pierre**
- **1 stylo en bambou**
- **1 gourde en verre**



En 2021

Grâce à l'enrichissement du catalogue de notre partenaire entreprise adaptée, nous avons changé nos gourdes, passant du plastique au verre.

SOMMAIRE

1 RAPPEL DES ACTIONS
ANTÉRIEURES À 2020

2 FOCUS IT

3 NOS ACTIONS AUPRÈS
DE NOS CLIENTS



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

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°7

« Établir des modes de consommation et de production durables »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°12



La présente section est principalement axée sur ces objectifs de développement durable.

Où en étions-nous ? Outils collaboratifs et dématérialisation

Nous avons fait le choix de réduire au maximum notre consommation de papier en passant par la dématérialisation.

Outils collaboratifs

Dès 2019, nous avons fait le choix d'outils collaboratifs. La volonté d'améliorer nos méthodes de travail était certes importantes, mais la dimension écologique était également primordiale.

Teams nous permet ainsi de partager des documents, et donc de limiter les mails. Les visio-conférences réduisent les déplacements... Autant d'avantages estimables :

.

Dématérialisation

Stocker les feuilles de paie

Depuis 2017, les collaborateurs reçoivent leur feuille de paie de manière dématérialisée, et ont accès à un coffre-fort électronique personnel.

Se former léger

Plus la peine de rechercher les catalogues de formation : tout est dématérialisé et accessible via le réseau social d'entreprise.

Traiter les factures

Depuis début 2020, nous nous appuyons sur un outil de traitement des factures dématérialisées. Le traitement des factures de nos fournisseurs est plus rapide et plus fiable !

Gérer les temps et les frais

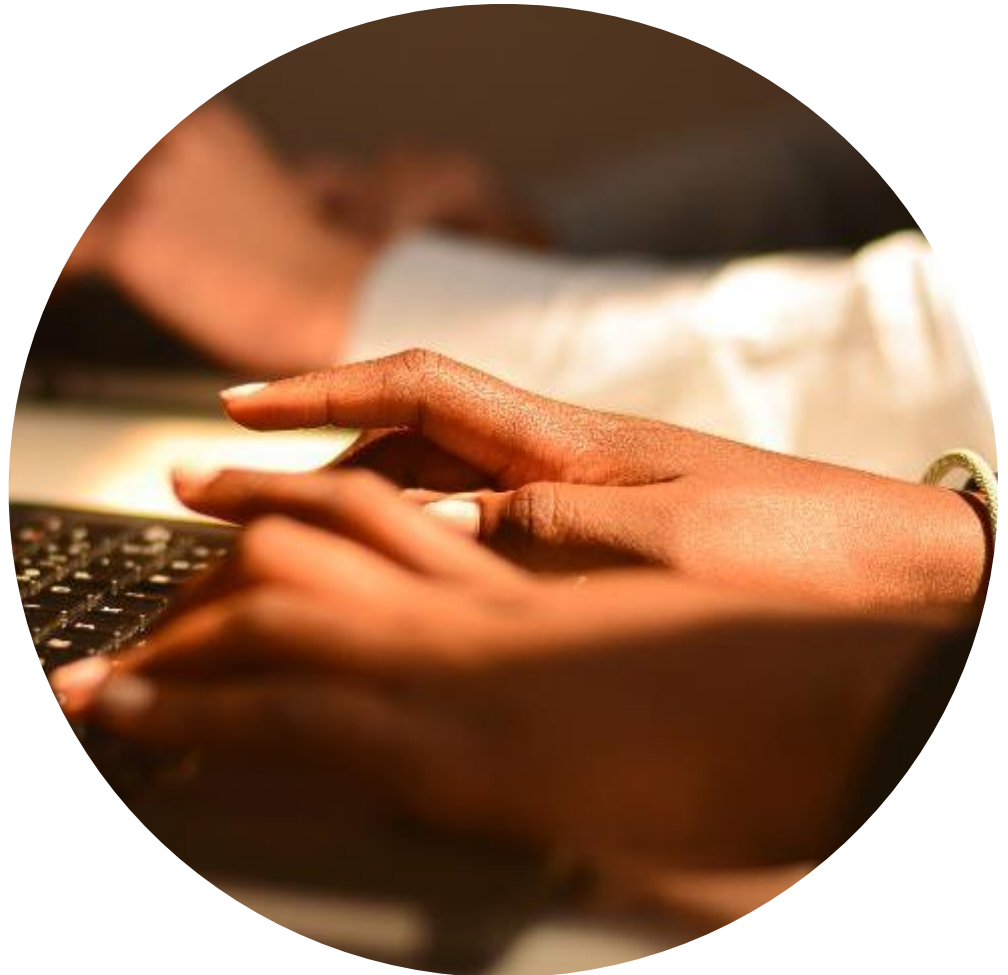
Nos outils de relevés des temps, indispensables à la facturation dans notre métier de conseil, ainsi que de demande de congés sont désormais totalement dématérialisés. Le même outil permet le traitement des notes de frais.

Où en étions-nous ? | Hardware IT

Notre politique IT passe également par des choix forts en termes de hardware.

Choix du hardware

Nous faisons appel à des fournisseurs proposant du **matériel éco-responsable**, qui arbore notamment le **label Energy Star**. En outre, nous respectons les recommandations et politiques préconisées pour limiter la consommation d'énergie et allonger la durée de vie de nos outils: smartphones Samsung, copieurs Canon...



Nouveauté | Cloud politique de stockage

Les actions évoquées ici ont été accélérées en 2021. C'est la raison pour laquelle nous les évoquons en nouveautés, et non en historique.

Notre DSI a fait le choix d'une politique de **Cloud**, moins énergivore. Pour la mettre œuvre, il s'est appuyé sur Microsoft, qui utilise de l'énergie verte..

Une politique écologique de gestion du Cloud est en place, pour limiter notre **espace de stockage** :

- suppression des fichiers en double,
- nettoyage des archives,
- suppression des versions obsolètes (historique de version SharePoint),
- contrôle régulier de la taille des sites SharePoint.



Nouveauté | Hardware, favoriser la réparation

Nous avons fait le choix d'une politique visant l'allongement de durée de vie du matériel..

Nous avons mis en place une politique de remplacement de matériel éco-responsable.

Nous favorisons au maximum la réparation des matériels, plutôt que le remplacement.

Quand la réparation devient impossible, nous **recyclons notre matériel informatique**. L'appel au recyclage est donc effectué avec parcimonie, et n'a pas eu lieu depuis 2019.



Nouveauté | Impressions

Ce poste, en apparence anodin, peut être largement optimisé sur le plan écologique.

Nous avons fait installer de nouveaux copieurs, comportant des toners grande capacité, donc nécessitant moins de changements. Par ailleurs, nous avons réduit leur nombre, passant de 5 à 3.

Nous procédons au recyclage des toners, mais notre basse consommation fait que nous n'avons pas eu besoin de le faire depuis 2019.

Nous avons également mis en place un système d'impressions par badge, le **Pull Printing**, via le logiciel PaperCut. De cette manière, les impressions en attente sur le serveur d'impression sont supprimées au bout de 24h.



Nouveauté | Nos démarches de sensibilisation

La politique IT nécessite une adhésion des collaborateurs(trices).
En 2020, nous avons mené une campagne de sensibilisation sur le thème.

Ce cadre spécifique nous a poussé à réfléchir aux impacts de ces pratiques, d'un point de vue environnemental. Cela a **renforcé la réflexion** déjà en cours sur la **sobriété numérique**. Il nous a poussé à réfléchir, plus que jamais, à nos **pratiques digitales** quotidiennes.

En lien avec l'actualité, nous avons donc mis en place plusieurs campagnes de sensibilisation interne, puis une campagne, vers l'externe cette fois, pointant différents axes pertinents pour **réduire notre empreinte numérique**, illustrés par des actions concrètes.

Découvrez ci-dessous les axes choisis.

Limitation de l'achat de matériel

« Nettoyage » du téléphone mobile

Utilisation des outils collaboratifs

Tri des données froides stockées

Limitation de la consommation électrique

SOMMAIRE

1 RAPPEL DES ACTIONS
ANTÉRIEURES À 2020

2 FOCUS IT

3 NOS ACTIONS AUPRÈS
DE NOS CLIENTS



« Établir des modes de consommation et de production durables »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°12

julhiet  sterwen

La présente section est principalement axée sur cet objectif de développement durable.

Nouveauté | Nos interventions pour nos clients

Nous accompagnons de manière de plus en plus fréquente nos clients autour de leurs problématiques RSE. Voici des exemples de thématiques d'intervention.

Données ESG

Les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sont les trois principales dimensions utilisées pour mesurer la durabilité (soutenabilité) et l'impact éthique d'un investissement dans une société ou dans un domaine économique.

Nous accompagnons nos clients sur 2 grandes problématiques :

- Comment intégrer les données extra-financières dans les stratégies d'investissement des asset managers ? Et comment adapter leurs reportings ?
- Quels plans d'actions déployer pour influencer sur les données extra-financières ?

Nos interventions types :

- **Projet de revue de notation**
- **Projet d'optimisation de la Data**
- **Projet d'amélioration des Reportings**
- **Audit de mise en conformité**
- **Définition et déploiement de plans d'actions ESG**

Sobriété numérique :

Nos clients, et notamment les DSI, s'interrogent sur leur rôle dans la transition énergétique. Nous les accompagnons tant sur leur politique IT que sur leurs choix d'outils, afin de leur permettre d'assumer pleinement leur rôle dans la transition écologique.

Nouveauté | Sensibilisation de nos clients

Nous partageons gratuitement nos connaissances dans ce domaine, fidèles à notre esprit Consulting for Good. Voici des exemples d'action.

Webinaire

Quelles stratégies adopter en matière de données ESG ?

Merci à nos grands témoins...



Jean-Baptiste DENIZOT
Chief Risk Officer
La Banque Postale Asset Management



Matthieu DUMERGUE
Chief Data Officer
OFI Asset Management



Bertrand HONORE
Group Chief Technology Officer
Tikehau Capital



Guillaume ANDREU
Directeur
Julhiet Sterwen



Marc SABATIER
CEO
Julhiet Sterwen

Webinar animé par :

Rejoignez-nous le 8 juin.

julhiet sterwen

Exemples de parutions pour 2020-2021

- *Le nuancier des emplois verts*, dans **Les Echos**
- *L'investissement à impact à l'épreuve des défis méthodologiques*, dans **l'AGEFI**

Prochaines parutions

Nous travaillons sur un Livre Vert consacré aux *Leviers RH de la transition écologique*.

Quel objectif pour 2022 ?

Nous souhaitons renforcer l'accompagnement de nos clients.

Notre objectif, pour cette partie, est, à nouveau, étroitement lié à un sujet que nous inscrivons dans nos statuts.

Contribuer, par nos actions, à développer chez nos collaborateurs, nos clients, et toutes nos parties prenantes, une culture de la croissance durable.

Cette culture de la croissance durable passe par les actions évoquées plus haut. Elle passe aussi par l'intégration, dans nos rendez-vous, notamment avec les acheteurs, de réflexes de sensibilisation, et d'incitation d'intégration de critères RSE dans les choix.



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.

1

SOMMAIRE

1 **ETHIQUE ET LUTTE
ANTI-CORRUPTION**

2 **RGPD**

3 **CONTRÔLE
INTERNE**

« Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°16

julhiet  sterwen

La présente section est principalement axée sur cet objectif de développement durable.

Où en étions-nous en 2020 ? | Ethique professionnelle

L'éthique est un des fondamentaux du métier de conseil. Nous mettons un point d'honneur à mener nos activités avec transparence, honnêteté, intégrité, fiabilité et responsabilité.

Charte professionnelle

En tant qu'adhérents au Syntec / Consul'in France, nous en suivons le code éthique, garant du respect des bonnes pratiques de la profession.

La Charte est d'ailleurs annexée à nos contrats de travail, et signée par nos nouveaux arrivants.

Guide interne

Un Guide, le *Just Book*, diffusé à tous les collaborateurs, pose les bases des **règles de conduite** que nous avons mises en place au sein du Groupe.

Il traite notamment des sujets d'éthique et de transparence. Ce Guide est remis au format papier ou digital aux nouveaux arrivants, et disponible au format électronique sur notre réseau social d'entreprise.



Nouveauté | Politique sur les cadeaux d'affaires

Des dispositifs clairs ont été mis en place pour nous permettre de lutter contre la corruption. Voici quelques exemples

Politique de distribution de cadeaux.

Nous attachons de l'importance à la convivialité et à la proximité avec nos clients. En revanche, dans le respect de la législation et des valeurs de Julhiet Sterwen, **nous ne pratiquons pas de politique de distribution de cadeaux.**

Politique de réception de cadeaux

De la même façon, nous demandons à nos collaborateurs, de porter leur attention sur le risque de corruption et **de n'accepter de recevoir des présents uniquement si :**

- Ils sont offerts comme 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.



Nouveauté | Dépenses et conflits d'intérêt

Des dispositifs clairs ont été mis en place pour nous permettre de lutter contre la corruption. Voici quelques exemples

Enregistrement des dépenses

Nous invitons également nos collaborateurs **à enregistrer les dépenses réalisées dans le cadre de la relation d'affaires** (ex : repas d'affaires) et faire valider leurs dépenses 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.

▪

Conflit d'intérêt

Les collaborateurs sont sensibilisés à la notion de conflit d'intérêt. Ainsi, nous leur demandons, lorsque, dans l'exercice de leurs missions, 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

▪

4

SOMMAIRE

1 **ETHIQUE ET LUTTE
ANTI-CORRUPTION**

2 **RGPD**

3 **CONTRÔLE
INTERNE**

« Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous »

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°16

julhiet  sterwen

La présente section est principalement axée sur cet objectif de développement durable.

Où en étions-nous en 2020 ? | RGPD

Dès 2018, nous avons nommé un DPO (Data Protection Officer).

Politique RGPD

Notre DPO a mis en place toutes les mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour répondre aux exigences de la RGPD.

Cette politique, disponible sur simple demande, couvre notamment les aspects suivants :

- **Confidentialité** : contrôle d'accès physique, contrôle d'accès électronique, isolation, pseudonymisation,
- **Intégrité**: contrôle du transfert de données, contrôle de la saisie des données;
- **Disponibilité et résilience** : Contrôle de la disponibilité, Récupération/Reprise rapide
- **Procédures visant à tester, analyser et évaluer régulièrement l'efficacité des mesures**: Gestion de la protection des données, Gestion et réponse aux incidents, Contrôle du Bon de commande ou de l'Accord



Site web

La protection des données est prise en compte sur notre site web pour tous, notamment pour les candidats, les collaborateurs et les visiteurs du site.

Nouveauté | Sensibilisation des collaborateurs au RGPD

La première protection des données passe par la sensibilisation de ceux qui les manipulent.

Charte informatique

Julhiet Sterwen s'est doté d'une nouvelle charte informatique, diffusée à l'ensemble des collaborateurs. Elle a pour objectif de donner notamment des lignes de conduite sur le sujet de la sécurité des données. Elle est bien évidemment conforme aux dernières réglementations, Elle fait partie intégrante de nos contrats de travail.

Campagne de sensibilisation

Un travail pédagogique a été mise en place auprès des consultants, avec des **séances de sensibilisation et des formations à la RGPD**.

Cette sensibilisation leur a permis de renforcer leur connaissance des enjeux et de l'importance du respect des données personnelles, notamment des données clients.



6

SOMMAIRE

1 **ETHIQUE ET LUTTE
ANTI-CORRUPTION**

2 **RGPD**

3 **CONTRÔLE
INTERNE**

**« Promouvoir l'avènement de sociétés
pacifiques et ouvertes à tous aux fins
du développement durable, assurer
l'accès de tous à la justice et mettre en
place, à tous les niveaux, des
institutions efficaces, responsables et
ouvertes à tous »**

Pacte Mondial
Objectif de Développement Durable N°16

julhiet  sterwen

La présente section est principalement axée sur cet objectif de développement durable.

Nouveauté| Contrôle interne : notre approche

Un dispositif de contrôle interne a été mis en place au sein de Julhiet Sterwen, appuyé sur une cartographie des risques..

Identifier, évaluer et maîtriser les risques

Garantir la maîtrise des risque par la Détection, l'analyse et la prévention des risques en mettant en place des plans d'actions afin de mitiger les risques

Optimiser les processus

Optimiser les processus existants et s'assurer de leur bonne application par les collaborateurs en charge de ces derniers

Respecter la réglementation en vigueur

Respecter la réglementation en vigueur (notamment loi n°2016-1691.).

Les **cartographie des risques de non-conformité et opérationnels du Groupe** permet aux organes de gouvernance de Julhiet Sterwen d'obtenir une vision globale des risques potentiels de non-conformité et opérationnels **pour ses activités critiques** *, ainsi que les contrôles en place visant à les atténuer. ; **une vision des risques majeurs** afin de prioriser les **plans d'actions** et prendre les décisions et mesures adéquates

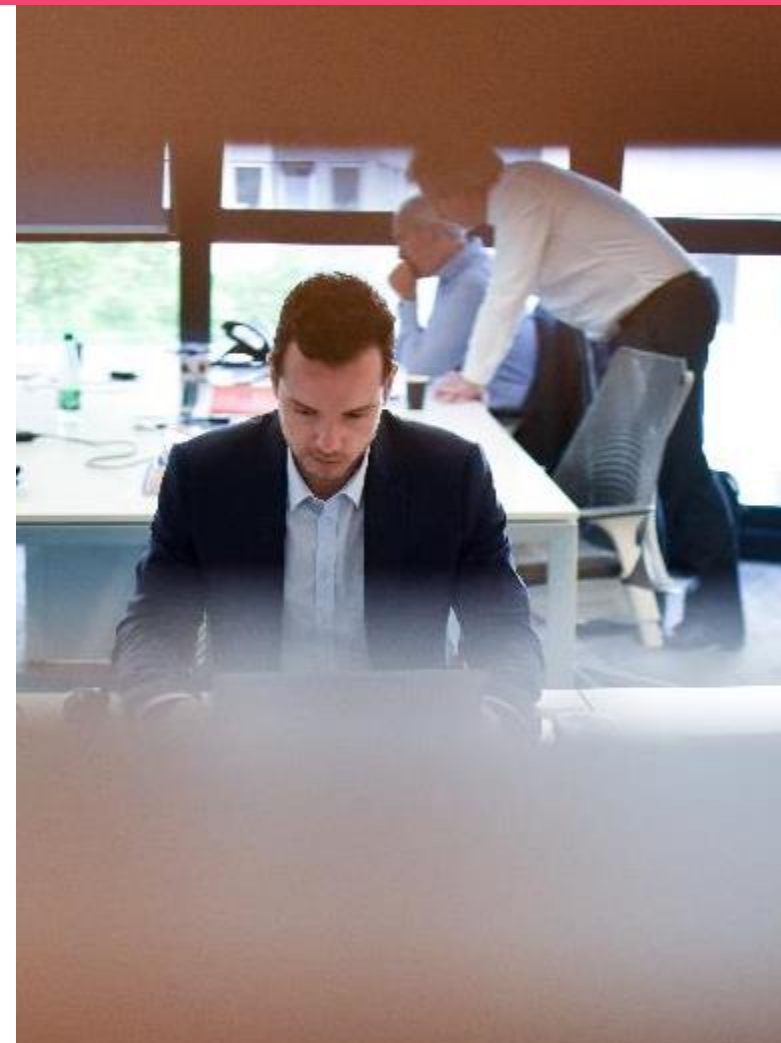
Quel objectif pour 2022 ?

Nous souhaitons revisiter nos pratiques et promouvoir le centrage sur l'humain.

Pour cette thématique, nous souhaitons mettre l'accent sur la première mission que nous nous donnons, dans nos statuts.

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

Nous souhaitons ainsi revisiter nos pratiques, et promouvoir cette volonté de centrage sur l'humain auprès de nos parties prenantes.



ANNEXE NOS KPIS



Bilan des indicateurs ESG | Social (1/2)

Les nouvelles réglementations européennes vont exiger des entreprises, dans les années à venir, de publier un état de leurs principaux indicateurs ESG. Julhiet Sterwen vous propose ses données dès aujourd'hui.

Tous les chiffres concernent l'année 2020, sauf mention contraire.

- **Entreprises multinationales : existence d'un contrôle de conformité aux principes du Pacte mondial des Nations unies** : N/A
- **Dispositif(s) d'actionnariat salarié** : oui. Découvrez le programme **Share Shares** dans « Nos fondamentaux, partage de la valeur ».
- **Existence de partenariats avec des associations (dont mécénat en nature)** : oui. Découvrez notre partenariat avec le **Réseau Etincelle** dans la section « Droits de l'Homme ».
- **Ratio du montant alloué au mécénat / CA** : 0,12%
- **Taux de salariés en alternance ou en apprentissage** : 0,8% en 2020. Nous prévoyons 1,2% à fin 2021.
- **Taux de litiges prud'homaux (par salarié)** : 0%
- **Taux de turnover (par salarié)** : 13%
- **Taux d'absentéisme au travail (par salarié)** : 3,2%. Ces chiffres sont suivis depuis plusieurs années. L'historique de l'évolution figure dans les pages suivantes..
- **Taux d'accidents du travail (par salarié)** : 0%. Ces chiffres sont suivis depuis plusieurs années. L'historique de l'évolution figure dans les pages suivantes.

Bilan des indicateurs ESG | Social (2/2)

- **Existence d'un accord d'intéressement** : non
- **Nombre annuel d'heures de formation des salariés** : 14 heures par salarié.
- **Taux de salariés seniors (55 ans ou plus)** : 4,2%
- **Ratio d'équité (entre le premier décile et le dernier décile)** : 3,6
- **Ratio d'équité (entre le premier décile et la rémunération médiane)** : 1,8
- **Ratio d'équité (entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés)** : 2,1
- **Score de l'index Pénicaud** : 89/100.
- **Sous-index Pénicaud : écart de rémunération hommes/femmes**: +0,5%
- **Sous-index Pénicaud : nombre de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité** : 100%
- **Parité du comité exécutif ou du comité de direction**: nous n'avons ni comité exécutif, ni comité de direction.
- **Existence d'un plan d'action en faveur de la prise en compte de l'emploi et de la qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap**. Non
- **Taux de travailleurs handicapés**: 1,2%
- **Accessibilité du site internet** : non

Santé et sécurité : quelques KPI complémentaires

Chiffres 2021

Accident du travail

2017 : 0 accident du travail pour 437 212 heures travaillées
2018 : 5 accidents du travail pour 506 632 heures travaillées
2019 : 6 accidents du travail pour 560 042 heures travaillées
2020 : 0

Accident du trajet

2017 : pas de suivi
2018 : 5 accidents du trajet
2019 : 2 accidents du trajet
2020 : 0

Absentésime : taux d'arrêts maladie (nombre de jours d'arrêt maladie par rapport au nombre de jours travaillés)

2017 : 1,5%
2018 : 1,8%
2019 : 2%
2020 : 3,2 %

Bilan des indicateurs ESG | Environnement (1/2)

Tous les chiffres concernent l'année 2020, sauf mention contraire.

- **Intensité des émissions de GES (ratio émission / CA)** : notre nouveau bilan carbone est à l'étude.
- **Exposition aux énergies fossiles (part du CA réalisée dans les énergies fossiles)** : 0.
- **Intensité énergétique (consommation de GWH par million d'euros de chiffre d'affaires)** : en juillet 2021.
- **Alignement des activités avec la Taxonomie européenne des activités durables**: nous travaillons sur le sujet, et proposons à nos clients un accompagnement destiné à leur permettre de développer une croissance plus durable. Des exemples sont présentés dans la section « Nos engagements pour nos clients ».
- **Activités ayant un impact négatif sur la biodiversité des zones sensibles**: non
- **Existence d'un plan d'action de réduction ou d'optimisation des consommations de ressources et d'énergie** : Nous n'avons pas de plan d'action global. En revanche, des politiques, des actions concrètes et des démarches de sensibilisation sont mises en œuvre dans nos différents services internes : IT, énergie... Les informations sont disponibles dans la section *Environnement*.



Nettoyage collectif d'une plage, 2019

Bilan des indicateurs ESG | Environnement (2/2)

- **Suivi de la gestion et/ou recyclage des déchets** : le suivi est effectif depuis plusieurs années. Vous trouverez les données dans les pages qui suivent..
- **Ratio de déchets dangereux sur l'ensemble des déchets** : 0%
- **Suivi de la gestion de la consommation de l'eau** : le suivi est effectif depuis plusieurs années. Vous trouverez les données dans les pages qui suivent.
- **Certifications environnementales**: non
- **Existence d'un plan de déplacement d'entreprise** : il n'existe pas de plan en tant que tel. Nous avons toutefois mis en place plusieurs actions, ainsi que des campagnes de sensibilisation régulières. Vous trouverez plus d'informations dans la section « Nos engagements au quotidien ».



Nos KPI : consommation d'eau et d'électricité

Les données proposées concernent une période allant jusqu'à janvier 2020.
Avec la période de confinement, les collaborateurs étant chez-eux, les KPI suivants cette période ne sont pas pris en compte. Nous réfléchissons à de nouveaux KPI.

Consommation d'électricité (KWH)

2017, TOTAL	2017, par collaborateur	2018, TOTAL	2018, par collaborateur	2019, TOTAL	2019, par collaborateur	2020, TOTAL	2020, par collaborateur
193027	612	119566	360	90 259	234,44	64 309	160,77

Notre consommation électrique a baissé, tant dans l'absolu que par collaborateur.

Cela s'explique par plusieurs mesures :

- Politique informatique : utilisation du cloud. ;
- Politique de sensibilisation des collaborateurs via des Ecogestes ;
- Politique d'achats de matériel basse consommation (ampoules...).

Consommation d'eau (en m3)

2017, TOTAL	2017, par personne	2018, TOTAL	2018, par personne	2019, TOTAL	2019, par personne	2020, TOTAL	2020, par personne
377	1,3	1018	3,1	729	1,9	425,17	1,06

Notre consommation d'eau a connu un pic en 2018. Nous avons en effet été victimes d'une fuite d'eau, restée un certain temps non détectée.

Nos KPI : recyclage

Les données proposées concernent une période allant jusqu'à janvier 2021.
Avec la crise sanitaire, la plupart collaborateurs étant chez-eux, les KPI suivants cette période ne sont pas pris en compte. Nous réfléchissons à de nouveaux KPI.

Notre recyclage est assuré par **Cèdre, une entreprise adaptée**.

Elle **collecte, trie et recycle** les déchets valorisables.

Sont concernés : **canettes, bois, papier, plastique, verre, carton, capsules de café**.

Vous trouverez donc ci-dessous le tonnage de déchets collecté sur l'année 2018.

Vous trouverez également une estimation des bénéfices environnementaux générés par notre choix de valorisation.

L'action a été mise en place courant 2017. L'évolution est sur un an.

Poids des déchets collectés et recyclés

2018, TOTAL	2018, par personne	2019, TOTAL	2019, par personne	2020, TOTAL	2020 par personne
3 240 kilos	9,75 kilos	3 930 kilos	10,20 kilos	1 659 kilos	4,15 kilos

Bénéfices environnementaux

Années	Arbres sauvés	Litres d'eau économisés	CO2 préservé	KWH
2018	42	75 450	1 383	10 060
2019	58	101 880	1 868	13 584
2020-2021	39	69 258	1 270	9 234

Bilan des indicateurs ESG | Gouvernance

Tous les chiffres concernent l'année 2020, sauf mention contraire.

- **Publication d'un rapport RSE** : oui, depuis 2017. Nous publions un rapport dédié au social & aux droits de l'Homme, un rapport sur l'environnement, et le troisième sur les sujets de gouvernance.
- **Reconnaissance par un ou plusieurs labels RSE** : non. En revanche, nous nous faisons régulièrement auditer (voir notre préambule).
- **Raison d'être dans les statuts** : en juillet 2021.
- **Société à mission** : en cours, suite à la modification des statuts.
- **Agrément ESUS** : non
- **Accord d'entreprise sur la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)** : non
- **Existence d'un plan d'actions d'achats responsables** : non. En revanche, nous disposons une politique sur le sujet, et plusieurs actions sont mises en place.
- **Nombre d'administrateurs indépendants, Part variable dans la rémunération des dirigeants liée à des critères de performance de long terme ou de RSE, Nombre de réunions entre le conseil d'administration et le responsable de la RSE sur l'année passée** : ces points sont, pour nous, sans objet, compte-tenu du fait que nous n'avons pas de CA.



CONSULTING
FOR GOOD 

www.julhiet-sterwen.com

