

julhiet  sterwen

COP 2022 JULHIET STERWEN



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.

**CONSULTING
FOR GOOD** 

Table des matières

Mot du Président	3
Préambule : Notre démarche	4
Droits de l'Homme	5
Normes internationales du travail	11
Environnement	29
Lutte contre la corruption	37





Lettre d'engagement

L'année qui vient de s'écouler a marqué, à notre sens, un véritable tournant.

Le monde a quitté la stupéfaction dans laquelle la crise sanitaire l'avait plongée. Les signaux de la planète nous ont menés, individuellement et collectivement, à **questionner nos quotidiens, nos façons de travailler, le sens que nous donnions à nos activités**, et plus largement, à nos existences.

Les voix de ceux qui prônaient le besoin d'**une transformation fondamentale de nos sociétés et des organisations qui s'y inscrivent** ont été entendues, plus que jamais, et relayées à travers des initiatives prises à tous les niveaux.

Les **réglementations ESG**, européennes comme françaises, sont de plus en plus nombreuses.

Les encours des **fonds durables** atteignent près de 900 milliards d'euros en France.

Les événements permettant le développement de l'intelligence collective et le partage d'expérience se multiplient, comme la première édition du Sommet de la transformation durable, à laquelle Julhiet Sterwen a bien sûr participé.

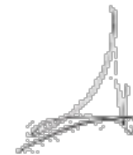
Nous sommes particulièrement heureux de voir cette tendance ainsi se renforcer.

Elle fait profondément écho à tout ce que nous portons, depuis des années, notamment à travers notre engagement **Consulting for Good**, qui vise à ce que chacune de nos actions ait un impact positif. Elle nous donne envie d'aller encore plus loin, de faire encore mieux, pour la performance durable en laquelle nous croyons profondément.

Pour cela, nous avons fait le choix de devenir **entreprise à mission**, de réaffirmer publiquement notre raison d'être, définie en 2018 par nos collaborateurs, et de rendre visibles les objectifs sociaux et environnementaux que nous voulons poursuivre dans ce cadre.

Au-delà de ce signal fort que nous avons à cœur de lancer, nous avons bien sûr mené des actions concrètes, pour avancer mieux encore, avec **nos parties prenantes**, sur la voie de la performance durable.

Au regard de ce contexte exceptionnel, nous sommes plus que jamais heureux de **renouveler l'engagement de Julhiet Sterwen auprès du Pacte Mondial de l'ONU**.



Marc Sabatier,
CEO et Fondateur de
Julhiet Sterwen

Préambule

Notre démarche

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 2022 sa médaille platine (premier percentile des entreprises auditées).

Juhiet Sterwen édite, depuis 2018, **un rapport RSE annuel**. En 2022, ce rapport était divisé en 3 parties : Social & Droits de l'Homme, Gouvernance et bonnes pratiques commerciales et Environnement.

En 2022, Juhiet Sterwen a également reçu le label **ImpactESGIndex®**, issu par Choose My Company, qui reconnaît les pratiques RSE du cabinet. Il apparaît en 8^{ème} position pour les entreprises de plus de 100 salariés, toutes industries confondues.

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 par des icônes à chaque page, 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.





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 en 2021 ?

Quel contexte pour Julhiet Sterwen ?

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.

Retour sur l'année 2021

En 2021, nous nous étions orienté sur 2 axes :

- nous avons évoqué la poursuite, pour la cinquième année consécutive, de notre **partenariat avec le Réseau Etincelle** ;
- nous avons évoqué la publication d'un Rapport RSE dédié au Social et aux Droits de l'Homme, maintenant intégré dans notre rapport RSE global.





Prolongement du partenariat avec le Réseau Etincelle

Où en étions-nous en 2021 ?

Depuis 2017, Julhiet Sterwen est partenaire actif du Réseau Etincelle, qui nous a décerné le **Label Mécène Engagé**. Nous sommes très fiers d'agir aux côtés de cette association. Elle 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.

Chaque année, une promotion de jeunes est formée pendant une quinzaine de jours, par deux formateurs agréés par le Réseau Etincelle. Des consultants Julhiet Sterwen animent, pour eux, des **ateliers professionnels**, autour de thématiques comme le travail en équipe, la E-Réputation ou la création de CV. Au-delà... les consultants ont la possibilité de **parrainer un jeune**, qu'ils vont accompagner pendant au moins un an.

Quelles actions en 2021 – 2022 ?

Des sessions ont eu lieu à Nantes avec PerformanSe, filiale de Julhiet Sterwen spécialisée dans les **Soft Skills**, en décembre 2021 et en mai 2022.

Cette action a eu pour objectif d'aider les jeunes à développer leurs **Soft Skills**, à retrouver le plaisir d'apprendre, à s'approprier les codes du monde professionnel et à découvrir les opportunités de métiers porteurs.





Achats Responsables

Nous intégrons, le plus souvent possible, une dimension écologique et sociétale dans le choix de nos partenaires, au quotidien.

Où en étions-nous en 2021 ?

ESAT et entreprises adaptées

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 ».

Respect de l'environnement

Nous essayons au maximum de distribuer des **goodies ayant un lien direct avec l'environnement** : gourdes, couverts en métal pliables, tote-bags et carnets en papier de pierre issu des déchets de chantiers du BTP...

Quarante-six, notre imprimeur, a été le premier à recevoir le label Imprim'Vert. Depuis 2017, notre équipe nantaise fait appel à un nouvel imprimeur, lui aussi détenteur du label Imprim'vert.

Coursier.com nous permet de réduire notre empreinte carbone en favorisant les coursiers à vélo, plutôt que les motos ou camionnettes.

Adhésion des fournisseurs au Global Compact

Julhiet Sterwen a intégré dans ses contrats-cadres la signature des **10 principes du Pacte Mondial**.

100% de nos prestataires en sont signataires car l'absence de signature est, pour nous, rédhibitoire.

Quelles actions en 2022 ?

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

Charte 
RELATIONS FOURNISSEURS
ET ACHATS RESPONSABLES
SIGNATAIRE

Quels objectifs pour 2023 ?

Réseau Etincelle

Comme chaque année, nous souhaitons **maintenir, voire renforcer, notre engagement auprès du Réseau Etincelle**. Cela passera par l'accompagnement d'un maximum de jeunes entre 2022 et 2023.

Evaluation des fournisseurs & achats responsables

Nous souhaitons continuer nos efforts concernant le choix de nos fournisseurs et de nos prestataires. Nous prévoyons donc de lancer **un questionnaire RSE auprès de nos fournisseurs**, qui nous permettra d'évaluer leur position et de développer leur sensibilité aux sujets touchants aux Droits de l'Homme.





NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

CONSULTING
FOR GOOD 



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 en 2021 ?

Quel contexte pour Julhiet Sterwen ?

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.

Retour sur l'année 2021

Nous avons profité de l'année 2021 pour faire un point sur nos fondamentaux, qui mettent en avant certaines de nos valeurs : **la solidarité, la transparence et le partage de la valeur**. Cette année, ils se retrouvent ci-après, déclinés en actions concrètes.

L'année 2021 nous avait également permis de travailler sur plusieurs axes :

- la santé mentale de nos collaborateurs, avec des sensibilisations au *care* durant la pandémie ;
- le renforcement de notre politique de formation ;
- le partage de nos savoir-faire et de nos contenus liés à la recherche et à l'innovation.





Où en étions-nous en 2021 ?

Notre modèle centré sur les collaborateurs...

Julhiet Sterwen a voulu créer **un modèle organisationnel qui nous soit propre** et constitue une nouvelle force pour avancer sur nos marchés. Nous avons imaginé **un modèle agile, résolument orienté vers les collaborateurs**, et reposant sur **la confiance, le bon sens et la responsabilité**, pour nous permettre de concrétiser notre ambition de devenir leaders de notre domaine. Afin de le déployer concrètement, nous avons défini 4 rôles et 34 règles du jeu.

Ce modèle organisationnel a permis de **libérer la créativité et l'esprit entrepreneurial des consultants**. Ces derniers, en particulier les non-managers, proposent ainsi **pléthores d'initiatives, qui se transforment en projets concrets**.

Le niveau d'engagement est très fort, à tous les niveaux de l'entreprise, quels que soient les niveaux d'expérience, les missions et les rôles. La preuve en est à travers nos taux de turnover, parmi les plus bas du marché, et de cooptation, au contraire parmi les plus élevés. Et le groupe connaît une croissance record de 60% en 6 ans.

Quelles actions en 2021 – 2022 ?

... récompensé aux Ekopo Awards 2021



Julhiet Sterwen, pour la première fois de son histoire, a candidaté à un prix RSE.

Nous sommes très fiers d'avoir reçu la médaille d'argent de l'innovation sociale aux Ekopo Awards pour notre modèle organisationnel.

Découvrir notre modèle en vidéo :





Partage de la valeur

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.

Où en étions-nous en 2021 ?

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** : 2,4.
- Ratio d'équité **entre le premier décile et la rémunération médiane** : 1,7.
- Ratio d'équité **entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés** : 2,1.

Accord de participation

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



Quelles actions en 2021 – 2022 ?

Prolongement du programme Share Shares

Share Shares est **un programme d'actionnariat créé sur-mesure par Julhiet Sterwen**. Il est né de la volonté de Marc Sabatier et Thierry Auzias, respectivement Président et Directeur Général de Julhiet Sterwen, de transmettre concrètement une partie de leur propre capital aux salariés. Il consiste à **distribuer gratuitement chaque année aux collaborateurs de Julhiet Sterwen, une partie de leurs propres actions**.

Le programme Share Shares va poursuivre son déroulement sur les années qui viennent.

83 collaborateurs sont devenus actionnaires fin 2021.



Dialogue social

Où en étions-nous en 2021 ?

DUP aux service de tous les collaborateurs

Le groupe Julhiet Sterwen est composé de plusieurs entités administratives. En 2018, une UES (Unité Economique et Sociale) a été créée, permettant d'harmoniser les politiques sociales entre les différentes entités. **La DUP représente aujourd'hui la totalité des entités du Groupe.**

Depuis 2018, tous les collaborateurs bénéficient ainsi de la même façon de l'**accord sur la participation** et du **plan d'épargne entreprise**, ainsi que des avantages offerts par le **Comité d'Entreprise** (chèques vacances, animations culturelles...). La DUP est un relais efficace des collaborateurs auprès de la direction générale, avec des **rencontres mensuelles** lors desquelles elle partage les interrogations de chacun.

Syntec Conseil

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.





Egalité & diversité

Au sein de Julhiet Sterwen, le respect des principes d'égalité et de diversité passent par une égalité dans le traitement des collaborateurs et un soutien pour le développement de leurs potentiels. Seulement, se confiner au cadre de l'organisation ne nous semblait pas suffisant. Pour cette raison, nous luttons également pour l'égalité au sein de la société civile des chances et participons au développement des potentiels collectifs au-delà de Julhiet Sterwen.

Où en étions-nous en 2021 ?

Charte Handicap

Dès 2019, nous avons mis en place une Charte Handicap, qui synthétise nos engagements autour de 4 piliers : **recruter et intégrer, garantir la même évolution professionnelle, sensibiliser nos collaborateurs et 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.

Actions de prévention de la discrimination pendant le recrutement

La prévention des discriminations lors du processus de recrutement fait partie des engagements forts de Julhiet Sterwen. La discrimination à l'embauche n'a jamais été un sujet chez Julhiet Sterwen, car nous nous concentrons sur les compétences des candidats. Afin de garantir un processus de recrutement sain et conforme à nos valeurs, **nous avons choisi de privilégier la prévention à la réaction.**

Nous agissons donc sur ces 4 axes :

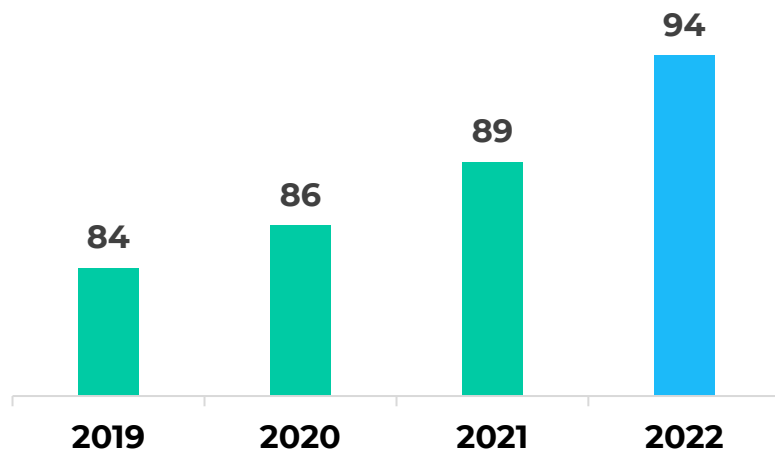
- Un **parcours de recrutement commun** à tous en fonction des grades ;
- L'**accessibilité de nos postes aux personnes en situation de handicap** ;
- La **diversification de nos supports** de diffusion d'annonce ;
- La **formation continue** du corps managérial.



Quelles actions en 2021 – 2022 ?

Index égalité femmes-hommes

En 2022, **nous avons continué nos efforts en faveur de la promotion de l'égalité et de la diversité**. Nous pouvons en observer les résultats à travers notre note à l'index égalité femmes-hommes, passée de 89/100 à 94/100 en 1 an.



53% de femmes.

15 nationalités.

100% des salariées augmentées dans l'année suivant leur congé maternité.





Santé & sécurité

Chez Julhiet Sterwen, nous tenons à créer des conditions qui permettent à nos collaborateurs de se sentir bien, en leur assurant un bon équilibre et un bien-être à la fois physique et mental. Cette démarche passe notamment par la reprise et l'amplification de mouvements qui avaient été amorcés avant le COVID.

Quelles actions en 2021 – 2022 ?

Bien-être global et équilibre : Nouvelle politique de Home Office

Le premier échelon, qui fait d'autant plus sens après cette crise, est celui du télétravail. **Une première charte du Home Office avait été lancée en 2019**, mais face à l'ampleur prise par celui-ci, il était impensable pour nous de ne pas en revoir les fondations.

Nos nouveaux principes de télétravail sont guidés par la volonté de Julhiet Sterwen d'**offrir un cadre simple, adapté, et basé sur la responsabilisation de chacun**.

Ainsi, Julhiet Sterwen n'a pas souhaité définir de cadre contraignant en matière de Home Office, mais proposer des principes que chacun se devra de respecter, tout en tenant compte des impératifs du métier de consultant. Cette charte apporte un changement fondamental dans la pratique du Home Office chez Julhiet Sterwen, puisque désormais, **le présentiel au cabinet n'est plus la règle par défaut**.



Quelles actions en 2021 – 2022 ?

Bien-être physique : Sport et alimentation

Le sport fait partie de l'ADN de Julhiet Sterwen depuis sa création. Il nous a donc semblé nécessaire, après le ralentissement causé par le COVID, d'**encourager le retour au sport de nos collaborateurs...** Et d'aller plus loin, en **nous inquiétant aussi de leur alimentation.** En 2022, une semaine a donc été placée sous le signe de la santé physique et dédiée à ces deux axes.

L'alimentation : Les collaborateurs ont assisté à un **atelier interactif dédié à la nutrition**, délivré par une nutritionniste. Cet atelier leur a permis d'explorer les sujets de l'équilibre alimentaire, du déjeuner au bureau et de l'alimentation en lien avec le sport.

Par ailleurs, des **corbeilles de fruits** sont désormais disponibles gratuitement dans les locaux.

Le sport : Afin d'encourager la pratique du sport, nous avons invité les collaborateurs à **se rassembler autour des sports qui les passionnent.** Cette initiative a permis à des équipes déjà existantes de trouver de nouveaux adhérents et de créer de nouvelles équipes.

Parmi les sports représentés : la course, le golf, le tennis, le badminton, l'équitation, le tennis de table, le football, le rugby... L'équipe de danse, qui a rassemblé le plus d'intéressés a pu **organiser des sessions avec le soutien de Julhiet Sterwen.**





Développement des potentiels individuels internes

Afin de mettre en place les conditions nécessaires à l'épanouissement des potentiels individuels, l'accent est mis sur la formation des collaborateurs et leur accompagnement.

Où en étions-nous en 2021 ?

Formation continue

La formation continue fait partie des engagements de Julhiet Sterwen auprès de ses collaborateurs et de ses clients, afin d'**assurer la montée en compétences de nos équipes** et leur performance en mission.

Nous avons mis en place des **parcours internes de formation** afin que les consultants puissent bénéficier des mêmes formations (posture consultant, gestion de projets, posture managériale, encadrement de mission, agilité...). Au-delà de ces formations du « tronc commun », **certaines formations internes sont développées sur des expertises spécifiques.**

Des **parcours externes de formation** sont également proposés pour accompagner les consultants et leur soumettre un **développement individualisé**. Enfin, pour obtenir des certifications sur certains domaines, 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.**

Quelles actions en 2021 – 2022 ?

12 heures de formation dispensées à chaque salarié, en moyenne.

265 actions de formation dispensées.

159 personnes différentes ont bénéficié d'une ou plusieurs actions de formation.

46,7% des collaborateurs ont suivi au moins 1 formation.

6 nouvelles formations :

- Appreciative Inquiry
- PROSCI
- MSC900
- Faire vivre la démarche GPEC
- ITIL 4 Foundation
- Accréditation Insights



Où en étions-nous en 2021 ?

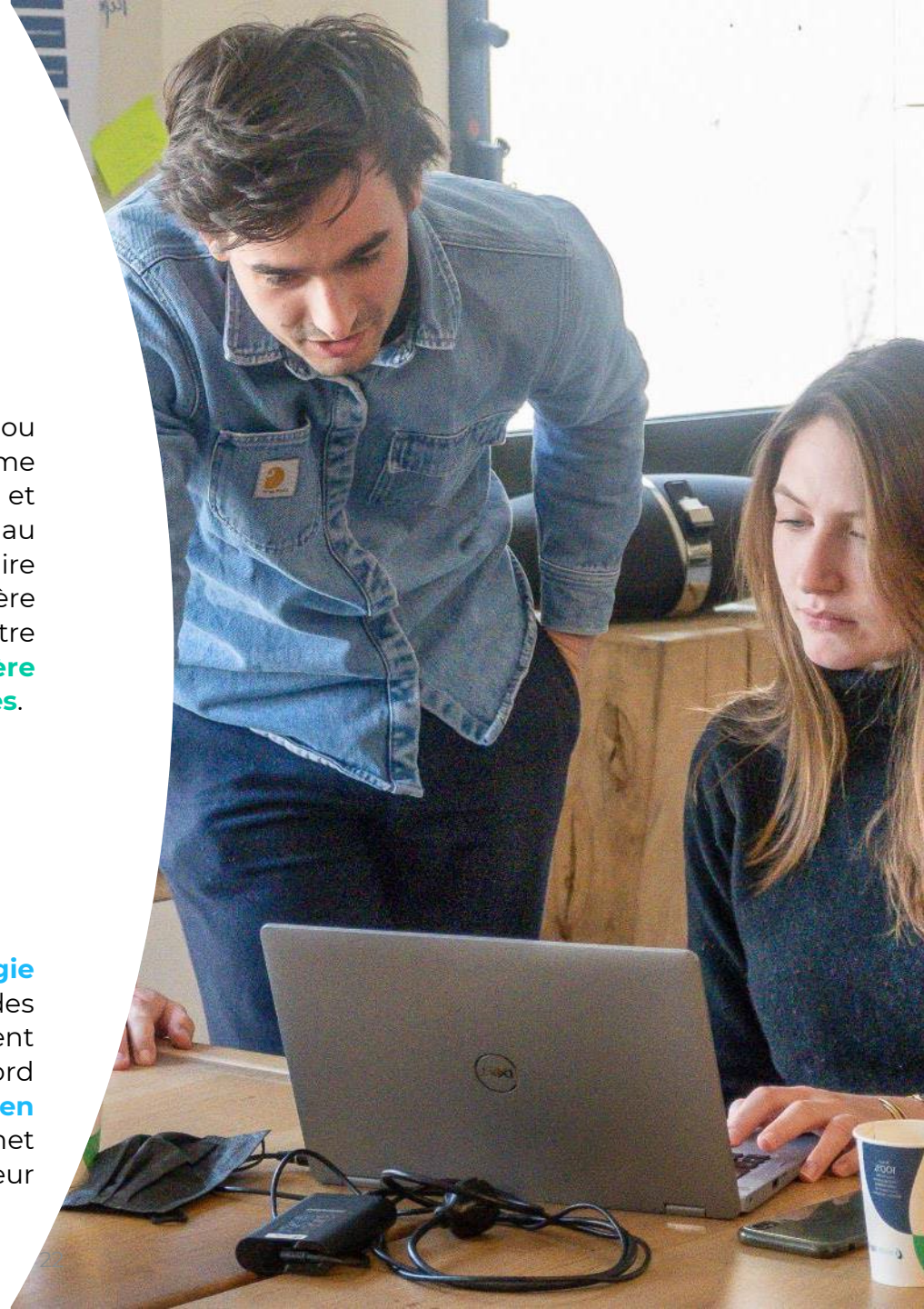
People Review

Depuis 2020, les **évaluations des collaborateurs**, ou People Review, sont effectuées sur un rythme trimestriel : chaque année en janvier, en mars, en juin et en octobre. La People Review, sauf exception, a lieu au plus tard le mois le plus proche de la date anniversaire d'entrée chez Julhiet Sterwen ou de la dernière évolution. Ce processus est construit pour permettre d'**accompagner les collaborateurs de manière personnalisée** et de **prendre des décisions collégiales**.

Quelles actions en 2021 – 2022 ?

Parcours de développement

En 2021, nous avons mis en place une **nouvelle stratégie de formation**. A chaque fin de People Review, des préconisations en lien avec les axes de développement de chaque consultant sont proposées. Suite à un accord commun, **un parcours de développement est mis en place pour l'année**. Cette stratégie de formation permet d'accompagner individuellement chaque collaborateur et d'être au plus près de ses besoins.





Développement des potentiels collectifs externes

Où en étions-nous en 2021 ?

Soutenir l'innovation

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

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

France FinTech : Nous avons cofondé 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.

Après la parution de plusieurs livres blancs en 2018 et 2019, **nous sommes intervenus lors des éditions 2020 et 2021 de FinTech R:Evolution**, la rencontre annuelle de France FinTech.





Où en étions-nous en 2021 ?

Soutenir la recherche en interne

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

Quelles actions en 2021 – 2022 ?

Thèse en cours en 2021 – 2022 : Développement du Capital Psychologique à travers le travail sur les Soft Skills, par Francesca Murdocco de PerformanSe. Ce projet de recherche a pour objectif d'explorer des concepts connus pour leur influence sur la qualité de vie au travail afin de donner les moyens aux travailleurs et aux employeurs de participer à une relation de travail plus positive pour les deux parties.

Thèse décrochée en 2021 – 2022 : Étude du processus d'adoption de robots sociaux en situation professionnelle (secteur tertiaire), par Livia Bahier Michel.





Où en étions-nous en 2021 ?

Soutenir la recherche universitaire

La Chaire Compétences, Employabilité et Décisions RH de l'EM Normandie est co-fondée par PerformanSe et dirigée par Jean Pralong. Elle explore l'évolution des trajectoires professionnelles dans un environnement en mutation rapide, sous l'impulsion des technologies digitales. Elle analyse les différences de carrière en s'attachant aux liens de cause-à-effet avec les comportements des individus et met en lumière les processus décisionnels des organisations comme des individus en matière de carrière, de recrutement ou d'emploi. Les leviers d'employabilité sont également un axe d'étude majeur.

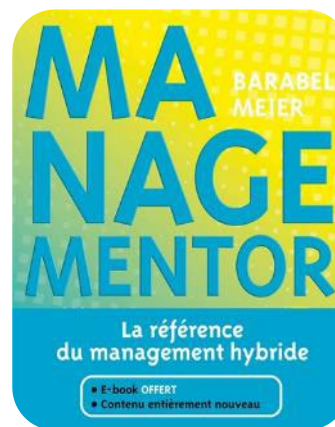


Le Learning Lab Human Change est co-fondé par Julhiet Sterwen et dirigé par Cécile Dejoux. Le Learning Lab Human Change, grâce à des équipes pluridisciplinaires, des méthodologies innovantes, un écosystème dynamique et le soutien de grandes entreprises, aide à **construire les scénarios d'une transformation partagée**.

Soutenir la recherche collaborative

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

Quelles actions en 2021 – 2022 ?



Paru en juin 2022, cet ouvrage inclut les témoignages de :

- Emmanuelle Joseph-Dailly
- Luc Tardieu
- Julien Lever
- Marc Sabatier



Quelles actions en 2021 – 2022 ?

Partager ses réflexions : Demain avec JS

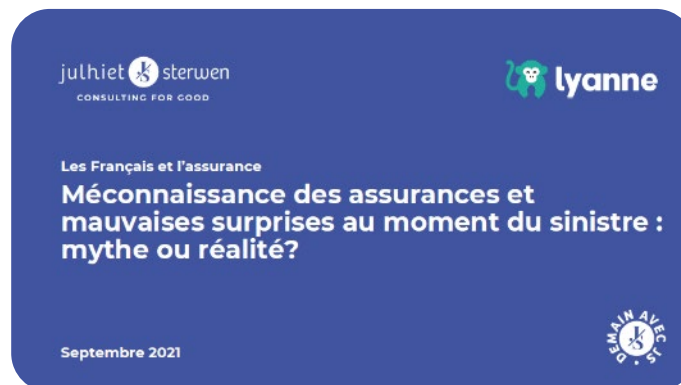


A la fin de l'année 2021, nous avons lancé « Demain avec JS ». Dans une démarche prospective, « Demain avec JS » rassemble **tous les supports que nous créons et qui nous aident à anticiper l'avenir**. Ces contenus, qui sont partagés de manière gratuite et ouverte à tous, prennent des formats variés : articles, webinaires, baromètres, études, podcasts...

Liures blancs, baromètres et 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.

En 2021 – 2022, nous avons publié la troisième édition du Baromètre Orientation Client et la sixième édition du Baromètre Phygital Workplace. Nous avons également publié deux études, l'une sur la relation des Français avec la banque, l'autre sur la connaissance des Français de leurs contrats d'assurance.





Quelles actions en 2021 – 2022 ?

Webinaires

Nos webinaires sont ouverts à tous et nous partageons gratuitement les replays via YouTube et notre site web.

Quelques exemples de webinaires en 2021 – 2022 :

- Learning & leadership : quelles nouvelles tendances ?
- Biais cognitifs : des alliés pour la conduite du changement ?
- Préserver la santé mentale des collaborateurs

+30 webinaires sont disponibles.



Podcasts

« Etonne-moi » est un podcast qui vise à **mettre en avant des travaux de recherche et des visions terrain** autour des sciences cognitives et des neurosciences au service des transformations. Dans une démarche prospective, il donne la parole tant à des chercheurs, autour leurs avancées, qu'à des dirigeants, sur leur vision et leur retour d'expérience. L'objectif est ainsi de **faciliter la prise de recul et de donner des clés inédites** autour du sens et de la mise en œuvre des transformations, en particulier sous l'angle humain.

La première saison a été lancée en avril 2022, et traite de sujets comme **l'entreprise apprenante, l'intuition, ou encore l'hyperconnexion.**



Quels objectifs pour 2023 ?

Inclusion & diversité

En premier lieu, nous souhaitons renforcer nos actions sur les sujets d'inclusion et de la diversité, notamment par la mise à jour de nos politiques.

Santé & sécurité

Nous souhaitons renforcer nos actions pour **la santé mentale de nos collaborateurs**, à travers un partenariat avec Holivia. Holivia est une plateforme spécialisée dans le mieux-être mental des salariés, qui propose une expérience sur-mesure et confidentielle basée sur un accompagnement par des experts psychologues et des programmes self-care pour sensibiliser, lever les barrières et améliorer la qualité d'ancrage des échanges.

Développement des potentiels

Enfin, nous voulons renforcer nos actions en termes de **recherche interne**, notamment sur le monde du travail. Nous prévoyons également de continuer à travailler autour de la prospective, par le développement de « Demain avec JS », à travers le partage de nouveaux contenus. Ces actions rentrent dans le cadre de notre engagement en tant qu'entreprise à mission, et sont en cohérence avec le deuxième objectif qui y est lié.





ENVIRONNEMENT

CONSULTING
FOR GOOD 

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 en 2021 ?

Quel contexte pour Julhiet Sterwen

?

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 2022.

Retour sur l'année 2021

En 2021, nous étions revenus sur nos engagements historiques, autour desquels nous continuons nos efforts années après années. Ils avaient attiré à **nos choix en matière d'énergie responsable**, à **l'intégration d'une dimension écologique dans la fabrication de nos goodies** et à **la présence de ruches sur le toit de nos locaux**. La majorité de ces engagements est à nouveau détaillée ci-après, accompagnés par nos actions durant l'année 2022.

Enfin, nous avons spécifiquement axé nos actions autour de la sobriété numérique et de la sensibilisation de nos clients.





Nos engagements au quotidien

Où en étions-nous en 2021 ?

Energie 100% verte

Depuis 2017, nous avons fait le choix de l'énergie verte. Nous avons donc souscrit un contrat avec notre fournisseur d'électricité, Enovos.

Nous disposons de 100% d'hydroélectricité.

Matériel basse consommation

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.

Tri des bouchons

Nous participons aussi au tri des bouchons en plastique au bénéfice de **l'association « Les Bouchons d'Amour »**. Les bénéfices liés à la vente des bouchons sont intégralement consacrés à l'achat de matériel pour des personnes en situation de handicap.

Recyclage des déchets de bureau

Notre recyclage est assuré par Cèdre, une entreprise adaptée. Elle collecte, trie et recycle les déchets valorisables. Sont concernés : **canettes, bois, papier, plastique, verre, capsules de café...**

Quelles actions en 2021 – 2022 ?

Depuis 2022, nous recyclons également **le marc de café, les gobelets en carton et les mégots de cigarettes**.

Nous avons recyclé 3,3 tonnes de déchets de bureau en 2021.



Sobriété numérique

Où en étions-nous en 2021 ?

Choix du matériel

Les ordinateurs portables sont tous certifiés **Energy Star et EPEAT**. En outre, nous faisons le **choix du non-tactile** depuis 1 an : cela nous permet d'éviter de puiser dans les ressources de terres rares indispensables à la fabrication des écrans tactiles, des écrans qui, en plus, sont beaucoup plus sujets à la casse que les autres.

Les **imprimantes que nous avons choisies sont plus économiques**, avec des toners ayant une durée de vie beaucoup plus longue. Enfin, nous proposons, pour les collaborateurs qui souhaitent n'avoir **qu'un seul smartphone**, un système de double SIM.

Entretien et recyclage du matériel

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

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

Quelles actions en 2021 – 2022 ?

Migration vers le cloud

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



Engagement des collaborateurs

À l'occasion de la Journée mondiale de la Terre, **nous avons invité les collaborateurs à agir** pour réduire leur empreinte carbone, en **réduisant leur volume de données stockées**.

Des abeilles sur le toit

Où en étions-nous en 2021 ?

En 2017, nous avons mis en place **des ruches sur le toit de nos locaux** de Neuilly-sur-Seine. 90 000 abeilles ont ainsi été accueillies.

Impulsé par une collaboratrice, ce geste répondait à une volonté de **protection de l'écosystème**. Les ruches ont été installées par Apiterra qui est en charge de l'entretien des ruches toute l'année et de la récolte.

Les collaborateurs sont régulièrement invités à découvrir les ruches et l'importance des abeilles dans la protection de l'environnement. Et le partage de la récolte est un grand moment de convivialité !

Quelles actions en 2021 – 2022 ?

45,6 kilos de miel ont été récoltés en 2021, contre 34 kilos en 2020.





Contribution carbone

Quelles actions en 2021 – 2022 ?

Au regard de l'ensemble de ses activités, sur les trois périmètres prévus par la méthodologie Bilan Carbone®, Julhiet Sterwen estimé ses émissions de gaz à effet de serre à 607 tonnes au titre de l'année 2021. Au-delà de la mise en place d'un plan d'actions destiné à poursuivre la réduction de ses émissions, le cabinet a souhaité faire **une contribution correspondant à cette valeur**, à travers un soutien à un projet porteur de sens.

En lien avec **ClimateSeed**, expert reconnu des projets de réduction d'émissions à fort impacts sociaux et environnementaux, Julhiet Sterwen a choisi de soutenir le projet Mai Ndombe REDD+, qui vise à **protéger 300 000 hectares de forêt**, au Congo. Mai Ndombe l'a convaincu par son alignement avec ses propres principes, notamment sa vision globale des enjeux traités. Ainsi, il vise d'une part à **préserver l'habitat de la faune**, et d'autre part, à **accompagner les communautés locales, à travers la construction d'écoles, le développement d'une agriculture raisonnée et la création de plus de 130 emplois** liés au projet.



Quels objectifs pour 2023 ?

Visite des abeilles

Avant la fin de l'année 2022, nous souhaitons donner à nos collaborateurs la possibilité de **découvrir les ruches installées sur le toit** de nos locaux de Neuilly-sur-Seine. Cette action nous permettra de les sensibiliser à la protection de leur écosystème.

Décarbonation

Nous allons nous appuyer sur notre bilan carbone pour **dresser un plan d'action nous permettant de réduire empreinte carbone**. Cela passe notamment par le renforcement de notre politique de sobriété numérique et de notre politique de mobilité.

Fresque du climat & développement des offres

Nous prévoyons de proposer à nos collaborateurs une **formation aux évolutions environnementales** en nous appuyant, d'une part, sur la Fresque du climat, et d'autre part, sur des travaux de recherche autour d'autres problématiques connexes, comme la raréfaction des ressources. Cela doit nous permettre d'améliorer nos pratiques internes, d'inclure cette sensibilité dans nos propositions commerciales et de proposer des offres spécifiques à nos clients.





LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

CONSULTING
FOR GOOD



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.

Où en étions-nous en 2021 ?

Quel contexte pour Julhiet Sterwen ?

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

Retour sur l'année 2021

En 2021, nous nous étions axés sur 3 problématiques :

- la mise en place de politiques claires pour lutter contre la corruption, avec des dispositifs autour des cadeaux d'affaire, des dépenses et des conflits d'intérêt ;
- la sensibilisation des collaborateurs au RGPD ;
- la mise en place d'un dispositif de contrôle interne.

Ces éléments sont toujours en vigueur pour l'année 2022.





Déontologie et lutte anti-corruption

Julhiet Sterwen est signataire de la charte déontologique Syntec. Des dispositifs clairs sont toujours en place pour nous permettre de lutter contre la corruption.

Où en étions-nous en 2021 ?

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.**

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 s'ils sont offerts comme une marque de satisfaction du client, leur montant n'est pas déraisonnable, aucune contrepartie n'est attendue en retour et ils sont reçus en toute transparence.

Conflits d'intérêt

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

Enregistrement des dépenses

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





Sécurité des données

En 2022, nous avons travaillé à l'amélioration de la sécurité de notre système d'information et la protection de nos données.

Quelles actions en 2021 – 2022 ?

Microsoft Secure Score

Microsoft nous évalue en temps réel en nous comparant aux clients de même catégorie. Il nous attribue ainsi un « **Secure Score** » de **89/100 en 2022, contre 50/100 il y a deux ans**. Comparativement, les autres entreprises de 1 à 1000 employés évaluées obtiennent un score moyen de 57/100.

Secure Score for Identity

 **89.46%**

Comparaison

Julhiet Sterwen Group

89.46 %

Entreprise classique avec 1 à 1000 personnes 57.07 %

Les éléments évalués par Microsoft sont **la sécurisation des emails** (contrôle de l'usurpation d'identité, des liens web, des pièces jointes, des spams), **du stockage** (contrôle de ransomware, de suppression de masse) et **de l'identité** (double authentification, contrôle d'usurpation d'identité et des connexions suspectes).

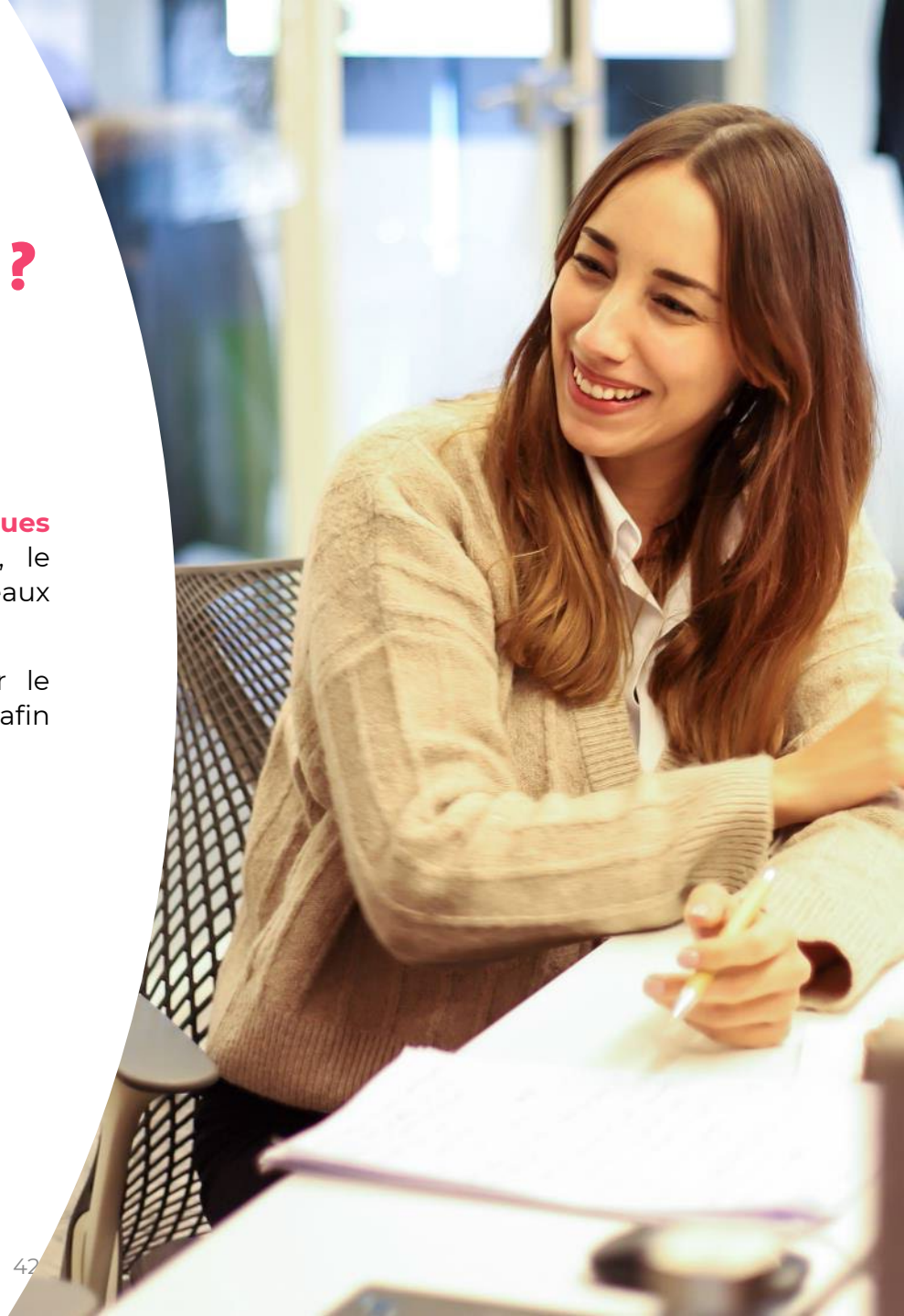


Quels objectifs pour 2023 ?

Révision des politiques

L'année 2023 sera axée sur la **révision de nos politiques anti-corruption**, comprenant notamment la fraude, le blanchiment d'argent, les conflits d'intérêt, les cadeaux d'affaire, etc.

Nous souhaitons accompagner cette démarche par le renforcement de notre dispositif de lancement d'alerte, afin de rendre le contrôle plus efficace.



ANNEXES : NOS INDICATEURS ESG

CONSULTING
FOR GOOD

Nos indicateurs ESG (1/3)

Les réglementations européennes vont exiger des entreprises, dans les années à venir, de publier un état de leurs principaux indicateurs ESG.

Julhiet Sterwen a pris les devants. Nous vous proposons donc un bilan des indicateurs visés en Europe. Tous les chiffres concernent l'année 2021, sauf mention contraire. Certains de ces thèmes sont au cœur de nos actions. Ils apparaissent en rose ci-dessous.

Gouvernance & bonnes pratiques commerciales

Publication d'un rapport RSE : oui, depuis 2017. Il comprends 3 parties : Gouvernance et bonnes pratiques commerciales, Social et droits de l'Homme et Environnement.

Reconnaissance par un ou plusieurs labels RSE : non. En revanche, nous nous faisons régulièrement auditer sur les sujets concernés.. Pour en savoir plus, découvrez nos clés.

Raison d'être dans les statuts : en juillet 2021.

Société à mission : oui. Pour en savoir plus, découvrez la partie de ce rapport dédiée à l'entreprise à mission.

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, découvrez notre politique dans la partie de ce rapport dédiée aux achats responsables.

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.

Social & droits de l'Homme

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 la partie de ce rapport dédiée au partage de la valeur.

Existence de partenariats avec des associations (dont mécénat en nature) : oui. Découvrez notre partenariat avec le **Réseau Etincelle** dans la partie de ce rapport dédiée au développement des potentiels individuels externes.

Ratio du montant alloué au mécénat / CA : 0,15%.

Nos indicateurs ESG (2/3)

Taux de salariés en alternance ou en apprentissage : 0,7%.

Taux de litiges prud'homaux (par salarié) : 0,5%.

Taux de turnover (par salarié) : 17%.

Taux d'absentéisme au travail (par salarié) : 4,5%.

Taux d'accidents du travail (par salarié) : 0,5%.

Existence d'un accord d'intéressement : non.

Nombre annuel d'heures de formation des salariés : 12 heures par salarié. Pour en savoir plus, découvrez la partie de ce rapport dédiée au développement des potentiels individuels internes.

Taux de salariés seniors (55 ans ou plus) : 7,8%.

Ratio d'équité (entre le premier décile et le dernier décile) : 2,4.

Ratio d'équité (entre le premier décile et la rémunération médiane) : 1,7.

Ratio d'équité (entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés) : 2,1. Pour en savoir plus, découvrez la partie de ce rapport dédiée au partage de la valeur.

Score de l'index Pénicaud : 94/100. Pour en savoir plus, découvrez la partie de ce rapport dédiée à l'égalité et la diversité.

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. Nous avons toutefois mis en place une **Charte Handicap**, déclinée en actions concrètes. Découvrez-la dans la partie de ce rapport dédiée à l'égalité et la diversité.

Taux de travailleurs handicapés: 1,6%.

Accessibilité du site internet : non.

Environnement

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.

Nos indicateurs ESG (3/3)

Intensité énergétique (consommation de GWH par million d'euros de chiffre d'affaires) : 0,001.

Activités ayant un impact négatif sur la biodiversité des zones sensibles : non.

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. **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. Pour en savoir plus, découvrez les parties de ce rapport dédiées à la sobriété numérique et à l'énergie.

Suivi de la gestion et/ou recyclage des déchets : le suivi est effectif depuis plusieurs années. Pour en savoir plus, découvrez la partie de ce rapport dédiée au recyclage.

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. Nous avons consommé 403000 litres d'eau en 2021.

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.

Découvrir le replay de notre webinaire sur les données ESG :

julhiet  sterwen
présente

Quelles stratégies adopter en matière de données ESG ?



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

Le replay est désormais disponible !