

julhiet  sterwen

Rapport RSE 2022



CONSULTING
FOR GOOD 

Sommaire

Introduction

- 3 Édito
- 4 Bienvenue dans notre rapport RSE
- 5 Julhiet Sterwen, entreprise à mission
- 6 Nos évaluations et certifications

7 Gouvernance & Éthique des affaires

- 8 Notre implication dans le débat public, en local et plus loin
- 9 Modèle organisationnel centré sur les collaborateurs
- 10 Partage de la valeur
- 11 Protection des données
- 12 Lutte contre la corruption
- 13 Achats Responsables
- 14 Missions à impact
- 15 Tableau des indicateurs clés Gouvernance & Éthique des affaires

16 Social & Sociétal

- 17 Santé, sécurité & bien-être
- 18 Diversité, équité & inclusion
- 19 Dialogue social
- 20 Développement des compétences
- 21 Solidarité & insertion
- 22 Recherche & Innovation
- 23 Partage de nos réflexions
- 24 Tableau des indicateurs clés Social & Sociétal

25 Environnement

- 26 Sobriété numérique
- 27 Engagements au quotidien
- 28 Fresque du Climat, augmentée par JS
- 29 Biodiversité
- 30 Bilan & contribution carbone
- 31 Tableau des indicateurs clés Environnement

Annexes

- 32 Nos objectifs de Développement Durable
- 33 Nos parties prenantes
- 34 Normes GRI





Marc Sabatier
Président

Julhiet Sterwen est un cabinet de convictions et d'actions

Notre métier de conseil nécessite d'écouter, d'observer, de croiser des regards différents et de s'enrichir de leur altérité, de partager des expériences, pour forger des convictions fortes.

« prendre
du plaisir,
bien faire
les choses,
les faire pour
le bien »

Parmi nos convictions, figure l'importance portée à l'autre, aux autres, au monde. C'est d'ailleurs la base de **notre engagement « Consulting for Good »** : « prendre du plaisir, bien faire les choses, les faire pour le bien ».

Nous pensons donc qu'il en va de notre responsabilité d'agir, de **veiller à avoir un impact positif sur les personnes et l'environnement**, et de sensibiliser nos parties prenantes pour qu'elles fassent de même. En tant qu'entreprise, et plus spécifiquement conseil, nous avons un rôle clé à jouer pour le développement durable : un rôle d'acteur social, désireux et capable de faire bouger les lignes.

Concrètement, Julhiet Sterwen s'est engagé dès sa création, avec la **signature du Pacte Mondial**. Le cabinet a fait le choix de publier chaque année, depuis 2017, un rapport RSE, sans y être assujéti. Notre objectif était principalement, il faut le dire, de nous auto-challenger.

Par cette approche, en nous structurant, nous avons obtenu une **médaille de platine chez Ecovadis**.

Nous avons également pris conscience de l'impact que nous pouvions avoir auprès de nos parties prenantes, en particulier nos clients. Et c'est sur cette voie que nous souhaitons continuer à avancer, à porter, justement, une conviction forte : si une action peut avoir un impact positif, agissons.

Parce qu'il ne sert à rien d'avoir des convictions, si elles ne sont pas traduites en actions.

Bienvenue dans notre rapport RSE

Pour fluidifier votre lecture, vous trouverez ci-après des explications sur la structuration de ce rapport.

Ce rapport est divisé en 3 parties :



À la fin de chaque partie se trouve un tableau récapitulatif des KPIs (indicateurs clés de performance) relatifs à la partie en question.

Chaque sous-partie correspond à une thématique d'action.

Sont indiqués pour chaque thématique :



À la fin de ce rapport, vous trouverez en annexes :



Julhiet Sterwen, entreprise à mission

NOTRE MISSION

S'engager à ce que les transformations soient créatrices de valeur(s) durable(s), avec, et dans le respect de, toutes les parties prenantes, parce que nous croyons résolument à l'humain.

NOS QUATRE OBJECTIFS

1

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

2

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

3

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

4

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

Membres de notre Comité de Mission

Michel Barabel
Sociologue, enseignant chercheur en management et ressources humaines
Directeur M2Grhm (IAE Eiffel), Directeur EMRH (Sciences Po EE)
Directeur Editions LabRh



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



Frederic Dinguirard
Expert Carbone



Laetitia Poëta
Salariée de Julhiet Sterwen



Judith Lengrand
Salariée de Julhiet Sterwen



Marc Sabatier
Co-fondateur de Julhiet Sterwen



Thierry Auzias
Co-fondateur de Julhiet Sterwen

Nos évaluations et certifications



Chaque année, nous faisons évaluer nos actions et nos politiques par EcoVadis, organisme indépendant. Pour l'exercice 2022, **Julhiet Sterwen a à nouveau décroché la médaille platine** (parmi les 1 % d'entreprises les mieux notées par EcoVadis).



Suite à une évaluation carbone menée par Greenly par rapport à nos émissions de l'année 2022, **nous avons reçu la note de A**, qui nous permet de recevoir la certification de « fournisseur bas carbone ».



Julhiet Sterwen figure à la 7^e position dans le classement Happy@work 2022 des entreprises de moins de 500 salariés, toutes industries confondues. Le cabinet est également reconnu sur ses pratiques RSE, et apparaît en 8^e position du ImpactESGIndex®, pour les entreprises de plus de 100 salariés, toutes industries confondues également.

80,4 %

des collaborateurs sont fiers de faire partie de Julhiet Sterwen.

84,8 %

éproouvent du plaisir à travailler au sein du cabinet.



En 2021, nous avons reçu la médaille d'argent de l'innovation sociale aux Ekopo Awards pour **notre modèle organisationnel centré sur les collaborateurs**. Pour en savoir plus sur notre modèle, rendez-vous dans la partie Gouvernance & Éthique des affaires de ce rapport.



Partie 1

Gouvernance & Éthique des affaires

Notre implication dans le débat public, en local et plus loin



Club des DRH de Neuilly-sur-Seine

Depuis 2021, nous adhérons au Club des DRH de Neuilly-sur-Seine, dédié aux sujets RSE. Ce groupe nous permet **d'échanger sur les sujets RSE** et de partager nos problématiques et bonnes pratiques avec d'autres entreprises basées à Neuilly-sur-Seine.

Syntec Conseil

Syntec Conseil, est l'association professionnelle des métiers du Conseil en Stratégie & Management. Julhiet Sterwen est adhérent, depuis sa création, 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. Tous les collaborateurs de Julhiet Sterwen sont régis par la convention collective Syntec. Nous suivons ainsi le **code de déontologie de Syntec Conseil**, garant du respect des bonnes pratiques de la profession. La Charte est d'ailleurs annexée à nos contrats de travail. En 2020, Julhiet Sterwen a signé la **Charte du Dirigeant Responsable**.

2022 Nous participons aux **groupes de travail du Syntec sur les sujets RSE et RH**. Ces groupes nous permettent d'échanger, de demander conseil et de soulever nos préoccupations dans le cadre de nos activités.

Signature du Pacte Mondial

Julhiet Sterwen est, depuis sa création, signataire du Pacte Mondial de l'ONU. A ce titre, nous publions chaque année une **Communication sur le Progrès**, faisant le point sur les **actions menées au regard des Objectifs de Développement Durables (ODD) définis par l'ONU**.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Société dans son ensemble

Modèle organisationnel centré sur les collaborateurs

Convaincus que les modèles traditionnels des organisations sont des freins au développement collectif et individuel, nous avons créé un modèle qui nous est propre. Nous sommes partis du principe qu'il devait correspondre à notre contexte, à notre ADN, à notre vision et à nos valeurs.

Agile, basé sur la confiance, le bon sens et la simplicité, il est résolument centré collaborateurs. Il s'appuie sur une ambition, 5 rôles et 34 règles du jeu, et fonctionne sans comité de direction, sans hiérarchie et sans budgets.

Ce modèle organisationnel permet de **libérer la créativité et l'esprit entrepreneurial des consultants**. Ces derniers, en particulier les non-managers, proposent ainsi pléthore 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. Les preuves en sont à travers nos taux d'attrition, parmi les plus bas du marché, et de cooptation, au contraire parmi les plus élevés.

Naturellement, le **niveau de satisfaction et d'épanouissement** de nos collaborateurs et les valeurs de Julhiet Sterwen qu'ils incarnent, constituent **un facteur de performance**, qui se ressent à travers la performance commerciale et la satisfaction client. Ainsi, le groupe connaît une croissance record de 30 % en 2022.



En 2021, notre modèle organisationnel a reçu la médaille d'argent de catégorie Innovation sociale aux Ekopo Awards.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Collaborateurs

ENTREPRISE À MISSION

Objectifs 1 3



50 %

de recrutement issus de cooptations.



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.

Participation

Dès 2017, nous avons mis en place un accord sur la participation, pour l'ensemble des salariés.

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.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Collaborateurs

ENTREPRISE À MISSION

Objectif 3

Nos objectifs 2023

- Constitution d'un groupe de réflexion avec des collaborateurs afin de faire évoluer la politique de variables, pour favoriser le partage de la valeur.
- Prises de parole publiques sur ces dimensions.



83

collaborateurs sont actionnaires



Protection des données

Formation pour tous Les collaborateurs



Il est important pour nous de sensibiliser nos collaborateurs à la protection des données et de les former aux bons réflexes à avoir en la matière.

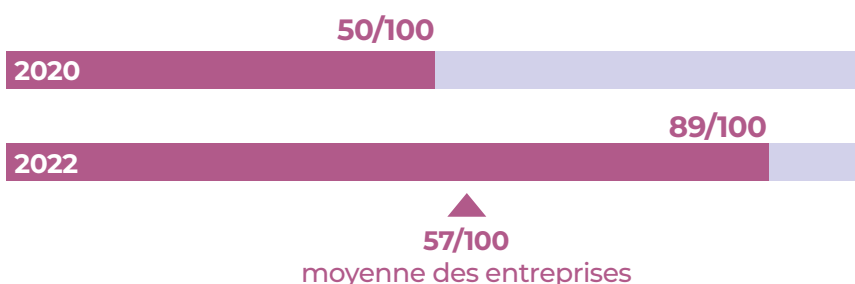
Tous les collaborateurs de Julhiet Sterwen reçoivent donc une **formation sur le phishing**, dispensée par notre partenaire avantdecliquer.com.

Une formation **Fondamentaux des risques** est également proposée à tous les collaborateurs. Elle traite de la fuite des données, de la RGPD, de la gestion des mots de passe, de la sécurisation des informations et du phishing.

Sécurité de notre SI

Nous cherchons en permanence à améliorer la sécurité de notre Système d'Information. Nos efforts en ce sens nous ont permis d'obtenir un **Secure Score de 89/100**, contre 50/100 en 2020. Cette notation donnée par Microsoft évalue notamment la sécurisation des emails, du stockage et de l'identité. En comparaison, la moyenne des entreprises similaires à Julhiet Sterwen est située à 57/100.

Secure Score délivré par Microsoft



ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Collaborateurs et clients

Nos objectifs 2023

- Renouvellement de notre délégué à la protection des données.
- Réponse à l'évaluation CyberVadis, sur la cybersécurité.
- Relance de la formation « Fondamentaux des risques » auprès de tous les collaborateurs.



Zéro

incident lié à la sécurité de l'information confirmé



Lutte contre la corruption

Julhiet Sterwen est signataire de la charte déontologique Syntec. En outre, des dispositifs clairs ont été mis en place pour nos permettre de lutter contre la corruption, car la loyauté dans les affaires est pour nous essentielle. Notre politique anti-corruption a été communiquée à tous les collaborateurs de Julhiet Sterwen.

Corruption

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

Nous invitons également nos collaborateurs à **enregistrer les dépenses réalisées dans le cadre de la relation d'affaires** et à 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.

Conflits d'intérêts

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

Dispositif d'alerte

Trois niveaux d'alerte sont à disposition des collaborateurs en cas de suspicion d'une situation de corruption ou de conflit d'intérêts.

- Le **Manager** intervient en tant que premier interlocuteur du collaborateur.
- Le **Référent anti-corruption** est le garant du Code de Bonne Conduite, il accuse réception et traite les alertes remontées directement par le collaborateur ou par le responsable hiérarchique et est l'interlocuteur de choix pour toutes questions ayant trait à la lutte contre la corruption.
- Enfin, la **Direction Générale** impulse la politique anti-corruption et s'assure du respect des obligations incombant à Julhiet Sterwen en matière de lutte contre la corruption.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Collaborateurs et clients

Nos objectifs 2023

- Révision de notre **Politique anti-corruption et de la cartographie des risques de corruption**.

« Dans le métier du conseil, l'éthique est un socle non négociable. Julhiet Sterwen met un point d'honneur à mener ses activités avec transparence, honnêteté, intégrité, fiabilité et responsabilité. La corruption n'a aucune place. »

Marc Sabatier
Président



Achats Responsables

Notre engagement RSE se décline auprès de toutes nos parties prenantes, nous prenons en compte l'engagement de nos fournisseurs dans nos procédures d'achats.

Engagement de nos fournisseurs

Afin de nous assurer que tous nos fournisseurs respectent les grands principes de la RSE, **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, rédhitoire.

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. Nous avons également conçu **un questionnaire sur la RSE** destiné à être envoyé à tous nos fournisseurs, afin de pouvoir évaluer leur positionnement sur les sujets sociaux, environnementaux et de gouvernance.

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

Dimension sociétale

Pour nos besoins de prestations en interne, ainsi que pour certains besoins ponctuels en mission, nous faisons appel à des ESATs et des entreprises adaptées. Ces organismes emploient des personnes en situation de handicap. Quelques exemples :

- **Le Cercle** livre des plateaux repas lors de certains de nos événements. Elle utilise aussi de la vaisselle réutilisable.
- **Weezea** est notre fournisseur de goodies.
- **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.
- **Cèdre** est le prestataire en charge du tri sélectif dans nos locaux de Neuilly-sur-Seine.

Dimension environnementale

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

Pour nos impressions, nous avons choisi Quarante-six, imprimeur qui possède le Label Imprim'Vert®, qui assure une diminution des impacts de l'activité sur l'environnement.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Fournisseurs

ENTREPRISE À MISSION

Objectif 1



100 %

de nos fournisseurs sont signataires du Pacte Mondial de l'ONU



Missions à impact

L'impact de Julhiet Sterwen sur ses clients se situe à plusieurs niveaux.

En premier lieu, nous pensons qu'il en va de notre responsabilité de **faire bouger les lignes**, de faire évoluer les regards. Nous nous appuyons sur nos convictions, pour convaincre que **les transformations peuvent se faire autrement et réellement générer ainsi des résultats durables**. Pour cela, nous avons développé une approche qui s'appuie sur cinq dimensions : business, people, agilité, numérique et environnement.

Nous réalisons également **de nombreuses missions directement liées au sujet de la RSE**. Parmi les nombreuses thématiques que nous traitons, citons :



ODD IMPACTÉS

- 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES
- 7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE
- 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
- 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE
- 11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES
- 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
- 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

PARTIES PRENANTES

Clients

ENTREPRISE À MISSION

Objectif 1



1
Gouvernance
& Éthique
des affaires



Publication d'un rapport RSE depuis 2017.

Il comprend 3 parties :
Gouvernance,
Social & Sociétal
et Environnement.



Société à mission depuis 2022.

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

Page 5



Dispositif(s) d'actionariat salarié : oui.

Découvrez le programme Share Shares dans la partie de ce rapport dédiée au partage de la valeur.

Page 10

Tableau des indicateurs clés Gouvernance & Éthique des affaires

La majorité de nos indicateurs concernent le Groupe Julhiet Sterwen. Les indicateurs marqué d'un * concernent uniquement les entités Julhiet Sterwen et Julhiet Sterwen Formation.

	Indicateurs clés	2022
 <p>Partage de la valeur</p>	Ratio d'équité (entre le premier décile et le dernier décile)	3,7
	Ratio d'équité (entre le premier décile et la rémunération médiane)	2,1
	Ratio d'équité (entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés)	2
	Ratio entre la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation et la rémunération annuelle totale médiane de tous les employés (à l'exclusion de la personne la mieux payée)	4
	Nombre de collaborateurs actionnaires	83
	<p>Protection des données</p>	Microsoft Secure Score
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés		0
<p>Lutte contre la corruption</p>	Nombre d'incidents de corruption confirmés	0
<p>Achats responsables</p>	Pourcentage de nouveaux fournisseurs évalués à l'aide de critères sociaux	100 %*
	Pourcentage de fournisseurs signataires du Global Compact	100 %*
<p>Modèle organisationnel</p>	Taux de cooptation	50 %



Partie 2

Social & Sociétal

Santé, sécurité & bien-être

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.

Home Office & ouverture au travail en province

Nos principes de télétravail sont guidés par notre volonté d'offrir **un cadre simple, adapté, et basé sur la responsabilisation de chacun**. Le présentiel au cabinet n'est donc pas la règle par défaut.

2022 Notre Politique de Home Office a été mise à jour en septembre, pour **permettre à nos collaborateurs de s'installer en province s'ils le souhaitent**. Dans ce cadre, deux conditions doivent être respectées :

- Être présent 2 jours par semaine chez leur client si leur mission le nécessite.
- Passer au bureau au moins une fois par quinzaine, afin de favoriser la dynamique collective.

Bien-être & JuSt Care : Holivia

Le programme « JuSt Care » est constitué par **l'ensemble des actions mises en place par Julhiet Sterwen pour prendre soin de ses collaborateurs et pour qu'ils prennent soin les uns des autres**.

2022 Julhiet Sterwen a fait le choix d'un **partenariat avec la plateforme Holivia**, dès septembre, pour tous les collaborateurs du groupe. Cette plateforme favorise le mieux-être au quotidien grâce à des parcours personnalisés, en toute confidentialité, et sensibilise l'organisation avec des formations collectives. Si besoin, des séances avec des spécialistes de la santé mentale sont disponibles gratuitement via la plateforme.

Bien-être physique : JuSt Sports

Le sport fait partie de notre ADN, nous invitons donc les collaborateurs à se réunir autour de **la pratique d'activités sportives**. De nombreuses initiatives lancées par les collaborateurs sont ouvertes pour tous les niveaux. Quelques exemples : JuSt Golf, JuSt Football, JuSt Danse...

Parmi ces activités, le Just Run est une initiative sportive historique de Julhiet Sterwen. En 2022, il a permis aux collaborateurs de participer à des courses iconiques, comme le Triathlon de Paris, mais aussi à **des initiatives solidaires**. Les Foulées de l'assurance et la Course des Lumières, ouverte dans sa version course ou marche, ont récolté des fonds pour la recherche, respectivement contre les maladies cardiovasculaires et le cancer.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Collaborateurs

Nos objectifs 2023

- Développement de nouvelles activités sportives et lancement d'une équipe de football qui jouera en compétition.
- Sponsoring d'une collaboratrice sportive de haut niveau.



Course des Lumières, le 19 novembre 2022

Diversité, équité & inclusion

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Collaborateurs

Charte Handicap

En 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.**

Quelques 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.

Parentalité

Pour permettre à tous les nouveaux parents de s’épanouir pleinement, nous mettons à disposition de tous nos collaborateurs un **Guide de la Parentalité**. Celui-ci explique les droits du collaborateur en tant que parent, apporte des précisions sur son retour en entreprise et les **dispositifs mis en place pour rééquilibrer sa vie professionnelle et personnelle**. Julhiet Sterwen met par exemple à disposition une solution d’accueil en crèche grâce au service Familles des Petits Chaperons Rouges.

Égalité femmes-hommes

Nous évaluons nos progrès autour de l’égalité femmes-hommes grâce à **l’index de l’égalité professionnelle**, ou Index Pénicaud. Il comprend cinq critères, qui donnent une notation sur 100 points :

- l’écart de rémunération femmes-hommes ;
- l’écart dans les augmentations annuelles ;
- l’écart dans les promotions ;
- les augmentations au retour de congé maternité ;
- la présence de femmes parmi les plus gros salaires de l’entreprise.

Index égalité femmes-hommes



Nos objectifs 2023

- Révision de notre Charte Handicap.
- Publication d’une Politique de Prévention du harcèlement et des discriminations, qui comprendra des parcours de sensibilisation obligatoires au sexisme et aux violences sexistes et sexuelles.
- Nomination d’une Directrice des Relations Sociales, également référente sur les sujets de harcèlement.
- Révision du Guide de la Parentalité avec de nouvelles mesures.
- Augmentation du nombre de places en crèches.



55 %

de nos collaboratrices sont des femmes

Dialogue social

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Collaborateurs

DUP au service des 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.

2022 La DUP a été étendue à notre filiale, PerformanSe, et représente aujourd'hui la totalité des entités du Groupe basées en France.

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.



460

collaborateurs bénéficient de la DUP



JuSt Kids à Disneyland Paris pour Noël 2022

Développement des compétences

Un développement multidimensionnel

Dans le métier de conseil, la montée en compétences se fait dans de nombreuses instances. La première d'entre elles est la mission.

Les consultants apprennent, avant tout, de l'expérience terrain, des échanges avec leurs pairs et leurs clients. Ils grandissent en faisant face à une large variété de problématiques, qui nécessitent des approches et des démarches spécifiques, adaptées aux différentes dimensions du contexte. Ils évoluent également grâce aux travaux, notamment de veille, effectués au sein de leur communauté d'expertise.

La **formation continue** est également clé. Des **parcours internes** permettent aux consultants de bénéficier d'un tronc commun de formations, notamment sur la posture conseil, la gestion de projets, l'agilité, le management... Au-delà, certaines formations internes sont développées sur des expertises spécifiques, et des parcours externes permettent, le cas échéant, un développement individualisé.

Enfin, pour obtenir des certifications sur certains domaines, nous faisons appel à des organismes extérieurs.

Suivi des collaborateurs

Le rôle de **référént** est l'un des plus importants car il représente une ressource essentielle au développement des collaborateurs. Il a pour mission d'accompagner le consultant dans ses premiers pas au sein du cabinet, de **le suivre au quotidien et l'aider à gérer des situations difficiles** et de le guider dans son évolution.

Le consultant est aussi accompagné par un **manager de mission**, qui joue un rôle indispensable dans sa montée en compétences. C'est lui qui va, **sur une mission, accompagner, guider et former le consultant**. C'est grâce à cette proximité sur le terrain et aux feedbacks réguliers du manager de mission que le consultant va développer ses compétences.

People Review & Parcours de développement

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.

En 2021, nous avons mis en place une nouvelle stratégie de formation. A chaque fin de People Review, **des préconisations sont faites en lien avec les axes de développement du consultant**. 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.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Collaborateurs

ENTREPRISE À MISSION

Objectif **3**

Nos objectifs 2023

- Révision de notre Politique de développement des compétences.
- Implémentation de mesures de renforcement du suivi des consultants par leurs référents.
- Lancement d'une nouvelle plateforme digitale dédiée à la formation.
- Modification des évaluations afin de mesurer différemment la montée en compétences, avec un objectif d'impact.



100 %

des employés bénéficient de revues de performance et d'évolution de carrière

Solidarité & insertion

Partenariat avec le Réseau Etincelle

Depuis 2017, Julhiet Sterwen est partenaire mécène du Réseau Etincelle, qui agit en faveur de l'insertion socio-professionnelle des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme. En changeant le regard sur l'entreprise, le Réseau Etincelle permet à ces jeunes de se remobiliser sur leur projet professionnel.

Julhiet Sterwen accompagne le Réseau Etincelle et les jeunes dits « décrocheurs » à travers les actions suivantes :

- **Accueil de sessions de formation** dans nos locaux chaque année.
- **Conception et animation de modules** innovants sur des thématiques qui peuvent être pertinentes pour les jeunes.
- **Accompagnement de certains jeunes** qui en émettent le souhait sur une période plus longue, grâce aux parrains et aux marraines.
- Versement chaque année d'une somme d'argent pour permettre au Réseau de se développer.

2022 Nous avons pu étendre notre partenariat à Nantes, grâce à notre filiale spécialisée dans les soft skills, PerformanSe. Ils ont accueilli une session de formation dans leurs locaux nantais en mai et un atelier dédié aux soft skills en décembre. Nous avons également commencé des réflexions pour des accompagnements différents, qui verront le jour en 2023.



Déjeuner TER (Témoignage, Echange, Réseau) durant une session Etincelle à Nantes.



Atelier durant une session Etincelle à Nantes.



ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Association accompagnée

ENTREPRISE À MISSION

Objectif 3

Nos objectifs 2023

- **Accueil de nouvelles sessions de formation** dans nos locaux de Neuilly-sur-Seine.
- **Renouvellement de la convention de notre partenariat pour les années à venir.**
- **Relance des parrainages.**
- **Autres modes d'accompagnements en réflexion.**

Recherche & Innovation

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

Recherche applicative

2022 A l'issue d'une thèse menée par Elodie Arneguy sur la justice organisationnelle, nous avons mené, en 2022, des **travaux visant à examiner la relation entre justice et readiness for change**. L'objectif est de confirmer l'impact de la justice sur le readiness for change et d'explorer les caractéristiques de la relation entre ces deux concepts.

Recherche en externe

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

Soutien à l'innovation

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

Nous avons **cofondé France FinTech, association qui regroupe et fédère la FinTech française** et vise à la promouvoir en France et au-delà. Dans ce cadre, nous menons conjointement une politique événementielle et de publications. Nous intervenons notamment à FinTech R:Evolution, la rencontre annuelle de France FinTech, depuis 2020.

Travaux de notre filiale dédiée aux Soft Skills, PerformanSe

Thèses en cours en 2022

Deux collaborateurs de notre filiale PerformanSe sont actuellement en thèse :

- *Développement du Capital Psychologique à travers le travail sur les Soft Skills*, par Francesca Murdocco, a pour objectif d'explorer des concepts ayant une 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.

- *L'influence du contexte sur les compétences sociales des managers*, par Kacper Luscinski, a pour objectif d'observer l'effet de compétences sociales comme l'empathie chez les managers de proximité en fonction des différentes activités qu'ils sont amenés à réaliser.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Collaborateurs, partenaires et clients

ENTREPRISE À MISSION

Objectif 2

Nos objectifs 2023

- **Post-doctorat de Livia Bahier Michel sur l'adoption des robots sociaux en situation professionnelle, au Canada.**
- **Publication d'un livre blanc en partenariat avec France Fintech sur L'impact dans les services financiers.**



Partage de nos réflexions

Nous publions gratuitement les fruits de nos réflexions, à disposition de tous, grâce à une variété de supports : articles, études, livres blancs, webinaires, vidéos... Quelques exemples des formats adoptés sont détaillés ci-après sur cette page.

Demain avec JS

À 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.

Podcasts

2022 « Étonne-moi » est un podcast qui **vise à mettre en avant des travaux de recherche et des visions terrain autour des sciences cognitives au service des transformations**. Il donne la parole tant à des chercheurs qu'à des dirigeants. L'objectif est de donner des clés inédites autour des transformations, en particulier sous l'angle humain.

La première saison a été diffusée entre avril et septembre, la deuxième a été lancée en novembre. Les épisodes traitent de sujets variés, comme l'intuition, les neurosciences, l'interdépendance ou encore le futur des soft skills.

Liures blancs, baromètres et études

Afin de favoriser l'innovation et d'accompagner nos clients dans leurs transformations, **les travaux de nos collaborateurs sont partagés chaque année** à travers des études et des ouvrages.

2022 Nous avons publié la sixième édition du **Baromètre Phygital Workplace**, ainsi que deux études, l'une sur la relation des Français avec la banque, l'autre sur l'assurance et les services.

Webinaires

2022 Nos **webinaires sont ouverts à tous et nous partageons gratuitement les replays sur YouTube et sur notre site**. Quelques exemples de webinaires en 2022 :

- L'expérience collaborateur hybride à l'heure des choix
- Transition écologique : comment réconcilier jeunes talents et entreprise ?
- Diversité & Inclusion : comment passer de la sensibilisation à l'action ?

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Société dans son ensemble

ENTREPRISE À MISSION

Objectif **2**

Nos objectifs 2023

- Publication des nouvelles éditions du Baromètre Orientation Client et du Baromètre Phygital Workplace.
- Publication d'au moins deux études sur nos champs de spécialité.
- Lancement d'une nouvelle saison d'Étonne-moi.






+ 50

webinaires sont disponibles, dont 11 organisés en 2022

2
Social et
Sociétal

Tableau des indicateurs clés Social & Sociétal

La majorité de nos indicateurs concernent le Groupe Julhiet Sterwen. Les indicateurs marqué d'un * concernent uniquement les entités Julhiet Sterwen et Julhiet Sterwen Formation.

	Indicateurs clés	2022
 <p>Santé, sécurité & bien-être</p>	Nombre d'heures travaillées	724 850 heures
	Taux d'absentéisme par salarié	3,72 %
	Nombre d'accidents du travail	3
	Nombre de décès suite à des accidents du travail	0
	Nombre d'accidents du travail aux conséquences graves	0
	Taux d'accidents du travail enregistrables (base 1 000 000)	4,10 %
	Taux d'accidents du travail par salarié	0,80 %
 <p>Diversité, équité & inclusion</p>	Taux de salariés senior (55 ans ou plus)	4,70 %
	Taux de femmes	55 %
	Score Index Pénicaud	94/100
	Sous-index Pénicaud : écart de rémunération hommes/femmes	39/40
	Sous-index Pénicaud : salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 / 15
	Nombre de nationalités	14
 <p>Développement des compétences</p>	Nombre moyen d'heures de formation par salarié	20 heures*
	Nombre moyen d'heures de formation par femme	19 heures*
	Nombre moyen d'heures de formation par homme	21 heures*
	Taux des collaborateurs ayant suivi au moins 1 formation	68 %*
	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	100 %*
Solidarité & insertion	Ratio du montant alloué au mécénat / chiffre d'affaires	0,15 %
Recherche & innovation	Ratio du montant alloué à la R&D / chiffre d'affaires	3 %
Partage de nos réflexions	Webinaires disponibles	+ 50
Dialogue social	Collaborateurs bénéficiant de la DUP	460



Partie 3

Environnement

Sobriété numérique

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 & 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**.

Migration vers le Cloud

Depuis 2021, la majorité de nos données sont **hébergées dans des datacenters français**. Au-delà d'un aspect sécurité des données qui est bien sûr primordial, ce choix nous permet de bénéficier d'une énergie plus décarbonée qu'ailleurs en Europe, grâce à l'absence de centrales à charbon en France.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Collaborateurs



4/5 ans

durée de vie moyenne
des ordinateurs



Engagements au quotidien

Suite à la croissance de nos effectifs, nous avons déménagé en décembre 2022. Julhiet Sterwen a ainsi doublé la surface de ses locaux de Neuilly-sur-Seine. De plus, nous passons maintenant par un gestionnaire pour notre bâtiment, avec qui nous travaillons main dans la main sur ces sujets.

Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif de nos actions sur l'année 2022, dans nos anciens locaux, et un zoom sur les impacts liés aux déménagements.

Énergie verte

Depuis 2017, nous avons fait le choix de l'énergie verte. Nous avons donc souscrit un contrat avec notre fournisseur, Enovos, afin de bénéficier d'une énergie à 100 % d'origine renouvelable.

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.

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, bouteilles en plastique, verre...**

2022 Nous avons commencé à recycler le marc de café, les gobelets en carton et les mégots de cigarettes.

Quels impacts suite au déménagement ?

- Notre fournisseur d'électricité, géré par le gestionnaire du bâtiment, ne nous fournit plus une énergie 100 % verte. Néanmoins, **nous avons la volonté de retourner au même niveau de maîtrise de notre énergie** que nous avions dans nos anciens locaux. Nous avons donc entamé, avec nos experts de l'énergie et en collaboration avec le gestionnaire, des réflexions dans ce sens.
- Nous avons la volonté de **continuer à travailler avec notre partenaire, Cèdre, pour le recyclage**. Nous avons donc de nouveau fait appel à eux.
- Nous proposons maintenant à nos collaborateurs **des cuisines équipées et de la vaisselle réutilisable**. Nous n'utilisons donc plus de gobelets en carton et offrons à chacun les moyens de réduire ses déchets au moment des repas.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Collaborateurs

ENTREPRISE À MISSION

Objectif **4**

Nos objectifs 2023

- Réalisation d'un bilan thermique sur notre nouveau bâtiment, qui aboutira à la création d'un plan de sobriété.
- Partage d'écogestes à nos collaborateurs sur des sujets variés : sobriété numérique, déchets, consommation d'énergie, modes de déplacement...



100 %

de notre énergie était hydro-électrique jusqu'au déménagement

Fresque du Climat, augmentée par JS

2022 Nous avons déployé la Fresque du Climat à travers Julhiet Sterwen, en permettant à tous ceux qui le souhaitent de participer à une Fresque. Plusieurs sessions suivies d'ateliers de réflexions ont donc été animées par un collaborateur expert du sujet.

Cette initiative permet, d'une part, **d'aider nos collaborateurs à comprendre le tableau général de la situation écologique**, d'élargir la focale à la question de la biodiversité, des ressources non renouvelables, de la pollution de l'air, de l'eau et des sols...

D'autre part, la Fresque permet d'ouvrir le sujet sur les pistes d'action, afin d'être **mieux en mesure d'accompagner nos clients sur ces domaines**, en anticipant les impacts sur les activités.



Session de Fresque de Climat organisée chez Julhiet Sterwen.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Collaborateurs, partenaires et clients

ENTREPRISE À MISSION

Objectif **4**

Nos objectifs 2023

- Déploiement de la Fresque du Climat dans nos différentes communautés d'expertise, adaptée à chacune, pour une meilleure mise en action.



38 collaborateurs ont suivi la Fresque du Climat

Biodiversité

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Planète

Des abeilles sur le toit

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.

En septembre, nous avons organisé une visite de nos ruches, avec un apiculteur, pour permettre à nos collaborateurs d'en apprendre plus sur nos abeilles et leur environnement.

Malheureusement, les nouveaux locaux dans lesquels nous avons déménagé en décembre 2022 ne nous permettent plus d'accueillir nos ruches.



Visite des ruches sur le toit de nos locaux de Neuilly-sur-Seine.



Bilan & contribution carbone

Bilan Carbone

2022 Au cours de l'année, **plusieurs collaborateurs ont été formés à la méthodologie Bilan Carbone® de l'ADEME**, et ont ainsi pu réaliser le bilan carbone de Julhiet Sterwen. Au regard de l'ensemble de nos activités, nous **avons estimé nos émissions de gaz à effet de serre à 579 tonnes de CO2** pour la période allant du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022. Cela inclue notre traditionnel week-end annuel rassemblant l'ensemble des collaborateurs. Par rapport au bilan précédent, **une importante baisse des émissions a été constatée**. Le cabinet travaille à la mise en place d'un nouveau plan d'actions destiné à poursuivre la réduction de ses émissions.

Contribution carbone

2022 Nous avons mis en place **une contribution visant à compenser nos émissions carbone estimées en 2021**. Pour cela, Julhiet Sterwen a choisi de soutenir **le projet Mai Ndombe REDD+, en lien avec ClimateSeed**, qui vise à protéger 300 000 hectares de forêt, au Congo. 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.

Un nouveau projet de **contribution carbone correspondant à nos émissions de l'année 2022** est prévu.



ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES

Planète

ENTREPRISE À MISSION

Objectif 4

Nos objectifs 2023



- Nouveau projet de contribution carbone à hauteur de nos émissions de l'année 2022, en soutenant une initiative plus locale.



3
Environnement

Tableau des indicateurs clés Environnement

La majorité de nos indicateurs concernent le Groupe Julhiet Sterwen. Les indicateurs marqué d'un * concernent uniquement les entités Julhiet Sterwen et Julhiet Sterwen Formation.

	Indicateurs clés	2022
 Carbone	Émissions de gaz à effets de serre, scope 1	0
	Émissions de gaz à effets de serre, scope 2	5,79 tonnes*
	Émissions de gaz à effets de serre, scope 3	573,21 tonnes*
	Intensité carbone (total des émissions / chiffre d'affaires)	0,00000681176*
 Énergies	Exposition aux énergies fossiles (part du chiffre d'affaires réalisée dans les énergies fossiles)	0
	Consommation d'électricité	83854 kWh*
	Part d'énergies renouvelables dans la consommation d'énergie	81 %*
Eau	Consommation d'eau	588 m ³ *
Déchets	Poids des déchets recyclés	4 tonnes*
	Poids des déchets dangereux	0 tonne
Climat	Collaborateurs ayant suivi la Fresque du Climat	38

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 nos engagements au quotidien.

Nos objectifs de Développement Durable

Julhiet Sterwen est, depuis sa création, signataire du Pacte Mondial de l'ONU. À ce titre, nous publions chaque année une Communication sur le Progrès, faisant le point sur les actions menées au regard des Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'ONU. Ceux-ci sont signalés dans ce rapport grâce à aux icônes ci-dessous.



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



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



Veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.



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



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



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



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



Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein.



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



Établir des modes de consommation et de production durables.



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

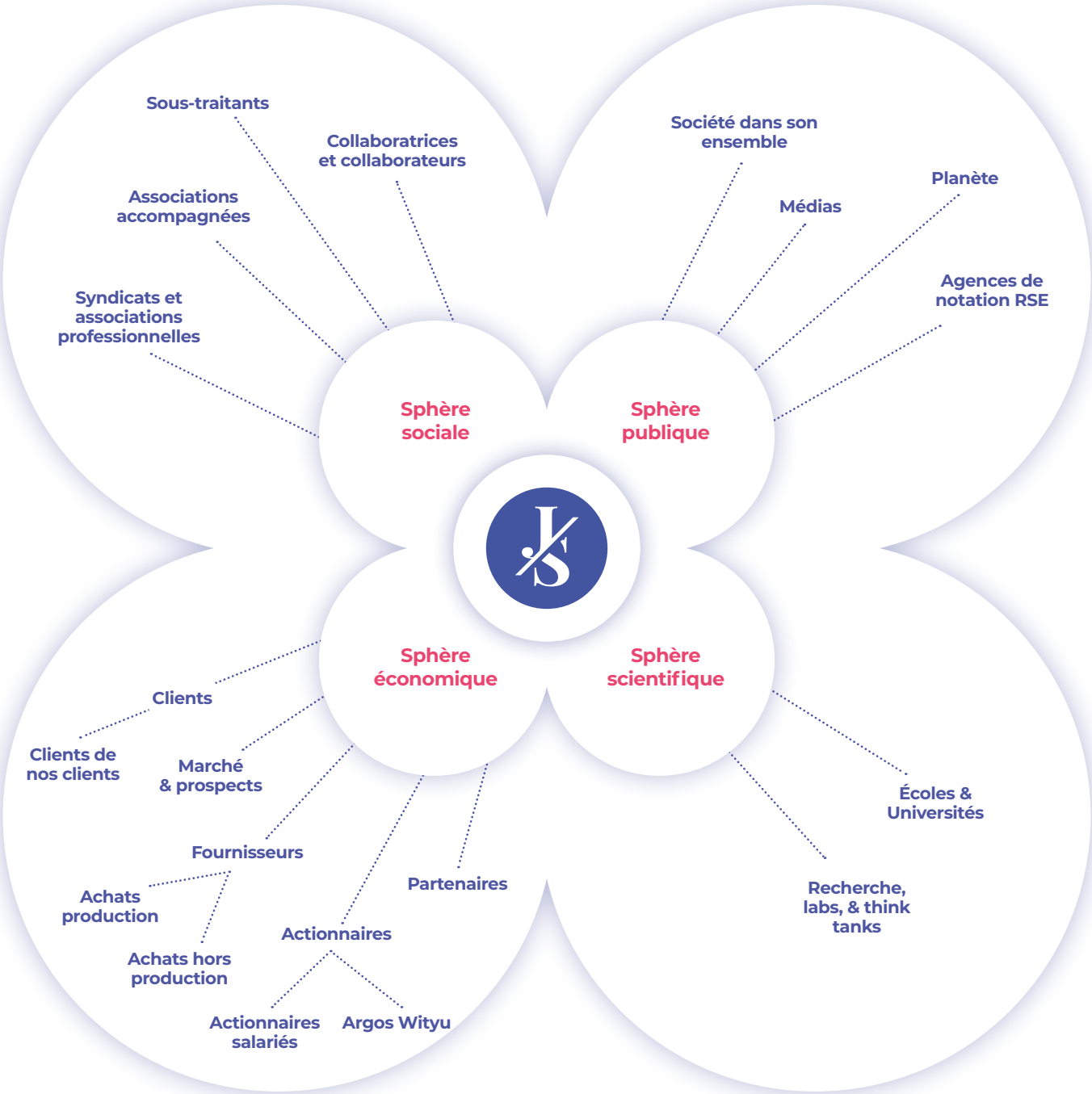


Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres.



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

Nos parties prenantes



Normes GRI

GRI	Sujet	Où sont-ils traités ?	Page
Gouvernance			
2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Edito	3
2-15	Conflits d'intérêt	Lutte contre la corruption	12
2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	KPIs Gouvernance & Éthique des affaires	15
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Edito	3
2-23	Engagements politiques	Notre implication dans le débat public Achats Responsables	8
2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	Notre implication dans le débat public	8
2-28	Adhésion à des associations	Notre implication dans le débat public	8
2-30	Négociations collectives	Notre implication dans le débat public	8
205-1	Activités évaluées en termes de risque liés à la corruption	Lutte contre la corruption	12
205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Lutte contre la corruption	12
205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	KPIs Gouvernance & Éthique des affaires	15
414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	KPIs Gouvernance & Éthique des affaires	15
Social & Sociétal			
203-1	Investissements dans les infrastructures et mécénat	Solidarité & insertion	21
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Santé, sécurité & bien-être	17
403-9	Accidents du travail	KPIs Social & Sociétal	24
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employés	KPIs Social & Sociétal	24
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Développement des compétences	20
404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	KPIs Social & Sociétal	24
Environnement			
305-1	Émissions directes de GES (Champ d'application 1)	KPIs Environnement	31
305-2	Émissions directes de GES (Champ d'application 2)	KPIs Environnement	31
305-3	Émissions directes de GES (Champ d'application 3)	KPIs Environnement	31
305-4	Intensité des émissions de GES	KPIs Environnement	31

julhiet  sterwen

Des suggestions ? Nous sommes à votre écoute !



Judith LENGRAND

Directrice Marketing et Communication
j.lengrand@julhiet-sterwen.com

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

www.julhiet-sterwen.com