

Rapport de mission 2024

09/10/2024



julhiet  sterwen

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. »

Sommaire

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

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

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

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

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

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

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

Annexes

- 32 **Engagement** - Veiller à la réduction progressive de notre **empreinte carbone** ainsi qu'à la sensibilisation de nos parties prenantes à l'importance d'agir de même.
- 34 Les ODD que nous impactons
- 36 Note méthodologique et tableau récapitulatif des KPI



Marc Sabatier

Président

Entreprise à mission : Rupture ou évolution ?

Quand nous évoquons le fait que Julhiet Sterwen est entreprise à mission, la réaction est très souvent la même : « Entreprise à mission ? C'est formidable ! Mais qu'est-ce que ça change dans les faits ? »

Finalement, la réponse n'est pas aussi triviale qu'il n'y paraît.

De premier abord, elle pourrait être : rien du tout. Et c'est vrai que, en termes d'état d'esprit, de volonté, la démarche d'adhésion à la loi Pacte ne change rien. **Elle s'inscrit dans un ADN, elle est une évolution logique.** Rappelons que notre mission a été édictée par nos collaborateurs(trices) dès 2018. Nous sommes toujours menés par notre volonté d'être utiles à toutes nos parties prenantes, en vertu de notre engagement Consulting for Good. Nous inscrivons toujours nos réflexions dans le cadre des dimensions économique/gouvernance, social/sociétal et environnementale.

Dans les faits, le chemin de l'entreprise à mission nous a poussés, dès que nous l'avons pris, à **nous positionner sur des thématiques essentielles** qui, si elles s'inscrivent dans notre démarche RSE, en ressortent particulièrement. Il nous a aidé à construire notre propre cadre, challengé par notre Comité de mission. Il est un **outil de challenge** dans nos (inter)actions, par rapport à nos collaborateurs(trices), nos clients, nos fournisseurs, et toutes nos autres parties prenantes.

C'est ce chemin que nous partageons avec vous aujourd'hui, notre cadre, et non notre carcan.

Nous espérons que vous y trouverez l'inspiration pour, à votre tour, poser les bases de votre propre route, pour une transition économique, écologique et sociale/sociétale durable.

Comité de mission



Laetitia Poëta

Salariée de Julhiet Sterwen



Judith Lengrand

Salariée de Julhiet Sterwen



Marc Sabatier

Co-fondateur de Julhiet Sterwen



Thierry Auzias

Co-fondateur de Julhiet Sterwen



Michel Barabel

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



Frederic Dinguirard

Expert Carbone



Sylvain Breuzard

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

Quelles rencontres en 2023 ?

Le Comité de mission s'est réuni trois fois pendant l'année 2023.

Tous les membres étaient systématiquement présents.

Quelle évolution en 2023 ?

L'année 2022 a été une année de mise en place.

L'année 2023 a permis de partir d'une base donnant l'opportunité à chaque membre de challenger de manière constructive et

experte les actions entreprises, afin de permettre d'aller plus loin.

Le premier rapport de mission, notamment, a constitué un support pertinent, donnant une vision globale et une grille de lecture à critiquer.

Cette démarche dynamique a constitué une charnière efficace pour le lancement de 2024.

Quelles perspectives pour 2024 ?

Nous souhaitons ouvrir le Comité à une nouvelle membre, pour plus de parité et une représentation plus forte du volet environnement et économie circulaire.

Avis des membres du Comité de mission sur l'année 2023

Michel Barabel :

«L'année 2023 confirme l'ambition de Julhiet Sterwen d'être au service d'une performance durable créatrice de valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes.

Ce qui est particulièrement appréciable c'est l'approche pragmatique d'amélioration continue au service de sa mission : Augmentation des investissements en recherche appliquée, réduction de l'empreinte carbone (projet agricole pour compenser les émissions 2022, mise en place de l'évaluette), actions à destination des collaborateurs confirmant qu'ils sont bien cœur du modèle organisationnel, respect des parties prenantes...

J'apprécie cette absence d'effets d'annonce marketing au profit d'une trajectoire toujours plus exigeante et ce sur l'ensemble de ses objectifs inhérents à la mission de Julhiet Sterwen.»

Frédéric Dinguirard :

«Julhiet Sterwen en devenant entreprise à mission, a franchi un pas que je crois conforme à son ADN, une étape naturelle pour un acteur économique conscient et responsable de ses impacts dans toutes les dimensions. Les objectifs que s'est donné JS dans le cadre de sa mission, reflètent ses préoccupations humanistes et sa volonté de prendre en compte l'enjeu climat qui constitue le défi de responsabilité le plus important et le plus urgent de l'histoire de l'humanité.

Cette année, des progrès significatifs ont été accomplis avec notamment le développement et la diffusion d' « Evaluette » et le recours à un tiers indépendant pour évaluer l'« empreinte carbone » de la société et de ses filiales. Mais, c'est le rapprochement avec (Re)set qui marque à mon sens un tournant majeur puisque Julhiet Sterwen développe ainsi un portefeuille de missions vouées au développement durable et à la réduction des émissions de gaz à effet de serre dont dépend son chiffre d'affaire. Une démarche innovante qui constituera peut-être aussi le (Re)Set de Julhiet Sterwen sur le long terme !»

Sylvain Breuzard :

Julhiet Sterwen est devenue entreprise à mission en ayant déjà une préoccupation humaine et sociale source d'actions concrètes. Ce nouveau cycle d'engagements engendré par ce nouveau statut a permis d'élargir ces engagements notamment au regard de l'environnement sous différentes formes : bilan carbone, recherche de réduction des émissions de gaz à effet de serre, Evaluette outil mis à disposition pour mesurer l'impact carbone des missions. Et au final un faible niveau d'émission par salarié, tout en cherchant à les compenser par le soutien de projets axés sur le monde agricole.

Un chemin prometteur pour aller vers le modèle de permaentreprise...

Laëtitia Poëta :

«Cette année a été l'opportunité de mûrir notre approche de l'entreprise à mission et de la matérialisation de nos engagements.

Nourris de riches échanges et des partages de convictions et d'expériences avec les membres de notre comité de mission, nous avons poussé plus loin nos ambitions. Nous avons ouvert de nouvelles réflexions sur les moyens d'engager JS vers un modèle encore plus vertueux. Nos ambitions se traduisent par des réalisations concrètes, toujours plus nombreuses par rapport à 2023, centrées sur les intérêts de nos collaborateurs, de nos partenaires et de nos clients.

En 2024, nous sommes résolument attentifs à engager encore davantage l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de JS pour qu'ils soient tous ambassadeurs de notre mission.»



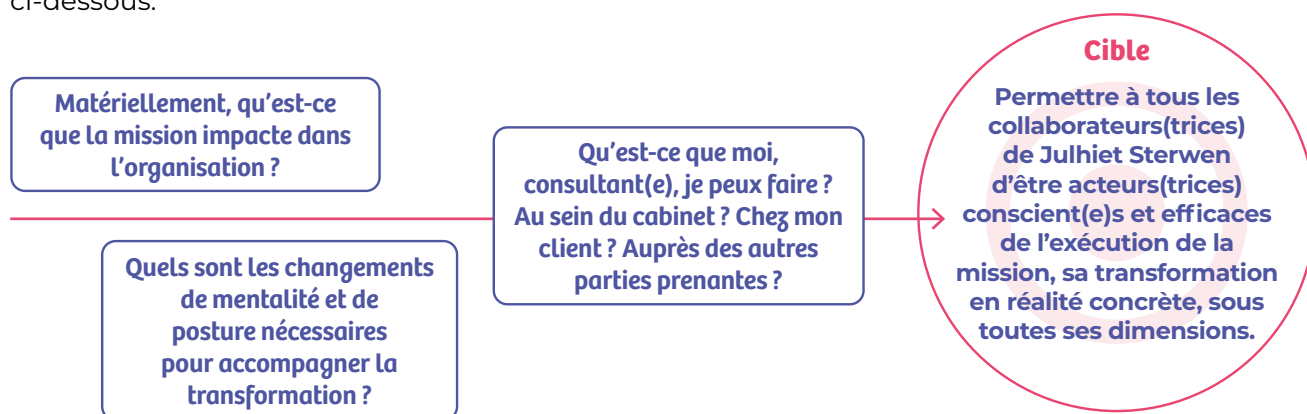
Moyens et gouvernance

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

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

Trajectoire

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



Quelles typologies d'actions, en 2023 ?

L'année 2023 a permis de mieux définir l'organisation nécessaire selon les différents types d'actions à mettre en place. Elles sont de plusieurs ordres et nécessitent donc des moyens différents.

Les actions corporate sont du ressort des fonctions support, qui sont mobilisées et sensibilisées. Il s'agit par exemple de sujets comme le bilan carbone ou les prises de parole externes.

D'autres sont directement liées à l'activité des collaborateurs(trices), en particulier dans le **cadre de leur mission**. Le travail d'accompagnement et d'explication s'est poursuivi en 2023.

Moyens et gouvernance

Le rapport de mission, un outil clé

L'année 2023 a été marquée par **la publication du premier rapport de mission de JulhietSterwen**. Cet outil de pilotage a été validé et distingué par Aca Nexia, l'Organisme Tiers Indépendant (OTI).

La vision globale ainsi créée a été source de nouveaux échanges au sein du Comité de mission, permettant l'émission de nouvelles recommandations.

Quelles perspectives pour 2024 ?

L'année 2024 devrait permettre une **mise en action** plus probante de la part des collaborateurs(trices) de Julhiet Sterwen, notamment grâce au déploiement d'Evalulette, l'outil d'évaluation des émissions de gaz à effet de serre (GES) en amont des missions.

Nous souhaitons également **sensibiliser les collaborateurs(trices)** dès leur arrivée au sein du cabinet, en intégrant un module dédié à la RSE au parcours d'onboarding. Ce dernier comprendra une présentation de notre qualité d'entreprise à mission, en détaillant notre mission, nos objectifs et nos engagements.



Objectif 1

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

Engagement 1

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

Engagement 2

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

Engagement 3

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

Engagement 1

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

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

Cet engagement est lié à l'essence même du métier de conseil.

Le positionnement historique de Julhiet Sterwen, Business & People, est né de la fusion entre les deux cabinets, Julhiet et Sterwen. Julhiet était historiquement leader des aspects humains des transformations. Sterwen était un acteur majeur des transformations « business » depuis une vingtaine d'années. Ce postulat a depuis évolué pour s'élargir à d'autres dimensions : agilité, digital et environnement. Et notre métier veut que nous accompagnons nos clients, en respectant des valeurs, comme la transparence, la fiabilité...

Les démarches de Julhiet Sterwen, pour les clients du cabinet, couvrent toutes ces dimensions. Nous souhaitons que notre accompagnement leur permette d'aller justement au-delà de leur propre entité, de leur propre organisation et d'adopter une vision plus globale. En deux mots, nous voulons permettre à nos clients d'interagir différemment avec l'écosystème dans lequel ils s'inscrivent.

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

Nous savons que nous devons agir sur plusieurs axes :

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

Quelles actions en 2023 ?

Pour avancer sur cette voie, nous devons travailler sur la sensibilisation des collaborateurs(trices), afin qu'ils puissent agir auprès de leurs clients. Nous avons donc mis en place les actions suivantes :

- Repérage systématique des missions à impact ;
- Mise en avant de celles-ci chaque mois dans la newsletter interne, le JuSt News ;
- Rappels réguliers, notamment lors des prises de parole de la direction générale, de l'importance des axes économique, social/sociétal et environnemental ;
- Partage en interne du Rapport de mission et du Rapport RSE.

Quelles perspectives pour 2024 ?

En premier lieu, la question liée au KPI doit être intégrée dans notre outil de Mesure de la Satisfaction Client (MSC). Le questionnaire est partagé à la fin de chaque mission, ce qui nous permettra d'obtenir un suivi régulier du KPI.

Nous devons renforcer les actions prises en 2024, en accentuant les prises de parole sur ces thématiques et en donnant des outils aux collaborateurs(trices), notamment pour mesurer nos émissions de GES à l'échelle des missions. (voir l'objectif 4).

Nous souhaitons également travailler notre code éthique, pour le rendre plus précis et plus clair. Notre volonté est de rendre notre position plus lisible quant aux missions et aux clients acceptés ou refusés, pour nos collaborateurs(trices) en premier lieu, et pour l'ensemble du marché.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Collaborateurs(trices), Clients et Parties prenantes de nos clients

KPI

OUTIL DE MESURE DE LA SATISFACTION CLIENT (MSC)

REPONSE CHIFFRÉE À LA QUESTION :

«Est-ce que vous pensez que Julhiet Sterwen a une préoccupation RSE dans son approche de la mission ?»

2023 : N/A

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

Leadership responsable

Le leadership responsable repose sur une prise de décision faite à travers le prisme de la RSE, il voit loin et s'interroge sur les conséquences long terme de ses décisions. Sa vision large le conduit à considérer sa sphère de responsabilité bien au-delà des frontières de l'entreprise.

Il intègre dans son schéma de pensée toutes les parties prenantes. Il envisage les aspects environnementaux et humains de chaque situation.

La thématique du leadership responsable est récurrente au sein du cabinet. Au programme de notre Semaine de la Transformation 2023, elle a été abordée lors d'une conférence en ligne et complétée par une Tribune publiée dans Focus RH.

Engagement 2

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

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

Comme expliqué précédemment, le cabinet est né de la conviction selon laquelle les transformations ne pouvaient réussir qu'en tenant compte de l'humain et du business en même temps. Nous avons appliqué cette philosophie en premier lieu à nos clients. Nous souhaitons aller plus loin et l'appliquer à nos partenaires fournisseurs.

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

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

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

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

Quelles actions en 2023 ?

Nous avons étendu le champ de vigilance sur ce sujet à l'ensemble du groupe, pour disposer du KPI lié au délai de paiement pour toutes nos entités et assurer un suivi plus précis.

Quelles perspectives pour 2024 ?

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

Relations Fournisseurs & Achats Responsables

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

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

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

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Partenaires fournisseurs

KPI



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

2023 : Julhiet Sterwen adhérent

100%

des fournisseurs couverts par les engagements de la Charte.

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



JOURS DE DÉLAIS DE PAIEMENT

2023 :

39

Pour Julhiet Sterwen (JS)

Julhiet Sterwen Group (JSG) 20 jours

Julhiet Sterwen Formation (JSF) 45 jours.

Cible : 29 jours en 2025.

Engagement 3

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelles actions en 2023 ?

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

- **Environnement de travail** : des locaux qui offrent plus d'espaces de réunions, pour s'isoler, d'écrans sur les open spaces et un vrai lieu de convivialité au 6e étage.
- **Management** : lancement de plusieurs initiatives pour renforcer l'accompagnement des collaborateurs(trices), notamment via la structuration des échanges Référent/référés.
- **Formation** : implémentation d'un outil en ligne renforçant le pilotage individuel de la formation.
- **Rémunération** : La valorisation du management des consultant(e)s en mission évolue, pour une rétribution à la même hauteur que le développement commercial.

Quelles perspectives pour 2024 ?

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

Julhiet Sterwen, 1er au classement HappyIndex®AtWork

Le cabinet s'est une nouvelle fois engagé dans l'enquête HappyIndex®AtWork. Cette dernière vise à connaître le niveau de satisfaction des collaborateurs(trices) par rapport à l'entreprise. L'enquête aborde les thématiques suivantes : le développement personnel, l'environnement de travail, le management, la reconnaissance ou encore le développement durable.

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

Innovation sociale

Julhiet Sterwen a reçu, en 2021, une médaille d'innovation sociale pour son modèle organisationnel.



ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Collaborateurs(trices)

KPI



NOTE DE SATISFACTION HAPPYINDEX®ATWORK

Note 2023 :

4,43

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



**CONSULTING
FOR GOOD** 

Objectif 2

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

Engagement 1

Investir sur la recherche

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

Engagement 2

Partager gratuitement

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

Engagement 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelles actions en 2023 ?

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

L'année 2023 a été dédiée à la conception du projet, depuis la désignation des responsables, jusqu'aux modes opératoires.

Nos sujets de R&D ont ainsi été placés sous la direction conjointe de **Luc Tardieu, Partner**, et de **Livia Bahier-Michel, Senior Manager**. Leur point commun ? Leur parcours scientifique, qui les rend particulièrement légitimes et pertinents dans ce cadre.

Quelles perspectives pour 2024 ?

Sous l'égide de Luc Tardieu et de Livia Bahier-Michel, une campagne de sensibilisation et d'explication doit être menée. L'objectif est de permettre à chacun(e) de comprendre ce qu'est la R&D, en général et chez Julhiet Sterwen et de développer des compétences de veille scientifique. Elle doit également favoriser l'adhésion.

Dans cet esprit, nous souhaitons maintenir l'effort de dissémination scientifique. Une campagne de recensement des actions de recherches déjà menées est prévue, ainsi qu'une prise de recul, pour déployer les meilleures pratiques.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Travail des collaborateurs(trices) pour nos clients et pour la Société dans son ensemble

KPI

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

5,91 %

VS 2022 : 4,66% (+1,5 points)

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

Thématiques de recherche

Les travaux de Julhiet Sterwen en 2023, reconnus dans le cadre du CIR, ont porté sur quatre grandes thématiques :

- IA au service des métiers
- Face à la crise climatique
- Performance financière face aux changements réglementaires
- Changements au travail et culture organisationnelle

Plusieurs de ces thématiques ont fait l'objet d'un partage gratuit (voir engagement suivant).

Engagement 2

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

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

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

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

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

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

Nous souhaitons ainsi :

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

Quelles actions en 2023 ?



Nous avons voulu rendre plus visible notre engagement, en créant un logo « Demain avec JS ». Ce logo est apposé sur nos publications à dimension prospective, susceptibles d'aider nos clients à se projeter au-delà des problématiques immédiates. Il est accompagné d'une mention permettant de mieux distinguer le thème global, ainsi que nos canaux de communication.

Nous avons également accéléré notre production de livres blancs, pour partager plus de valeur.

Quelles perspectives pour 2024 ?

Nous souhaitons renforcer la tendance marquée en 2023, notamment en nous appuyant sur la Semaine de la transformation (voir objectif suivant).

Publications en 2023

- Baromètre Orientation Client
- Baromètre Phygital Workplace
- Etude : Nouveaux produits bancaires : Indispensables ou accessoires ?
- Livre Blanc : Risque de crue majeure en Ile-de-France : Guide de préparation pour les organisations publiques et privées
- Achat de l'énergie : Au bout d'un an de crise, quelles traces chez les entreprises ?



ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Les collaborateurs(trices) qui prennent la parole

Clients, touchés par les interventions Société dans son ensemble

KPI



ACTIONS DE COMMUNICATION EXTERNE

58

VS 2022 : 28 (+30)

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



CONSULTING FOR GOOD 

Objectif 3

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

Engagement 1

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

Engagement 2

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

Engagement 3

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

Engagement 1

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

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

En 1987, Madame Gro Harlem Brundtland, Première Ministre de Norvège, définit le développement durable comme « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ».

En 1992, lors du Sommet de la Terre à Rio, organisé par les Nations unies, la notion de développement durable a été officialisée, ainsi que celle des trois piliers : l'économie, le social et l'environnement.

De la même manière, nous estimons au sein de Julhiet Sterwen, qu'une performance uniquement financière n'est pas viable à long terme, qu'elle n'est pas pertinente pour les parties prenantes concernées.

Pour Julhiet Sterwen, la performance est une notion qui va au-delà, donc, de la dimension économique, pour tenir compte des dimensions humaines, environnementales, écologiques et sociétale.

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

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

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

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

Quelles actions en 2023 ?

Chaque année, Julhiet Sterwen organise la Semaine de la transformation. Cet événement rassemble des conférences, en ligne ou physiques. Les rencontres, à la main de Julhiet Sterwen, sont accessibles gratuitement et les supports partagés par la suite le sont également. L'édition 2023 marque un tournant. Elle a été dédiée à un thème résolument ancré dans les valeurs poussées par cet objectif : l'impact. Elle s'est d'ailleurs clôturée sur une conférence en ligne intitulée : « La performance n'est pas que financière ».

Nous avons également renforcé notre présence au Sommet de la transformation durable. Julhiet Sterwen participe dans un premier temps comme jurys. Le cabinet a ensuite pu intervenir sous plusieurs formes lors du Sommet : plénière d'ouverture par Marc Sabatier, notre Président, nos experts sur les sujets du mix énergétique ou de la diversité.

Quelles perspectives pour 2024 ?

Nous souhaitons poursuivre l'action initiée à travers la Semaine de la transformation, en continuant à l'axer sur une thématique en lien avec nos objectifs de mission. Nous souhaitons également poursuivre les prises de parole lors du Sommet de la transformation durable.

Par ailleurs, nous sommes en questionnement sur les autres événements qui pourraient nous servir de porte-voix.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Nos clients, puis la société

KPI



NOMBRE D' ACTIONS DE COMMUNICATION EXTERNE SUR CES SUJETS

18

VS 2022 : 11 (+7)

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

Notre site internet, première source de visibilité

La spécificité du site Internet de Julhiet Sterwen est d'être un site de contenu.

Nos écrits se distinguent par les convictions portées sur les différents enjeux, enrichies, justement, par les supports partagés gratuitement.

C'est donc fort logiquement que nous avons commencé par nous appuyer sur ce support pour promouvoir un discours partageable et clair sur ce sujet de performance, intitulée « Performance durable ».

Engagement 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelles actions en 2023 ?

Le mouvement s'est poursuivi au sein de Julhiet Sterwen : une nouvelle vague de distribution d'actions gratuites a eu lieu en 2023. Elle a permis à 47 collaborateurs(trices) de recevoir des droits à actions gratuites, dont ils deviendront pleinement propriétaire en 2026.

Quelles perspectives pour 2024 ?

Chaque année, de nouveaux(elles) actionnaires accèdent à la pleine possession des actions qui leur a été offertes deux ans auparavant. Ce sera l'occasion pour eux d'assister à leur première réunion d'actionnaires, et peut constituer une opportunité d'échanges et de feedbacks.

Nous souhaiterions explorer la manière dont le don d'actions fait évoluer le regard des collaborateurs(trices) sur l'entreprise, et sur leurs responsabilités réciproques.

Nous aimerions également mettre ce projet en avant sur une scène RH, pour lui donner plus de résonance.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Collaborateurs(trices)

Julhiet Sterwen

Société

KPI



NOMBRE DE COLLABORATEURS(TRICES) ACTIONNAIRES

propriétaires de leurs actions (n+2) :

83

VS 2022 : 67

Cible : 120 en 2025

Un système d'actionariat

Le dispositif clé consiste, pour les deux actionnaires principaux, à distribuer aux collaborateurs(trices) de Julhiet Sterwen, une partie de leurs propres actions.

L'un des objectifs principaux répond à la volonté des actionnaires actuels de poursuivre le développement de leur projet entrepreneurial en offrant à toujours plus de collaboratrices et collaborateurs l'opportunité de devenir actionnaires de Julhiet Sterwen.

Engagement 3

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

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

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

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

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

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

Cet engagement porte sur plusieurs axes :

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

Quelles actions en 2023 ?

Le parcours d'accompagnement et d'évaluation des collaborateurs(trices) a évolué. Le rôle du Référent a notamment été renforcé, afin d'homogénéiser les pratiques au sein du cabinet. Chaque Référent doit désormais respecter trois jalons obligatoires de réunion, complétés par des échanges intermédiaires fréquents avec son Référé.

En 2023, nous avons également lancé un nouveau format de formation, au travers du portail en ligne Skill Up. Cette plateforme donne plus d'autonomie à chacun(e) pour piloter sa formation et sa montée en compétence.

Quelles perspectives pour 2024 ?

Il est nécessaire d'intégrer la question « ai-je le sentiment de progresser chez JS ? » dans les évaluations de mission.

Nous avons également la volonté de faire évoluer notre organisation RH afin de mieux accompagner les collaborateurs(trices) au quotidien. Le SIRH doit également évoluer. Lancement d'un nouvel outil de cooptation.

Nous souhaitons lancer un nouvel outil de cooptation pour rendre plus simple et accessible cette pratique, marque forte de l'engagement des collaborateurs(trices).

Montée en compétence

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

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

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

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

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Collaborateurs(trices)

KPI



NOTATION A LA QUESTION DE L'EVALUATION DE MISSION :

Ai-je le sentiment de progresser chez JS ?

Chiffre 2023 : N/A

Cible : 100% des évaluations intégrant la question, et 75% de réponses supérieures à 3/5.



TAUX DE COOPTATION

34%

VS 2022 : 46%

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





Objectif 4

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

Engagement

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

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

Cet engagement est une évidence face au dérèglement du climat.

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

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

Julhiet Sterwen adopte, depuis plusieurs années, une démarche autour de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) qui repose sur le triptyque : mesurer, réduire et compenser. A ce titre, de nombreuses actions ont déjà été menées telles que des bilans carbone, suivis d'actions de réduction et de compensation carbone.

Quelles actions en 2023 ?

Nos émissions GES de 2022 ont été compensées à travers l'accompagnement d'un projet agricole. Nous avons fait analyser notre bilan carbone par un OTI. Le support a été validé.

Nous avons développé un outil d'évaluation des émissions de GES en amont des missions que nous avons nommé Evaluette (voir ci-dessous).

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

Pour cela, des actions sont en cours :

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

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

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

Evaluette

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

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

Compensation carbone

Julhiet Sterwen a compensé ses émissions de 2022 en soutenant l'agriculture régénérative, qui rencontre des enjeux de transformations des pratiques. L'entreprise a accompagné deux projets labellisés Bas Carbone (méthode élevage et grandes cultures) validée par le Ministère de la Transition Écologique.

Quelles perspectives pour 2024 ?

Nous souhaitons faire réaliser notre bilan carbone par un organisme externe. Cette démarche doit nous permettre d'obtenir une valeur certifiée et d'enrichir nos approches et nos pratiques.

Nous allons également déployer Evaluette, notre outil d'évaluation des émissions de GES avant les missions (voir encadré).

Nous devons également formaliser notre plan de réduction des émissions de GES, à l'aune des Accords de Paris.

Enfin, nous souhaitons approfondir nos réflexions sur les leviers de compensation carbone.

ODD IMPACTÉS



PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Nous-mêmes, puis toutes nos parties prenantes

KPI



POURCENTAGE DES COLLABORATEURS(TRICES) PASSÉS PAR LA FRESQUE DU CLIMAT BY JS EN 2023

10%

VS 2022 : 9%

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

DÉPLOIEMENT DE LA CALCULATRICE AUPRÈS DE NOS CLIENTS

2023 : N/A

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

ACTIONS DE COMMUNICATION SUR L'ENVIRONNEMENT

2023 : 1

Cible : 5 par an d'ici 2025.

Les ODD que nous impactons, au global

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

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



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



Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein.



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



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



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



Établir des modes de consommation et de production durables.



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



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



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



Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres.



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



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



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



Note méthodologique et tableau récapitulatif des KPI

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

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

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

OBJECTIF	ENGAGEMENT	KPI	2023	CIBLE	PÉRIMÈTRE
1 Intégrer systématiquement dans toutes nos actions et réflexions des principes de respect des parties prenantes et de centrage sur l'humain, et encourager ces comportements	1. Avec nos clients, dans le cadre des missions que nous réalisons, identifier et analyser systématiquement les impacts de nos recommandations sur les parties prenantes, et assumer notre devoir de conseil pour qu'il soit juste et équilibré	Réponse à la question «Est-ce que vous pensez que Julhiet Sterwen a une préoccupation RSE dans son approche ?»	Note > 3/5 en 2027	N/A	JS, JSF
	2. Veiller à ce que les dimensions sociale et humaine restent centrales dans nos relations avec nos partenaires fournisseurs	Part des fournisseurs couverts par les engagements de la Charte Achats et Relations Fournisseurs	100 %	100 %	JS, JSF
		Faire mieux que les délais de paiement contractuels ou réglementaires	39 jours	29 jours en 2025	JS
3. Maintenir et renforcer notre modèle organisationnel centré sur les collaborateurs(trices)	Note de satisfaction HAPPYINDEX@ATWORK	4,43/5	Maintenir la note à au moins 3,5/5	JS, JSF, PerformanSe	
2 Soutenir la recherche dans les domaines d'expertise de la Société pour que leur fruit profite au plus grand nombre	1. Investir sur la recherche dans les domaines suivants : évolutions transformations des marchés, métiers, compétences, organisation & modes de travail, management, comportements & soft skills	Pourcentage du CA investi dans la R&D et éligible au au CIR	5,91%	Pourcentage supérieur à 3% du CA	JS, JSF, PerformanSe
		2. Partager gratuitement et à tous les résultats de ces recherches, pour apporter de façon ouverte les clés de lecture des mutations à venir (comportements, numériques, écologiques, économiques, sociétales, ...)	Nombre d'actions de communication externe	58	Au moins 24 actions / an

Note méthodologique et tableau récapitulatif des KPI

OBJECTIF	ENGAGEMENT	KPI	2023	CIBLE	PÉRIMÈTRE
<p>3</p> <p>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.</p>	1. Contribuer à développer auprès de nos parties prenantes et de la société dans son ensemble une nouvelle approche étendue des notions de création de valeur et de performance, intégrant, au-delà de la dimension économique, des dimensions humaines, environnementales, écologiques et sociétales	Nombre d'actions de communication permettant de porter le message	18	Au moins 12 actions / an en 2024	JS, JSF, PerformanSe
	2. Contribuer à développer auprès de acteurs de l'économie une attention plus forte sur le juste partage de la valeur entre les parties prenantes et en premier lieu les collaboratrices et collaborateurs(trices)	Nombre de collaborateurs(trices) actionnaires, propriétaires de leurs actions	80	120 en 2025	JS, JSF, PerformanSe, Suisse
	3. S'engager à créer des conditions de travail et de développement favorisant l'épanouissement et le développement individuel et collectif, ainsi que la diversité des points de vue au sein de notre organisation, et favoriser leur développement chez l'ensemble de nos parties prenantes, et dans la société dans son ensemble.	Notation à la question de l'évaluation de mission «Ai-je le sentiment de progresser chez JS ?» dans les évaluations de mission	N/A	75 % de réponses > 3/5 en 2026	JS, JSF
		Epanouissement individuel : taux de cooptation	34%	Taux de cooptation > 35 %	JS, JSF
<p>4</p> <p>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</p>	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	Pourcentage de collaborateurs(trices) passés par la fresque du climat by JS	10% des effectifs 2023	60 % des collaborateurs en 2026	JS, JF
		Evolution, dans le temps, de notre bilan carbone	En cours	Définition d'une trajectoire «0 Carbone» en 2024	JS, JSF, PerformanSe, Suisse
		Déploiement de la calculatrice auprès de nos clients	N/A	90 % de nos missions en 2026	JS, JF
		Actions de communication sur le sujet	1	5 par an en 2025	JS, JSF, PerformanSe, Suisse

julhiet  sterwen

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

www.julhiet-sterwen.com