

# RAPPORT SOCIÉTÉ À MISSION

2024



GROUPE JLO

■ GROUPE APICIL

COMITÉ   
QVCTEAM

# SOMMAIRE

<b>EDITO</b> .....	<b>P3</b>
<b>1 • LA MISSION DU GROUPE JLO, UNE VISION STRATÉGIQUE DE LA DÉMARCHE RSE</b> .....	<b>P4</b>
a. Notre ADN .....	P4-5
b. Une approche structurante de la QVCT .....	P6
<b>2 • NOTRE MODÈLE DE MISSION</b> .....	<b>P7</b>
a. Société à mission et engagements .....	P7
b. Notre parcours de société engagée .....	P8
c. Des évolutions en lien avec notre mission .....	P9
d. Raison d'être + engagements + détail du PARI .....	P10-14
e. Une gouvernance partagée .....	P15-16
• Témoignages du Comité de Mission .....	P17-18
• Rôle et fonctionnement du Comité de Mission .....	P19-20
• Animation du Comité de Mission .....	P21
<b>3 • FEUILLE DE ROUTE : BILAN ET TRAJECTOIRE</b> .....	<b>P22</b>
Objectif statutaire #1 .....	P22-23
Objectif statutaire #2 .....	P24-25
Objectif statutaire #3 .....	P26-27
Objectif statutaire #4 .....	P28-29
Nos trajectoires .....	P30
<b>4 • UNE ÉVALUATION 360° DE L'IMPACT</b> .....	<b>P31</b>
<b>5 • SE RECONNECTER À NOTRE QVCT</b> .....	<b>P32</b>
a. Nos dispositifs de signalement & d'accompagnement by JLO .....	P33
b. Les dispositifs d'accompagnement mis à disposition par nos partenaires .....	P34

En début d'année 2023, nous avons fait le choix de nous engager pour devenir une entreprise à mission et apporter un supplément d'âme à notre démarche de Société engagée.

Bien évidemment, nous avons tout de suite sollicité la Communauté des Entreprises à Mission, en lui demandant de nous challenger.

Le 4 mai 2023, nous devenions entreprise à mission, forts d'une conviction : tout le travail accompli depuis la création du cabinet JLO Conseil en 2005 devenu Groupe JLO était parfaitement cohérent avec cette évolution. En tant que cabinet conseil RH et QVCT, nous avons expérimenté en interne toutes les préconisations faites à nos clients.

Nous sommes un cabinet engagé au quotidien pour #lavieautravailenmieux et nous portons une vision différenciante avec notre approche des 5M. Il ne s'agit en rien d'un changement majeur dans notre évolution, mais simplement de la confirmation de nos engagements sociaux, sociétaux et environnementaux depuis la création du cabinet. Bien évidemment, j'ai porté cette vision, partagée avec tous les membres du comité de direction mais aussi les équipes que nous avons associées à la réflexion. Et quelle fierté de voir aujourd'hui la qualité des membres de notre Comité de Mission représentant notre écosystème, présidé par notre Directrice Associée en charge du Capital Humain et de l'Impact, Emilie GASQUET. Plus que jamais, je suis conforté dans mon choix, et le fait d'intégrer le Groupe APICIL en tant que vaisseau amiral de la QVCT pour leurs clients me fait dire qu'être engagé et porteur de sens est essentiel.

2023  
2024

“ RAVI  
ET  
HEUREUX  
DE VOUS  
RETROUVER  
ICI ”



**Jean-Luc ODEYER**  
Président Fondateur

# EDITO

# 1 | La mission du Groupe JLO, une vision stratégique de la démarche RSE

## a. Notre ADN

Le 4 mai 2023, le Groupe JLO franchit une étape historique en devenant le premier cabinet conseil RH et QVCT à adopter la qualité de Société à Mission.

Cette décision audacieuse témoigne de l'engagement profond du Groupe JLO pour les préoccupations sociales, sociétales et environnementales. Elle s'inscrit pleinement dans sa stratégie d'impact positif par la promotion d'une approche globale et durable de la gestion des ressources.

Un nouveau statut, révélateur de l'ADN du Groupe JLO et aligné sur sa raison d'être, sa mission, ses engagements et ses valeurs. Le Groupe JLO est animé par une double conviction: il n'y a pas de performance économique durable sans performance sociale et chaque employeur doit être un acteur engagé en faveur de #lavieautravailenmieux ! Sur le fondement de sa raison d'être « Agissons ensemble en faveur de #LaVieAuTravailEnMieux », l'entreprise œuvre au quotidien auprès de ses clients selon

L'article 176 de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte) a introduit la qualité de société à mission. Il s'agit pour une entreprise d'affirmer publiquement sa raison d'être, ainsi qu'un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux qu'elle se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité.

### 3 DOMAINES D'EXPERTISE CONCRETS :

1

Conseiller et accompagner les organisations dans l'amélioration continue de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) de leurs équipes avec une approche globale et stratégique incluant les champs du handicap, de la diversité, de la santé au travail et du dialogue social.

2

Déployer en interne et auprès de ses clients le modèle innovant du Groupe JLO « **les 5M** » pour « Mieux Vivre Ensemble – Mieux Travailler – Mieux se Réaliser – Mieux performer – Mieux Anticiper » en tant que piliers d'une société plus responsable et plus inclusive, en associant les parties prenantes.

3

Poursuivre sans relâche, l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans l'accès et leur maintien dans l'emploi. Soutenir les personnes en difficultés ainsi que les collectifs en tension pour leur permettre de mettre en œuvre des solutions constructives.

# UNE CULTURE INTERNE ENGAGÉE AUTOUR DE 3 VALEURS CARDINALES

1

## L'inclusion au travail :

Le Groupe JLO prône le mieux travailler ensemble dans un climat de confiance, socle du développement d'une entreprise, ainsi que les valeurs induites d'intégrité, de conviction, de confiance et d'indulgence.

2

## La co-innovation et la co-expérimentation avec les parties prenantes :

Le Groupe JLO projette son développement au travers de la co-innovation et co-expérimentation avec ses parties prenantes. Nous nous attelons à partager notre savoir avec nos interlocuteurs tout autant qu'à apprendre de leurs expertises.

3

## Le respect et la promotion des diversités, un marqueur du Groupe JLO :

Engagé pour un monde de l'emploi inclusif et solidaire, le Groupe JLO place au cœur de son identité et de sa stratégie le respect des diversités et la solidarité entre les collaborateurs. En reconnaissant la valeur des différences individuelles et en encourageant la solidarité, l'entreprise crée un environnement de travail performant et harmonieux, propice à l'épanouissement personnel et à la réussite collective.



## b. Une approche structurante de la QVCT



### DES 4M AUX 5M

La démarche QVCT est structurée autour de **3M majeurs** :

**MIEUX VIVRE ENSEMBLE**

**MIEUX TRAVAILLER**

**MIEUX SE RÉALISER**

La dynamique engagée permet aux individus et aux organisations de **Mieux performer**.

Elle leur donne ainsi les moyens de **Mieux Anticiper**.

Ce qui va à son tour nourrir le socle des 3M majeurs dans un **cercle vertueux de la #QVCT** !

## DÉMARCHE QVCT DU GROUPE JLO

### MODÈLE SOCIAL INNOVANT

Cette démarche permet de structurer un **Modèle social innovant** !



#### AVIS DU COMITÉ DE MISSION :

Suite à un échange avec les membres du Comité de Mission une double flèche à été intégrée entre les socles Mieux Anticiper et Mieux Performer – Résultantes du socle des 3M.

# 2

## Notre modèle de mission

### a. Société à mission et engagements

#### La qualité DE SOCIÉTÉ À MISSION

# QUÉSAKO ?

POUR OBTENIR CETTE QUALITÉ, une entreprise doit répondre à plusieurs obligations fixées par la loi PACTE, publiée en 2019 :



**AVOIR UNE RAISON D'ÊTRE ET DES OBJECTIFS** sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts, qui créent le lien avec son activité

**ÊTRE DOTÉE D'UN COMITÉ DE MISSION**, composé d'au moins un collaborateur qui vérifiera les démarches entreprises et publiera un rapport de mission annuel



**SE DÉCLARER** en tant que société à mission au greffe du tribunal de commerce

**RÉALISER UNE VERIFICATION**, tous les deux ou trois ans (selon la taille de l'entreprise), par un organisme tiers accrédité par la COFRAC pour auditer des sociétés à mission.



## Un groupe **ENGAGÉ**, DEvenu SOCIÉTÉ À MISSION

### Nos certifications et labels

#### ENGAGEMENTS QUALITÉ

##### Certifications



##### Référencement



##### Adhésion

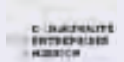
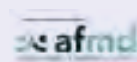


#### ENGAGEMENTS RSE

##### Labellisations



##### Membre DE

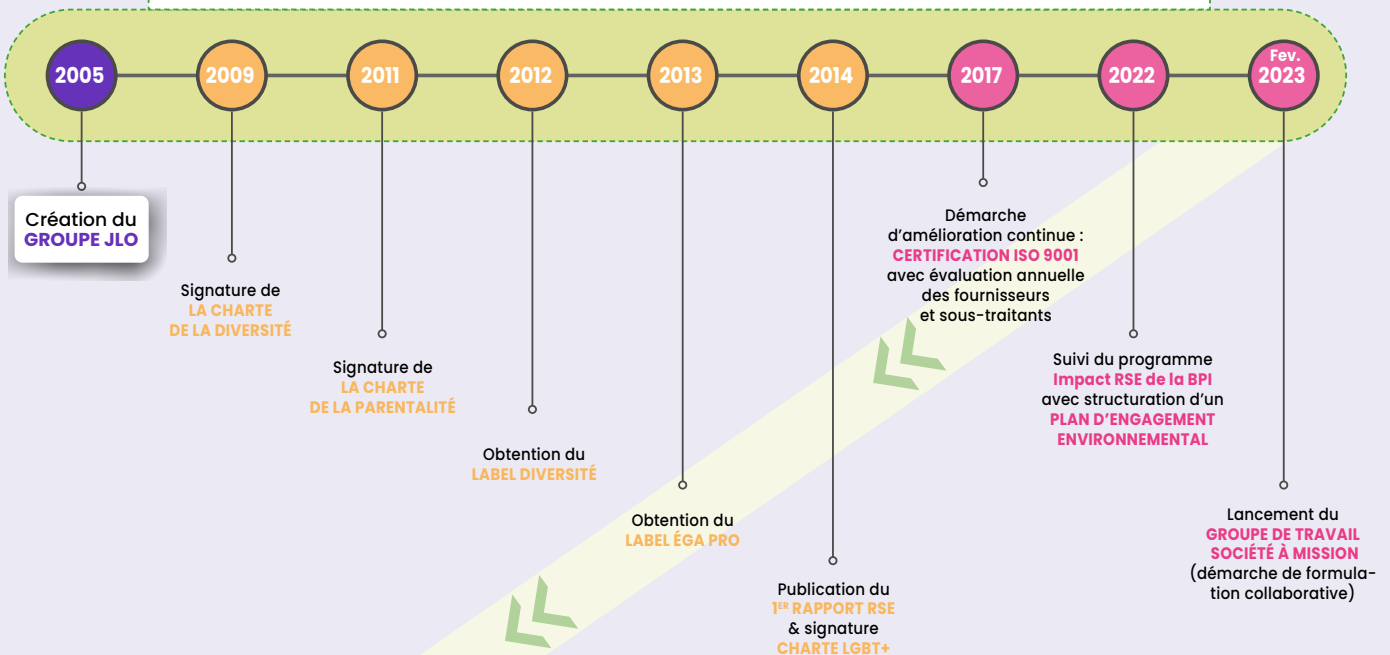


##### Signataire

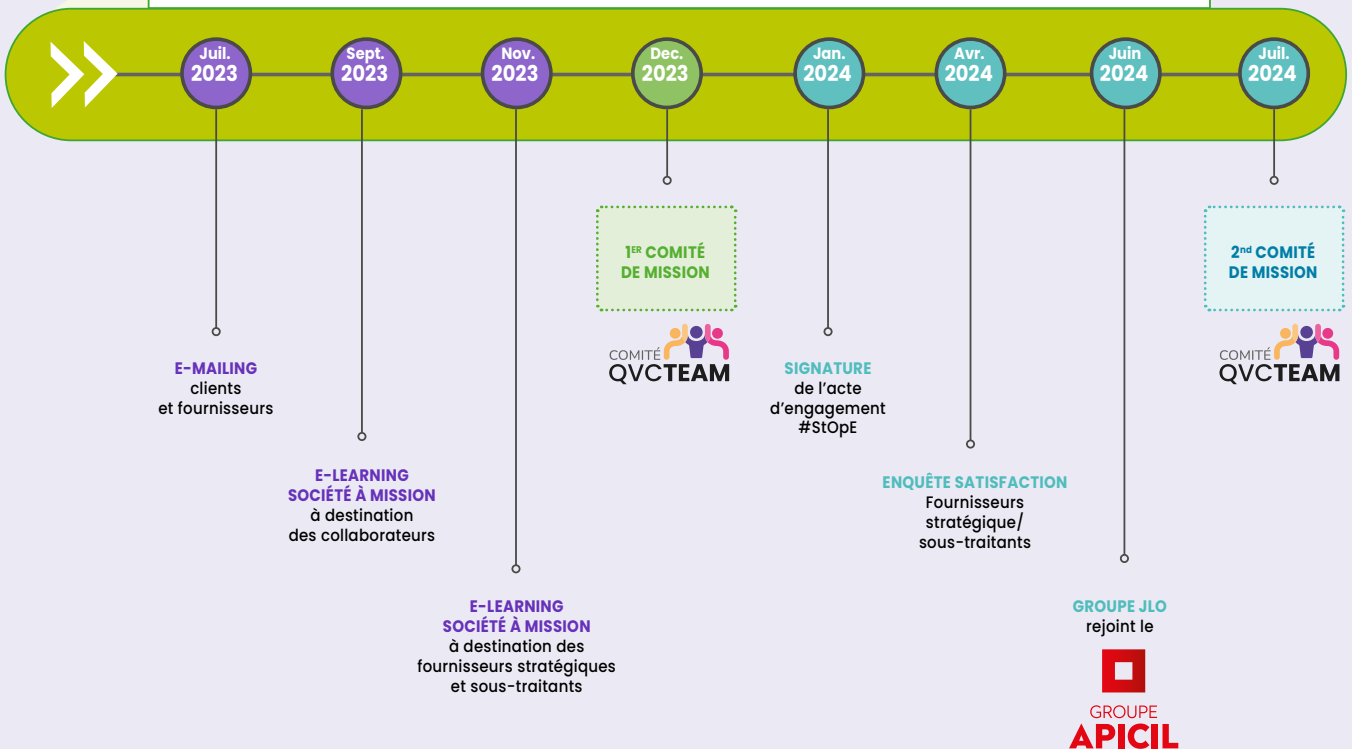


## b. Notre parcours de société engagée

### >>> EN CHEMIN VERS L'ENTREPRISE À MISSION >>>



### >>> QUALITÉ DE SOCIÉTÉ À MISSION >>>



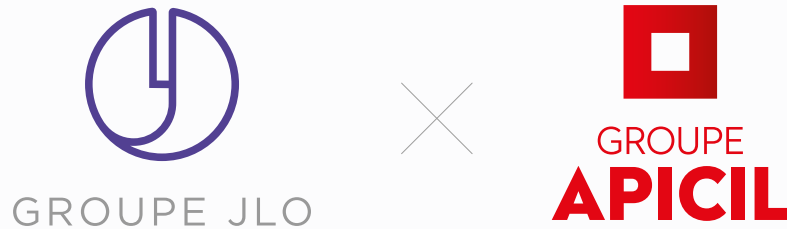


## c. Des évolutions en lien avec notre mission

En juin 2024, le Groupe JLO a rejoint le groupe APICIL, 3<sup>ème</sup> groupe de protection sociale, permettant de renforcer sa stratégie d'impact.

Dans le cadre de ce process de rapprochement, la mission a été un élément-clé de discussion pour orienter les perspectives d'adossement avec les différents acteurs rencontrés.

Le Groupe JLO a été soucieux de garantir, au-delà d'une opération capitalistique, un mariage de valeurs et d'engagements en lien avec sa mission et les raisons d'être respectives de chacune des 2 structures.



CE RAPPROCHEMENT EST L'ABOUTISSEMENT D'UNE RÉFLEXION ET QUI RÉPOND À DIFFÉRENTS ENJEUX :

**UN PROJET COLLECTIF D'ENTREPRISE**  
permettant de booster le développement du Groupe JLO dans les prochaines années

**L'ADOSSEMENT À UN ACTEUR ENGAGÉ**  
dont la raison d'être fait échos à celle du Groupe JLO

**L'OPPORTUNITÉ**  
de faire entrer au capital le Top Management pour fidéliser l'équipe dirigeante et l'inscrire dans la durée

**LA RAISON D'ÊTRE:**  
Par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies, toute la vie

  
GROUPE  
**APICIL**

**#VISION**  
conviction, enjeux et ambition du projet

Contribuer à développer  
**#lavieautravailenmieux**  
dans les organisations

# UNE RAISON D'ÊTRE

AGIR EN FAVEUR DE  
#LAVIEAUTRAVAILENMIEUX

Au sein du Groupe JLO, nous avons la conviction qu'il ne peut y avoir de performance économique durable sans performance sociale, et que chaque employeur doit être un acteur engagé en faveur de

#lavieautravailenmieux !

**C'EST POURQUOI** nous conseillons les organisations dans l'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) de leurs équipes, avec une approche globale et stratégique incluant les champs du handicap, de la diversité, de la santé au travail et du dialogue social,...

- Nous déployons en interne et auprès de nos clients notre modèle innovant des 5M :  
« **Mieux Vivre Ensemble - Mieux Travailler - Mieux se Réaliser - Mieux Performer - Mieux Anticiper** », contributeur d'une société plus responsable et plus inclusive, et en associant les parties prenantes.
- Nous accompagnons les personnes en situation de handicap dans l'accès et leur maintien dans l'emploi.
- Et nous soutenons les personnes en difficultés ainsi que les collectifs en tension pour leur permettre de trouver des solutions.

« Faisons ensemble le P.A.R.I.  
de #LaVieAuTravailEnMieux »



# DES ENGAGEMENTS

AUTOUR DE 4 GRANDS AXES

1

2

3

4

## PROMOUVOIR

notre démarche des 5M dans un esprit d'amélioration continue :

■ **MIEUX VIVRE ENSEMBLE :**

en promouvant l'inclusion et le dialogue social

■ **MIEUX TRAVAILLER :**

en améliorant les conditions de travail

■ **MIEUX SE RÉALISER :**

en permettant aux collaborateurs de s'épanouir dans leur travail et dans leur parcours professionnel

**AU SERVICE DU :**

■ **MIEUX PERFORMER :**

permettant de structurer un modèle social innovant, développer la qualité de la relation client, prendre des engagements RSE impactants et assurer la performance économique de l'organisation et le partage de valeur

**DONNANT LES MOYENS DU :**

■ **MIEUX ANTICIPER :**

en réalisant des études d'impact pour agir en amont des changements, faciliter les évolutions d'organisation et déployer les mesures d'accompagnement.

### IMPACT RECHERCHÉ

Nourrir notre écosystème pour qu'il s'empare de la thématique QVCT et accroître ainsi notre sphère d'influence



**AVIS DU COMITÉ DE MISSION :**

Faire évoluer l'engagement statutaire « PROMOUVOIR » notre démarche des 5M dans un esprit d'amélioration continue et reformulation de l'impact recherché

# DES ENGAGEMENTS

AUTOUR DE 4 GRANDS AXES

1

2

3

4

## ACCOMPAGNER

en mobilisant des méthodologies d'intervention en présentiel et en distanciel ainsi que nos équipes pluridisciplinaires pour établir des états des lieux au plus près du travail réel.

En construisant des plans d'action opérationnels associés à des indicateurs de mesure d'évaluation de la performance.

En développant auprès des parties prenantes une approche systémique de la QVCT.



### IMPACT RECHERCHÉ

Impulser et favoriser la QVCT pour rendre chacun acteur de la performance de l'entreprise

# DES ENGAGEMENTS

AUTOUR DE 4 GRANDS AXES

1

2

3

4

## RÉPONDRE

aux attentes de nos clients, bénéficiaires, parties prenantes et nos équipes par :

- la mise en œuvre de l'obligation légale de l'employeur de préserver la santé mentale et physique de ses collaborateurs,
- les enjeux de transformation liés aux conditions de réalisation du travail,
- les pratiques individuelles et collectives associées,
- les besoins d'un management responsable.



### IMPACT RECHERCHÉ

Satisfaire par une démarche agile les attentes de nos parties prenantes en matière de QVCT.



# DES ENGAGEMENTS

AUTOUR DE 4 GRANDS AXES

1

2

3

4

## INNOVER

par la conception d'une offre pionnière de prestations de conseil, digitales et services, faisant sens avec les 5M sur l'ensemble des thématiques RH émergentes.

Par la conception et le développement de solutions digitales permettant d'accompagner et d'optimiser nos actions auprès des organisations et des individus.

Par l'expérimentation et l'application en interne des pratiques responsables que nous prônons en externe.



### IMPACT RECHERCHÉ

Explorer, partager et s'appropriier de nouveaux sujets en lien avec notre approche de la QVCT

## e. Une gouvernance partagée

La structuration de la gouvernance du Groupe JLO permet d'impliquer l'ensemble des instances dans notre stratégie d'impact et la dynamique d'amélioration continue.



Au-delà des instances de gouvernance, le rôle de l'équipe managériale est prépondérant dans l'appropriation de la mission et sa déclinaison dans le business model du Groupe JLO.

C'est pourquoi, dans l'objectif de créer et entretenir un référentiel commun, chaque manager réunit ses équipes trimestriellement dans le cadre d'une réunion d'agence. Moment privilégié pour échanger sur les pratiques professionnelles, suivre la mise en œuvre des plan d'actions opérationnel et l'appropriation de la mission.

# COMITÉ QVCTEAM

LE COMITÉ QVCTEAM CRÉÉ AU LANCEMENT DE LA MISSION REGROUPE  
LES REPRÉSENTANTS DE L'ÉCOSYSTÈME DU GROUPE JLO À LA FOIS EN INTERNE ET EXTERNE.

Les acteurs de ce comité sont :



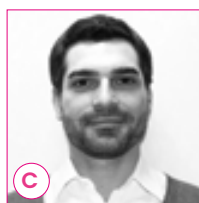
## INVITE PERMANENT

**A** **Jean-Luc ODEYER**  
Président/Fondateur du Groupe JLO



## PARTIES PRENANTES INTERNES

**B** **Emilie GASQUET**  
Directrice Associée en charge du Capital Humain et de l'Impact /  
Présidente du Comité de Mission



**C** **François BENARD**  
Directeur Agence Paris / Référent Diversité & Égalité pro.



**D** **Renaud GAUCHER**  
Jeune Docteur



**E** **Romain GREMINE**  
Directeur Learning et Marque Employeur / Membre du CSE



## PARTIES PRENANTES EXTERNES

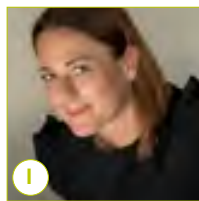
**F** **Clément MOREL**  
CEO Axomove - Communauté des partenaires



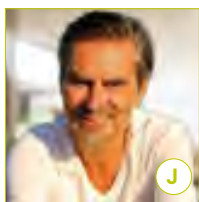
**G** **Harmony BARCATTÀ**  
Secrétaire Générale XEFI - Communauté des Fournisseurs



**H** **Isabelle BARTH**  
Professeure des Universités en Management -  
Communauté Enseignement & Recherche



**I** **Marie-Eve SAINT-CIERGE LOVY**  
Directrice Expérience Clients, Groupe APICIL -  
Communauté des actionnaires



**J** **Renaud FADY**  
Coach professionnel - Communauté des intervenants externes





## Témoignages Comité de Mission



Renaud **FADY**

Depuis que j'accompagne les personnes démotivées dans leur travail à se (re)découvrir afin qu'elles trouvent leur voie et du sens dans leur vie, j'ai la même détermination : contribuer à la **#lavieautravailenmieux**

Aussi, lorsque le Groupe JLO m'a offert la possibilité de rejoindre son Comité de Mission afin d'observer, challenger, proposer... pour toujours faire évoluer la raison d'être du groupe, ma réponse a été un grand Oui, car nos cultures se rejoignent, et surtout lorsque la Vision et les Valeurs se croisent cela donne du Sens, et c'est mon moteur au quotidien !

Je représenterai la communauté des intervenants-es extérieur-es, et je serai ravi de jouer à la fois un rôle d'interface, mais aussi celui d'être un moteur pour continuer à oeuvrer pour la QVCT au côté de mon partenaire de choix : le Groupe JLO société à mission.



Harmony **BARCATTÀ**

Etant nous-mêmes société à mission, il me semblait indispensable d'intégrer le Comité de Mission du Groupe JLO.

Client historique engagé sur des valeurs fortes de performance durable qui nous ressemblent, je suis ravie de participer à l'amélioration continue de la mission.

C'est ultra challengeant et nourrissant.



Marie-Ève  
**SAINT CIERGE LOVY**

En rejoignant le Groupe APICIL, le Groupe JLO ouvre le champ d'intervention vers de nouveaux marchés complémentaires aux actuelles activités du Groupe APICIL : le conseil RH, la QVCT. Il est fondamental pour nous que la raison d'être de notre Groupe - par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies, toute la vie - raisonne parfaitement avec tout ce qui est entrepris par les équipes du Groupe JLO..

En participant au Comité de Mission, je peux vérifier concrètement combien elles sont engagées au quotidien pour **#lavieautravailenmieux** et contribuer à cet élan en apportant un regard extérieur.



Renaud **GAUCHER**

Je suis ravi de faire partie du Comité de Mission d'une entreprise qui met l'innovation au cœur de sa mission, car pour moi c'est en alliant expertise professionnelle et recherche scientifique que l'on peut favoriser au mieux.

**#lavieautravailenmieux.**



### François **BENARD**

Embarqué dans l'aventure Société à Mission dès les réflexions préalables sur l'opportunité pour le Groupe JLO de candidater et sur la définition de sa raison d'être, c'est avec une grande fierté que j'ai rejoint le Comité de Mission dès sa création.

J'y contribue à double titre : d'une part en tant que directeur de l'agence de Paris, l'agence la plus conséquente du Groupe, ce qui me permet de déployer la dynamique auprès d'une part importante des effectifs de l'entreprise et de m'assurer de l'opérationnalité des objectifs fixés auprès de nos clients et partenaires ; d'autre part en tant que référent diversité-égalité professionnelle, un rôle par lequel je suis garant de la cohérence entre la mission et nos pratiques professionnelles internes quant à la performance sociale.



### Isabelle **BARTH**

Quel plaisir de pouvoir rejoindre le Comité de Mission du Groupe JLO ! Je ne connaissais pas l'entreprise mais elle m'a paru très vite très vertueuse et surtout très alignée dans ses démarches, son Fondateur et Président Jean-Luc ODEYER en tête.

Cet engagement du dirigeant est un facteur clé de succès de tels projets. L'intégration du Groupe JLO à Groupe APICIL est également de bon augure et démontre qu'on peut avoir la volonté de se développer tout en étant exigeant sur tous les aspects dont la RSE.



### Romain **GREMINE**

L'inclusion, la promotion des diversités et l'innovation sont depuis 20 ans des valeurs cardinales fortes qui ont accompagné le développement du Groupe JLO, synonyme au quotidien pour les équipes d'une expérience de travail unique et d'un accompagnement durable, agile et socialement responsable pour nos parties prenantes externes.

En intégrant le Comité de Mission en tant que représentant du CSE et Directeur Learning / Marque Employeur, c'est une opportunité unique de pouvoir contribuer à renforcer la transparence et la crédibilité de l'entreprise vis-à-vis des parties prenantes dans l'alignement des décisions stratégiques et de la gouvernance de notre organisation.



### Clément **MOREL**

En tant que dirigeant d'une société partenaire dont le Groupe JLO est actionnaire, j'ai souhaité rejoindre le Comité de Mission pour les raisons suivantes :

- Alignement autour de la vision de ce qu'une entreprise doit apporter à la société. Chez Axomove, notre mission est de rendre accessible les soins de prévention et de rééducation en santé physique au plus grand monde. Nous sommes donc dans une démarche assumée d'avoir un impact positif sur la société et non limité à notre seule raison sociale.
- En apprendre plus sur la démarche car même si ne nous sommes pas encore dans une démarche statutaire d'entreprise à mission ce sont des valeurs que nous partageons au quotidien avec nos collaborateurs, clients et utilisateurs.
- Partager mon expertise et expérience en tant que dirigeant d'une entreprise innovante en santé sur le rôle de l'innovation dans la transformation des organisations.
- Faire partie d'un collectif de personnalités ayant des regards différents sur le monde de l'entreprise et ayant la volonté de partager des expériences et bonnes pratiques.



## RÔLE ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE MISSION

### Une gouvernance protectrice de l'engagement dans la mission

#### LES TRAVAUX DU COMITÉ DE MISSION



**2** réunions en  
présentiel de  
Comité de Mission

**2** Groupes de Travail

**9** membres  
+ 1 invité permanent

**1<sup>er</sup>** rapport  
de mission

**100%**  
de taux  
de participation  
au e-learning

**3**  
membres formés  
à la démarche  
d'accompagnement  
à la qualité  
d'Entreprise A Mission  
(EAM)

Le Comité de Mission est l'organe de gouvernance, ouvert sur l'écosystème, chargé d'accompagner et challenger les avancées de la mission :

- Validation du modèle de la mission contributrice
- Mission légale : évaluation de l'efficacité, des avancées
  - *Évaluer l'efficacité des actions passées par rapport aux objectifs sociaux et environnementaux.*
- Mission optionnelle : questionnement stratégique sur la pertinence de la voie choisie pour réaliser la mission
  - *Questionner la pertinence des actions et des stratégies choisies pour répondre du mieux possible à sa mission.*

#### Ce que dit la loi sur le Comité de Mission :

Selon l'article 210-10 du Code du commerce, le Comité de Mission :

- Est « distinct des organes sociaux » de la société ;
- Doit « comporter au moins un salarié » ;
- « Est chargé exclusivement du suivi de l'exécution de la mission » ;
- « Présente annuellement un rapport joint au rapport de gestion (...) à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société » ;
- « Procède à toute vérification qu'il juge opportune et se fait communiquer tout document nécessaire au suivi de l'exécution de la mission ».



**DYNAMIQUE D'AMÉLIORATION CONTINUE  
DE LA RÉPONSE DE L'ENTREPRISE À SA MISSION**





## Une gouvernance protectrice de l'engagement dans la mission

- Animation du Comité de Mission

➤ Réunion a minima **trois fois par an** (Avril - Juillet - Décembre)

### Lors des réunions du comité, il s'agit de :

- Communiquer les éléments pertinents aux membres en amont
- Dédier du temps aux 2 niveaux d'évaluation

# PROGRAMME

## DE LA 1<sup>ère</sup> ANNÉE

- Présentation et compréhension de l'entreprise
- Pédagogie sur le modèle de la société à mission
- Définition du rôle et du fonctionnement du Comité de Mission
- Construction, ajustements et challenge du modèle de la mission



## DES ANNÉES SUIVANTES

- Partage et challenge des avancées de la mission, de la feuille de route et des enjeux stratégiques
- Ajustement et challenge du modèle de la mission
- Appréciation de l'atteinte des résultats
- Rédaction du rapport de mission annuel



## PILOTER LA MISSION DU COMITÉ DE MISSION

### Un réseau de référents internes



### LES RÉFÉRENTS STRATÉGIQUES « SPONSORS »

#### ■ MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION

- Président
- Directrice Associé  
Opérations & Développement
- Directeur Associé - Pôle Conseil
- Directrice Associée -  
Capital Humain & Impact /  
manager de la Mission

### LES RÉFÉRENTS OPÉRATIONNELS « AMBASSADEURS »

#### ■ MEMBRES DU COMITÉ OPÉRATIONNEL

- Directeur Agence Paris
- Directeur Agence Lyon
- Responsable Agence Bordeaux
- Directeur Learning  
et Marque Employeur
- Directeur Services  
et Solutions Digitales
- Responsable Marketing
- Responsable Développement
- Responsable Administrative  
et Financière

#### ■ COMMUNAUTE DES CHEFS DE PROJET

#### ■ BUSINESS DEVELOPPER

## LEUR RÔLE

1

**Responsables** de la mise  
en œuvre de la mission  
dans leurs activités

2

**Relais** au sein  
des équipes et  
des parties prenantes

3

**Contributeur**  
aux collectes de données  
et d'informations

# 3

## Feuille de route : bilan et trajectoire

### OBJECTIF STATUTAIRE #1

#### PROMOUVOIR NOTRE DEMARCHE DES 5M DANS UN ESPRIT D'AMELIORATION CONTINUE



**Impact recherché** : Nourrir notre écosystème pour qu'il s'empare de la thématique QVCT et accroître ainsi notre sphère d'influence

**MIEUX**  
Vivre Ensemble

**MIEUX**  
Travailler

**MIEUX**  
se Réaliser

**MIEUX**  
Anticiper

#### MIEUX Performer

##### INTERNE

- Nombre de Comités Stratégiques
- Taux de réalisation des réunions d'activité trimestrielles

- Ecologisation du travail

##### INTERNE/ EXTERNE

- Nombre de prises de parole sur le sujet des 4M

##### INTERNE

- **5** Comités stratégiques
- **87%**  
*Ergonomie : 9 / RPS : 3 / HMS : 2 / Tertiaire : 4 / DSO : 12 /  
Emploi : 4 / Div : 3 / Com : 4 /  
Formation : 2*

➔ **CIBLE 2024/2025** : 90%

- **29%** de fresqueurs du climat

➔ **CIBLE 2024/2025** : 85%

##### EXTERNE

- **5** Webinars : 1 546 visionnages (live et replay)
- **3** matinales : 55 participants
- **1** conférence : 70 participants

➔ **CIBLE 2024/2025** : 10 prises de parole par support

- **150 publications** : **6 297** abonnés sur LinkedIn

➔ **CIBLE 2024/2025** : 7000 abonnés



#### AVIS DU COMITÉ DE MISSION :

lors des échanges, il a semblé pertinent de retravailler le suivi des objectifs opérationnels des 2 engagements statutaires PROMOUVOIR et ACCOMPAGNER qui ne permettaient pas initialement de répondre au suivi de l'impact recherché pour chaque engagement.

# NOS AVANCÉES

## DÉMARCHE DES 5 M

**Notre positionnement transverse sur le développement de la QVCT est inscrit dans notre ADN. Nous avons fixé notre vision par un concept (grille d'analyse) : le modèle des 4M en 2017.**

La société évolue, le monde du travail mute : nous avons eu besoin de questionner ce modèle et d'aboutir à une révision de notre perception projective du travail : le modèle des **5M** est né en 2024 dans une dynamique d'amélioration continue.

## CHALLENGE RSE 2023/2024

**Nous avons embarqué nos collaborateurs autour d'objectifs de Développement Durable et cela sous la forme d'un challenge inter agences suivi pas à pas sur notre sharepoint.**

L'objectif de ce challenge étant, après plus d'un an d'accompagnement par la BPI dans le cadre du programme « Impact RSE », d'impulser une dynamique auprès de nos collaborateurs notamment dans l'écologisation du travail.

Les indicateurs qui faisaient partie du défi sont : la diminution des impressions papier, la mobilité douce, le stockage numérique, les actions solidaires, le % de participation au serious game Entreprise A Mission.

Nous avons également créé puis diffusé un SpeakUp initiant une 1ère étape d'évaluation de la perception de nos équipes quant à l'impact des actions menées par le Groupe JLO sur l'environnement, permettant de mesurer l'impact de nos actions lors d'une future session de notre baromètre.

## ATELIER SÉMINAIRE 2024

**Sur la promotion de #LaVieAuTravailEnMieux.** Nous avons réalisé une première étape de sensibilisation en interne sur le rôle que chacun peut jouer en termes de cooptation, de réseau personnel et de visibilité sur les réseaux sociaux.

Dans notre sphère personnelle, nous partageons fréquemment de l'information sur nos métiers, nos marchés et nos engagements. Ce sont autant de graines semées pour le développement de notre notoriété.

# #LaVieAuTravailEnMieux

## OBJECTIFS STATUTAIRES #2

### ACCOMPAGNER NOTRE ECOSYSTEME



**Impact recherché :** impulser et favoriser la QVCT pour rendre chacun acteur de la performance de l'entreprise

#### OBJECTIFS OPERATIONNELS

En mobilisant des méthodologies d'intervention en présentiel et en distanciel ainsi que nos équipes pluridisciplinaires pour établir des états des lieux au plus près du travail réel.

En construisant des plans d'action opérationnels associés à des indicateurs de mesure d'évaluation de la performance.

En développant auprès des parties prenantes une approche systémique de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

#### INDICATEURS CLÉS

##### INTERNE

- Taux de satisfaction SpeakUp Politique Diversité & Inclusion
- Taux de satisfaction SpeakUp « j'apprécie mes conditions de travail »
- Volume de formations par collaborateur/an
- Taux de satisfaction formation

##### EXTERNE

- Nombre de stagiaires formés
- Taux de satisfaction stagiaires et clients
- Nombre de maintiens dans l'emploi
- Mesure de l'impact de l'intervention Groupe JLO

#### RÉSULTATS 2023

##### INTERNE

- **91,8%**  
➔ **CIBLE 2024/2025 : ≥92%**
- **80%**  
➔ **CIBLE 2024/2025 : ≥80%**
- **2,19 /an**  
➔ **CIBLE 2024/2025 : ≥2%**
- **84%** de satisfaction  
➔ **CIBLE 2024/2025 : ≥85%**

##### EXTERNE

- **7 568** stagiaires formés dont **2 307** en e-learning  
➔ **CIBLE 2024/2025 : ≥8000** dont 2500 en e-learning
- Taux de satisfaction stagiaires **99 %**.
- Taux de satisfaction clients : **100 %**  
➔ **CIBLE 2024/2025 : ≥95%**
- **2 020** maintiens dans l'emploi  
➔ **CIBLE 2024/2025 : ≥2415**
- En cours de déploiement dans enquête satisfaction client

## FAITS MARQUANTS

### LANCEMENT

de la communauté des Chefs de Projet

### EN INTERNE :

Travail sur le parcours collaborateur & sous-traitant

### EN EXTERNE :

Rôle des Chefs de Projet dans l'accompagnement du parcours client à long terme



# NOS AVANCÉES

## PRISE DE PAROLE EXPERTS AVEC NOS CLIENTS ET PARTENAIRES

Nous utilisons depuis plus de 5 ans le canal des webinars pour démontrer notre expertise, faire monter en connaissances et compétences nos clients et prospects.

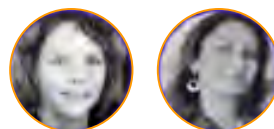
Cette année, nous avons tenu à inviter nos clients et partenaires pour favoriser l'échange : les enjeux RH plus que la promotion de nos offres.

*Pour exemple : GRTGAZ, Efi Automotive, Médecine du Travail, CHU, Afpa, Décathlon*

### PARENTALITE

QVCT : benchmark des accords parentalité et échanges de bonnes pratiques

> **WEBINAIRE**  
Aurélié TYMRUK  
Anca-Maria ANGHEL  
(AFPA)



### AIDANTS

Aidants et collaborateurs fragilisés : comment les soutenir ?

> **WEBINAIRE**  
Valentin LEMOINE  
Guillaume STAUB  
(Prev&Care)



## IDENTIFICATION & LANCEMENT DE LA COMMUNAUTÉ DES CHEFS DE PROJET

Suite à un travail initié dans le cadre d'un accompagnement de la BPI nécessitant notamment une refonte de notre grille de fonctions.

L'objectif de cette démarche étant de clarifier le rôle des acteurs internes,

les collaborations interpersonnelles, animer l'équipe projet en les accompagnant sur la méthodologie d'intervention tout en pilotant l'expérience client.

Le chef de projet a un rôle clé au sein de notre organisation et de notre business model.

## DÉPLOIEMENT D'UNE ENQUÊTE DE SATISFACTION FOURNISSEURS STRATÉGIQUES ET SOUS-TRAITANTS

Habitué à interroger nos clients quant à leur satisfaction à la suite de nos missions, nous avons eu à cœur d'interroger nos fournisseurs et sous-traitants (une autre dimension de notre écosystème) afin de les accompagner dans leur appropriation d'une démarche QVCT.

Au préalable, nos communautés de sous-traitants et de fournisseurs stratégiques ont bénéficié de la mise à disposition d'un serious game Entreprise à Mission.

## OBJECTIF STATUTAIRE #3

### REPONDRE AUX BESOINS DE NOTRE ECOSYSTEME



**Impact recherché :** Satisfaire par une démarche agile les attentes de nos parties prenantes en matière de QVCT.

#### OBJECTIFS OPERATIONNELS

La mise en œuvre de l'obligation légale de l'employeur de préserver la santé mentale et physique de ses collaborateurs

Les enjeux de transformation liés aux conditions de réalisation du travail

Les pratiques individuelles et collectives associées

Les besoins d'un management responsable

#### INDICATEURS CLÉS

##### INTERNE

- Taux de satisfaction moyen au baromètre QVCT

##### ÉCOSYSTÈME

- Taux de satisfaction clients
- Taux de satisfaction Maintien dans l'emploi
- Taux de satisfaction bénéficiaires de bilans de compétences

- Taux de satisfaction sous-traitants

- Taux de satisfaction fournisseurs stratégiques

#### RÉSULTATS 2023

##### INTERNE

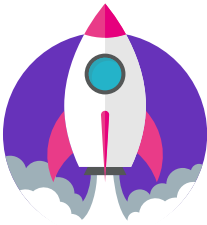
- **66%** de satisfaction
- **CIBLE 2024/2025 : ≥70%**

##### ÉCOSYSTÈME

- **99%** de clients satisfaits – très satisfaits et **97%** recommandent nos services
- **CIBLE 2024/2025 : ≥95%**
- Taux de satisfaction bénéficiaires : **92%** et **87%** recommandent nos services
- **CIBLE 2024/2025 : ≥95%**
- **100%** des bénéficiaires sont satisfaits et **98,5%** recommandent le Groupe JLO
- **CIBLE 2024/2025 : ≥95%**
- **87%** des sous-traitants satisfaits et **90%** recommandent le Groupe JLO
- **CIBLE 2024/2025 : ≥87%**
- **94%** des fournisseurs stratégiques satisfaits et **100%** recommandent nos services
- **CIBLE 2024/2025 : ≥94%**



# NOS AVANCÉES



## LE CRM HUBSPOT

**En 2022, nous avons fait le choix d'utiliser un nouveau CRM : Hubspot.** En 2023 et 2024, nous avons progressé pour utiliser ce nouvel outil à bon escient : recueillir les opportunités (besoins clients) et suivre le « pipe » de leurs demandes pour tracer et satisfaire

au mieux le client. L'équipe commerciale et les consultants développeurs ont été formés et accompagnés pour bien utiliser l'outil et suivre de près les étapes et leur cadencement pour répondre en temps, en heure, et en qualité au besoin client.

## LE PROGRAMME «UTILISATEURS AU CŒUR DE L'OF»

**La formation est un maillon efficace et essentiel du déploiement des politiques QVCT dans les organisations.** Que la cible soient les CODIR, les RH, les managers ou les collaborateurs. Sans formation les sujets ne bougent pas. Les comportements se répètent.

Le programme «utilisateurs au cœur» a pour but d'animer et de fidéliser nos clients formations (en tant qu'Organisme de Formation labelisé Qualiopi) pour les faire circuler dans notre catalogue formation et dynamiser le suivi de leurs plans de compétences internes.

## DIAGNOSTIC MARQUE EMPLOYEUR

**Nous interrogeons régulièrement nos collaborateurs via SpeakUP afin de recueillir la perception et l'avis en interne sur des sujets tous relatifs à la QVCT.**

Début 2023 nous avons exploré la question de la marque employeur, l'engagement et l'expérience collaborateur. Cela nous a permis de mesurer en particulier les thématiques diversité/Égalité professionnelle femmes-.hommes

## OBJECTIF STATUTAIRE #4

### INNOVER



**Impact recherché** : Explorer, partager et s'appropriier de nouveaux sujets en lien avec notre approche de la QVCT

#### OBJECTIFS OPERATIONNELS

Par la conception d'une offre pionnière de prestations conseil, digitales et services, faisant sens avec les 5M sur l'ensemble des thématiques RH émergentes

Par la conception et le développement de solutions digitales permettant d'accompagner et d'optimiser nos actions auprès des organisations et des individus

Par l'expérimentation et l'application en interne des pratiques responsables que nous prônons en externe

#### INDICATEURS CLÉS

##### INTERNE

- Nombre de projets d'innovation ayant abouti dans l'année
- Nombre de projets d'innovation expérimentés en interne

##### ÉCOSYSTÈME

- Part du CA INNOVATION / CA TOTAL

#### RÉSULTATS 2023

##### INTERNE

- Lancement de PIMEO
- Marque Employeur

➤ **CIBLE 2024/2025** : 1

##### ÉCOSYSTÈME

- CA INNOVATION : **423 697 €** / CA TOTAL : 10 150 313 soit une représentation de **4%**

➤ **CIBLE 2024/2025** : ≥4%



# NOS AVANCÉES

## AFFINAGE DU MODÈLE QVCT

Le Groupe JLO a souhaité embaucher un chercheur (docteur) afin d'intégrer davantage les apports de la recherche dans sa démarche Innovation et son travail de conseil Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Sa première mission scientifique a été de participer à l'affinage du modèle de QVCT du Groupe JLO, les 4M (mieux vivre ensemble, mieux travailler, mieux se réaliser, mieux anticiper), à l'aide de la recherche scientifique sur la définition et la modélisation de la QVCT.

Ce travail a donné lieu à l'écriture d'un article scientifique présenté dans un congrès scientifique (ADERSE, 2024) et qui a été soumis à un journal scientifique. Cela a permis de faire évoluer le modèle QVCT du Groupe JLO vers le modèle des 5M, pour lequel la dimension mieux performer est ajoutée et le contenu des dimensions retravaillé.

## TÉMOIGNAGE D'ISABELLE BARTH

«Le passage des 4 M au 5 M est incontournable, car une entreprise a pour mission de développer de la richesse sociale et économique. Cette évolution démontre la

volonté du Groupe JLO de développer sa performance tout en intégrant pleinement les exigences d'une société à mission»

## LA PLATEFORME PIMEO

**Notre nouvelle interface pour se reconnecter à sa QVCT a été déployée auprès de nos collaborateurs et chez nos clients Ligne d'Écoute Dédiée (LED).** L'objectif est de rendre accessibles 24h/24 toutes les ressources que nous possédons

(video, audio, contenus) sur les multiples facettes de la QVCT. Une mise en relation fluide est faite avec tous les services : aide aux aidants, soutien psychologique, accompagnement kiné, etc...



# NOS TRAJECTOIRES

2024

## OBJECTIF STATUTAIRE #1

- › Déployer le modèle des 5M auprès de notre écosystème
- › Structurer notre stratégie d'influence
- › Déployer un programme Ambassadeur
- › Développer une pratique d'enseignement et de recherche

## OBJECTIF STATUTAIRE #2

- › Maintenir une politique de ressources humaines responsables différenciante en étant à la pointe des programmes QVCT
- › Déployer la Fresque de la QVCT
- › Développer le cross-selling
- › Augmenter le CA et le nb de missions

## OBJECTIF STATUTAIRE #3

- › Maintenir la vision 360° de notre impact auprès de notre écosystème
- › Continuer à développer une forte culture client et l'évaluer (implication des consultants dans la démarche)
- › Déployer le Questionnaire COS

## OBJECTIF STATUTAIRE #4

- › Renforcer l'intelligence collective & les démarches innovantes
- › Continuer à être un laboratoire social
- › Collaborer avec le monde de la recherche

2026

# 4

## Une évaluation à 360° de l'impact

Pour que sa démarche d'impact positif soit cohérente et pertinente, le Groupe JLO se doit d'embarquer l'ensemble de ses parties prenantes à la fois en interne et à l'externe.

La finalité étant de chercher, dans la réalisation de nos activités, à équilibrer les intérêts de chacun tout en conciliant performance économique et contribution à l'intérêt général.

Aussi, il nous paraît essentiel d'évaluer la perception de notre écosystème afin d'ajuster au mieux nos pratiques et optimiser nos interactions dans le but de faire évoluer la société.



### LES OUTILS DEPLOYES

#### ■ COLLABORATEURS :

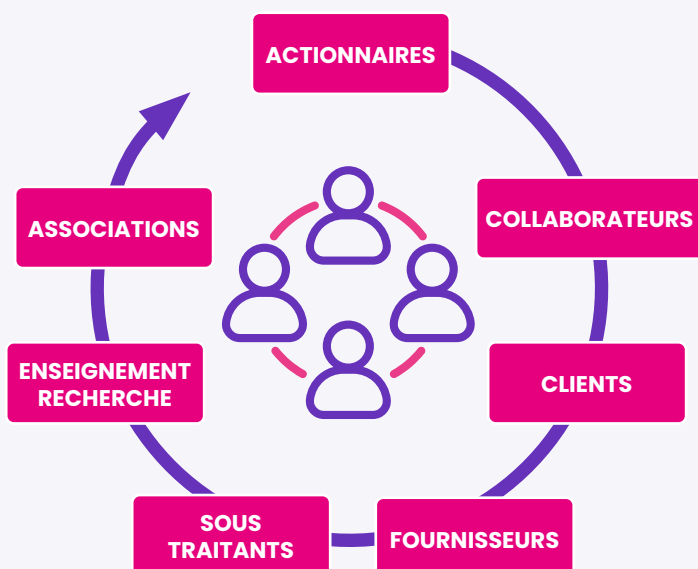
- Baromètre Social :  
Speak Up - Diagnostic  
Marque Employeur

#### ■ CLIENTS / PARTENAIRES :

- Enquêtes de satisfaction intégrant une mesure de l'impact des interventions du Groupe JLO

#### ■ FOURNISSEURS :

- Déploiement d'une enquête annuelle auprès des Fournisseurs Stratégiques & Sous-Traitants



# 5

## Se reconnecter à notre QVCT

### NOS DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN AU SERVICE DE NOTRE ECOSYSTEME

Le Groupe JLO, en qualité de société à mission et développeur de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, est soucieux de créer un environnement et des conditions de travail favorables pour l'ensemble de son écosystème (collaborateurs, clients, sous-traitants et fournisseurs).



De nombreux dispositifs, dont certains mis à disposition de nos parties prenantes, sont centralisés et accessibles depuis notre plateforme QVCT au service de **#LaVieAuTravailEnMieux** :



PIMEO   
by JLO



## a • Nos dispositifs de signalement & d'accompagnement by JLO

**Dispositif de signalement et d'écoute,** dont la responsabilité incombe à nos deux référents Diversité-Egalité Professionnelle internes :

**François BENARD** et **Esther SICARD**



Ce dispositif a vocation à recueillir les plaintes ou dysfonctionnements, et à traiter les réclamations internes portant sur des discriminations et/ou actes de harcèlement moral/sexuel supposés ou avérés.

**Ce dispositif est accessible à nos équipes mais également aux candidats et sous-traitants du Groupe JLO.**

**Dispositif interne de prévention composé de deux référentes Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes au sein du CSE.**



Leur rôle est crucial pour la prévention et la gestion des situations de harcèlement sexuel et de comportements sexistes au sein de l'entreprise. Elles informent et sensibilisent les salariés sur la politique interne de Tolérance 0, elles écoutent et accompagnent les collaborateurs victimes de harcèlement et d'agissement sexiste, et travaillent en collaboration avec **la référente Harcèlement Sexuel et Agissement Sexiste au sein de la direction** sur les actions visant à améliorer les conditions de travail et prévenir ces comportements.



**Les collaborateurs du Groupe et membres de leur famille qui ressentent le besoin d'aborder une situation vécue de mal-être, questionnement ou de souffrance concernant une difficulté personnelle, professionnelle ou mixte, ont accès à un dispositif de ligne d'écoute.**



**Cette ligne d'écoute est prise en charge par un psychologue externe au GROUPE JLO et accessible à l'ensemble des membres de la famille de nos collaborateurs.**



LIEN • ÉCOUTE • ACCOMPAGNEMENT

**Le dispositif léa (Lien Ecoute et Accompagnement)** est appliqué en interne avec pour objectif de garder le lien avec les salariés en arrêt de travail, un des facteurs de réussite du retour à l'emploi et du maintien dans l'emploi.

## b • Les dispositifs d'accompagnement mis à disposition par nos partenaires

Afin de contribuer à une meilleure conciliation des temps de vie ; le Groupe JLO propose à l'ensemble de ses équipes des dispositifs proposés par ses partenaires.

**CES SERVICES AINSI CONTRIBUENT AU MIEUX SE RÉALISER.**



### SOULAGER ET PREVENIR VOS DOULEURS DURBALEMENT

- exercices physiques
- accompagnement par un kinésithérapeute
- ...



### DISPOSITIF DE LANCEUR D'ALERTE

Dispositif de lanceur d'alerte **Whistleblower** interne et externe permettant de signaler des faits graves de manière confidentielle ou anonyme, ou en cas de soupçons raisonnables à cet égard.



### ACCOMPAGNEMENT À LA PARENTALITÉ

Le Groupe JLO dispose de berceaux d'entreprise au sein des réseaux « **Les Petits Chaperons Rouges** » et « **BABILOU** », permettant une meilleure conciliation des temps de vie dans le cadre de la parentalité sur l'ensemble du territoire.



### AU SERVICE DES AIDANTS

**Prev&Care**, la première solution de Care Management dédiée aux salariés aidants familiaux.





# NOTES



Area with horizontal dotted lines for writing notes.



GROUPE JLO

■ GROUPE APICIL

598 Boulevard Albert Camus  
69400 Villefranche-sur-Saône  
Tél : 04 74 09 08 67

Mail : [contact@groupe-jlo.com](mailto:contact@groupe-jlo.com)  
[www.groupe-jlo.com](http://www.groupe-jlo.com)