



GROUPE JLO

■ GROUPE APICIL

RAPPORT 2024

SOCIÉTÉ A MISSION



SOMMAIRE

EDITO	P3
1 • LA MISSION DU GROUPE JLO, UNE VISION STRATÉGIQUE DE LA DÉMARCHE RSE	P4
a. Notre ADN	P4-5
b. Une approche structurante de la QVCT	P6
2 • NOTRE MODÈLE DE MISSION	P7
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
3 • FEUILLE DE ROUTE : BILAN ET TRAJECTOIRE	P22
Objectif statutaire #1	P22-23
Objectif statutaire #2	P24-25
Objectif statutaire #3	P26-27
Objectif statutaire #4	P28-29
La Fresque de la QVCT	P30-31
Nos trajectoires	P32
4 • UNE ÉVALUATION 360° DE L'IMPACT	P33
5 • SE RECONNECTER À NOTRE QVCT	P34
a. Nos dispositifs de signalement & d'accompagnement by JLO	P35
b. Les dispositifs d'accompagnement mis à disposition par nos partenaires	P36

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.

2024
2025

“ 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

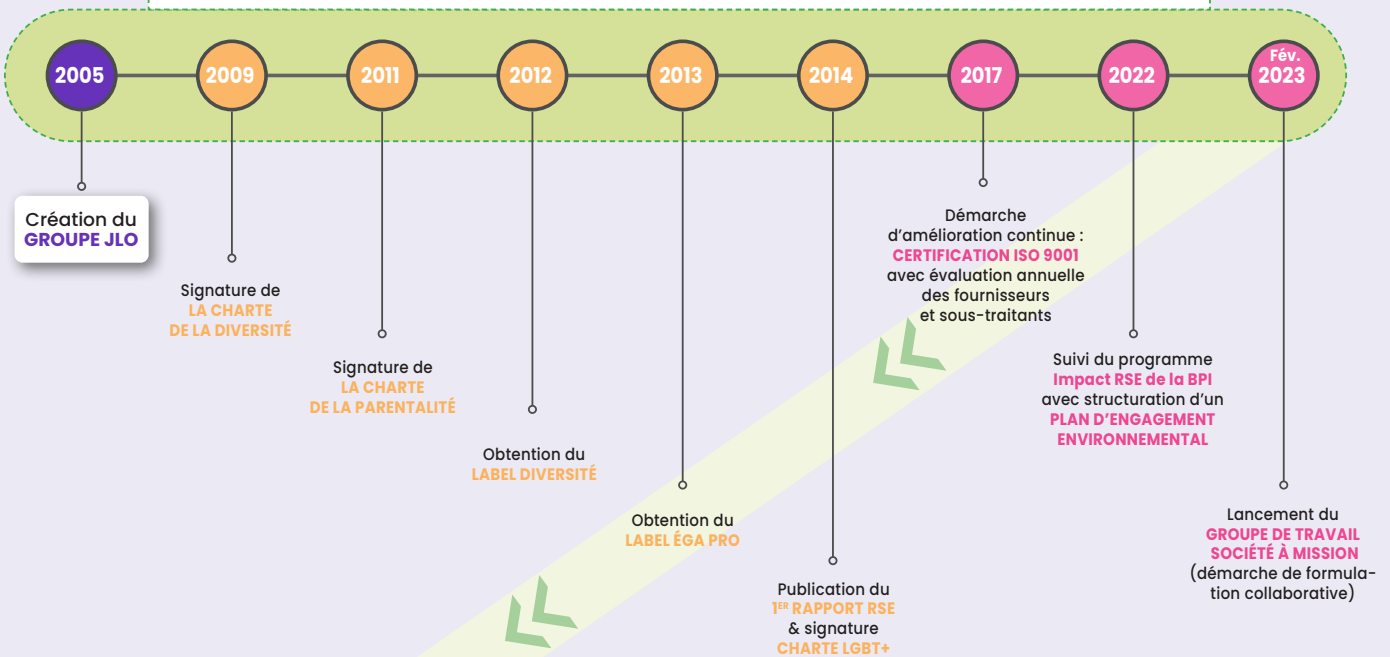


Signataire

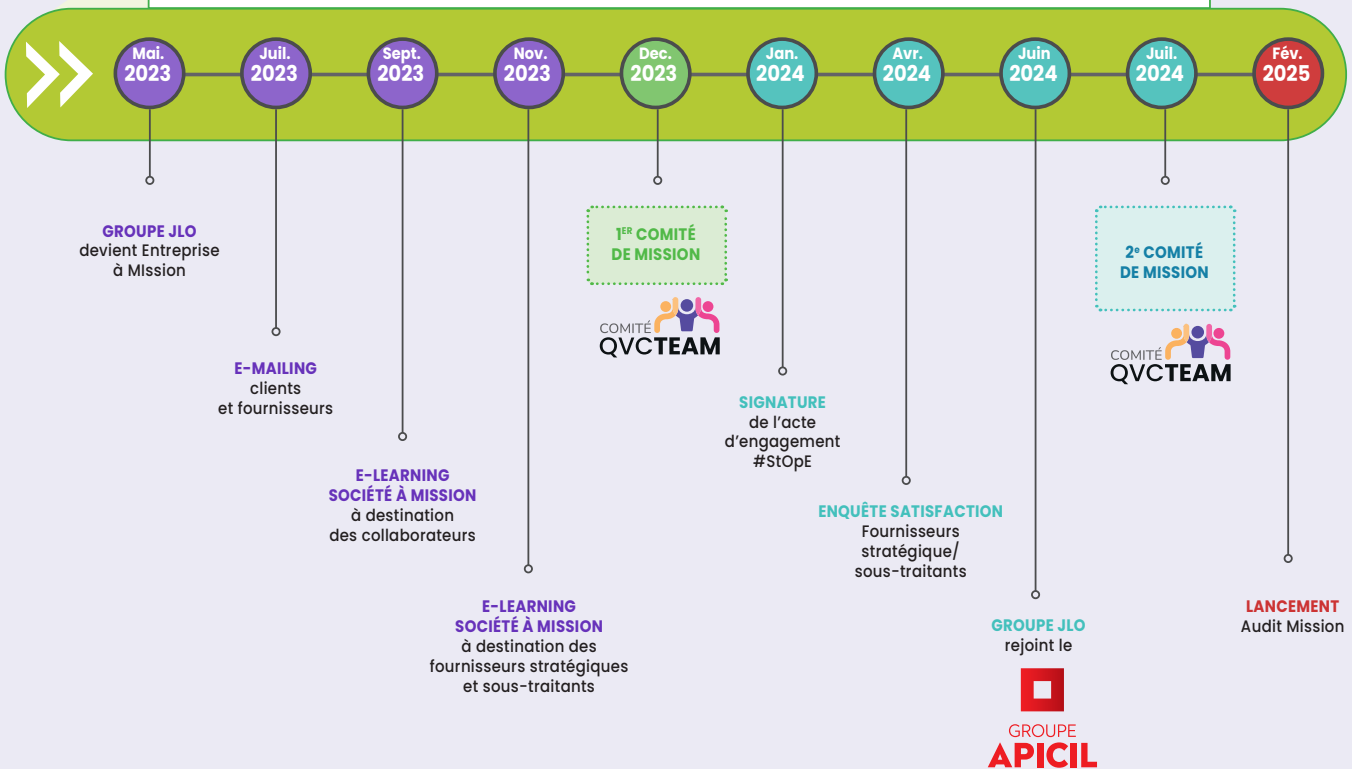


b. Notre parcours de société engagée

>>> 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^{ème} 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 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



#VISION

conviction, enjeux et ambition du projet

Contribuer à développer #lavieautravailenmieux dans les organisations



LA VIE AU TRAVAIL EN MIEUX
PARTAGE • ENGAGEMENT • EXCELLENCE



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.



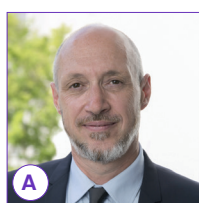
Au-delà des instances de gouvernance, le rôle de l'équipe managériale est prépondérant dans l'appropriation de la mission et sa déclinaison dans le business model du Groupe JLO.

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 :



INVITÉ PERMANENT

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



PARTIES PRENANTES INTERNES

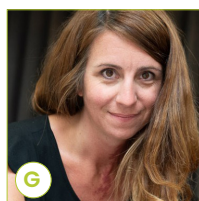
B **Emilie GASQUET**
Directrice Associée en charge du Capital Humain et de l'Impact /
Présidente du Comité de Mission

C **François BENARD**
Directeur Régional/ Référent Diversité & Egalité Professionnelle



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 Consultants Partenaires



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**

Étant 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



3 réunions en
présentiel de
Comité de Mission

3 groupes de Travail

9 membres
+ 1 invité permanent

2^e rapport
de mission

100%
de taux
de participation
au e-learning

3
membres formés
à la démarche
d'accompagnement
à la qualité
d'Entreprise À 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 en présentiel chaque **quadrimestre**

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^{ère} 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

■ MEMBRES DU COMITÉ OPÉRATIONNEL

- Directeurs Régionaux/Agence
- Directeur Learning
et Marque Employeur
- Directeur Services
et Solutions Digitales
- Directeur Développement
Commercial
- Responsable Marketing
de l'Offre
- Responsable Marketing Digital
- Responsable Administrative
et Financière

LES RÉFÉRENTS OPÉRATIONNELS «AMBASSADEURS»

■ L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS DU GROUPE JLO

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

	Objectif 2024	Résultats 2024	Cible 2025
PROMOUVOIR			
EN SENSIBILISANT ET FORMANT NOS COLLABORATEURS SUR LA QVCT ET LES MÉTHODOLOGIES ASSOCIÉES			
Taux de réalisation des Comités Stratégiques et réunions d'activités	90%	92%	90%
EN EMBARQUANT NOS PARTIES PRENANTES DANS NOTRE APPROCHE DE LA QVCT			
Nombre de prises de parole promouvant la QVCT, • webinars • matinales • conférences	10	7 WEBINARS nationaux pour 560 visionnages. 8 MATINALES pour 100 entreprises 6 CONFÉRENCES avec 100 participants	>=15
Taux d'engagement sur les réseaux sociaux	>=19%	19,94%	>=20%

Avis du Comité de mission sur l'indicateur : Performant > En chemin > A renforcer >



AVIS DU COMITÉ DE MISSION :

Le Comité de Mission souligne la dynamique de promotion de son offre QVCT à travers son modèle des 5M auprès de l'ensemble des parties prenantes, et ce par des supports adaptés (webinaires, publications, matinales...).

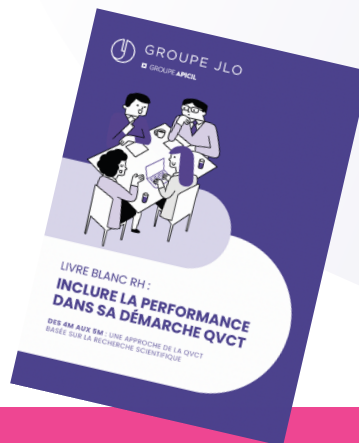
Les membres mettent en avant la pertinence d'avoir su ajuster en cours d'année la fréquence de ses publications sur les réseaux sociaux et de se questionner sur la bonne méthodologie de promotion auprès des équipes.

Il reste encore à travailler cette thématique en construction sur 2025.

Le Groupe JLO a su faire preuve de renoncement, et ainsi rechercher de la communication pour l'engagement et non pas uniquement par le volume.

Cette démarche a permis d'augmenter le taux d'engagement de sa communauté. Une vigilance est cependant à apporter sur le risque de se fixer des objectifs trop ambitieux.

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 : DESTINATION LE MIEUX

Pour la 2^{ème} année consécutive 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 en lien avec nos engagements faisant partie du défi sont :](#)

- Sensibilisation à notre démarche QVCT : % de participation aux modules de e-learning (dont Société à Mission) et Serious Game
- Digitalisation : volume des impressions papiers
- Mobilité Douce trajet domicile/lieu travail : nb de kms parcouru à pied, en vélo, trottinette
- Lutte c/pollution numérique : volume de stockage
- Mécénat de compétence/Initiatives collaboratives : réalisation d'action solidaire

TABLE RONDE SUR LA QVCT, UN REMPART FACE À L'USURE PROFESSIONNELLE ?

Dans un contexte de vieillissement de la population active et de report progressif de l'âge de la retraite, le Groupe JLO a fait le choix d'apporter sa vision sur cet enjeu saillant par la publication d'un livre blanc

et d'éclairer les directions RH... Une table ronde a été organisée le 02 octobre 2024 à Paris pour faire prendre conscience à la presse professionnelle des enjeux de l'usure professionnelle



Thomas Perrin
Directeur Général Adjoint
Services - Groupe APICIL



Stéphane Roose Directeur
Pôle Conseil - Associé -
Groupe JLO



Dr Karine Ferrand
Directeur Général
Médecin du travail








Isabelle Barth
Professeure des Universités
en Management

OBJECTIFS STATUTAIRES #2

ACCOMPAGNER NOTRE ÉCOSYSTÈME



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

	Objectif 2024	Résultats 2024	Cible 2025
ACCOMPAGNER			
EN SENSIBILISANT ET FORMANT NOS COLLABORATEURS SUR LA QVCT ET LES MÉTHODOLOGIES ASSOCIÉES			
Taux de collaborateurs ayant réalisé une action de formation sur les 3 dernières années	100%	100% 	100%
EN SENSIBILISANT ET FORMANT NOS CLIENTS ET BÉNÉFICIAIRES AFIN QU'ILS S'EMPARENT DE LA DÉMARCHÉ QVCT			
Nombre de stagiaires formés aux enjeux de la QVCT	8000 dont 2500 en e-learning	7028  dont 2054 en e learning	7500 dont 2300 en e-learning
Nombre de clients accompagnés sur l'offre du Groupe (hors AGEFIPH et achat matériel)	400 Nb de nouveaux clients 2024 : 120	483  Nb de nouveaux clients 2024 : 147	550 Nb de nouveaux clients 2025 : 250
EN DÉPLOYANT DES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS			
Nombre de maintien dans l'emploi de Travailleur en situation de handicap	>= 2000	2 075 	>=2000
EN MESURANT L'IMPACT DES INTERVENTIONS DU GROUPE JLO AUPRÈS DE NOS CLIENTS			
« Notre accompagnement a t'il contribué à améliorer votre QVCT au sein de votre organisation ? » Question issue de enquête de satisfaction.	>80%	87% 	>=85%

Avis du Comité de mission sur l'indicateur : [Performant](#)  [En chemin](#)  [A renforcer](#) 



AVIS DU COMITÉ DE MISSION :

Une démarche d'accompagnement qui semble solidement établie auprès de l'ensemble des communautés et se traduit par l'atteinte des objectifs permettant à chacun/chacune de devenir acteur de sa politique QVCT. Cette démarche a cependant été impactée par le contexte d'instabilité politique, notamment au niveau de l'activité formation qui a subi un ralentissement sur le 2nd semestre.

Le Comité de Mission estime que la non-atteinte de cet indicateur mérite d'être davantage analysée au

regard des objectifs de la mission. En effet sur le volet LMS client, l'acquisition des solutions e-learning en marque blanche (format SCORM) et leurs déploiements auprès des publics cibles ne sont actuellement pas quantifiés, représentant un potentiel d'impact majeur supplémentaire.

Une vigilance est également à apporter à un risque d'objectifs parfois trop ambitieux quant à une démarche encore très récente pour définir le bon axe de progression.

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.

Nous tenons à inviter nos clients et partenaires pour favoriser l'échange autour des enjeux RH plus que la promotion de nos offres.

Par cette démarche nos clients deviennent acteurs de leur démarche QVCT.

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.

ACCOMPAGNER NOTRE ÉCOSYSTÈME DANS L'APPROPRIATION DE LA MISSION

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.






Suite à l'adoption de la qualité de société à Mission, un serious game EAM développé par nos équipe de Digital Learning Manager a été mis à la disposition de nos collaborateurs mais aussi de nos fournisseurs stratégiques et consultants partenaires. L'objectif étant que l'ensemble de nos communautés s'approprié la Mission du Groupe JLO et soit partie prenante de notre démarche.

OBJECTIF STATUTAIRE #3

RÉPONDRE AUX BESOINS DE NOTRE ÉCOSYSTÈME



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

	Objectif 2024	Résultats 2024	Cible 2025
RÉPONDRE			
AUX ATTENTES DE NOS COLLABORATEURS			
Taux de satisfaction moyen au baromètre QVCT	≥ 70%	74,73% 	≥ 70%
AUX ATTENTES DE NOS CLIENTS			
Taux de satisfaction des clients	≥ 95%	95% 	≥ 95%
AUX ATTENTES DES BÉNÉFICIAIRES DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI			
Taux de satisfaction des bénéficiaires de maintien dans l'emploi	≥ 95%	92% 	≥ 95%
AUX ATTENTES DE NOS CONSULTANTS PARTENAIRES			
Taux de satisfaction des consultants partenaires	≥ 87%	87% 	≥ 70%
AUX ATTENTES DE NOS FOURNISSEURS STRATÉGIQUES			
Taux de satisfaction des fournisseurs stratégiques	≥ 94%	94% 	≥ 70%

Avis du Comité de mission sur l'indicateur : [Performant](#) >  [En chemin](#) >  [A renforcer](#) > 



AVIS DU COMITÉ DE MISSION :

Le système d'évaluation de l'expérience de l'écosystème Groupe JLO est à la fois robuste et révèle une posture client permettant d'atteindre l'ensemble des objectifs.

Le Comité de Mission souligne les initiatives prise par le Groupe afin de s'adapter au mieux aux besoins de son écosystème et se challenger sur sa posture.

NOS AVANCÉES

DIAGNOSTIC CULTURE CLIENT

Le Groupe JLO a initié en 2024 sa première enquête COS - mesure scientifique de la culture client.

Cet outil permet ainsi de mesurer le niveau de culture client d'une organisation ainsi que l'orientation client des collaborateurs.

Réaliser ce type de démarche permet de mettre en lumière les priorités d'actions pour développer la culture client au sein de notre business model.

Le Groupe JLO a enregistré un taux de réponse exceptionnel pour une 1^{ère} campagne de 91%.

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.

EXPERIENCE COLLABORATEUR ET ATTRACTIVITE

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

	Objectif 2024	Résultats 2024	Cible 2025
INNOVER			
PAR UNE DYNAMIQUE R&D ET L'EXPERIMENTATION EN INTERNE DES PROJETS DÉVELOPPÉS			
Nombre de projets d'innovation ayant abouti dans l'année	2	2  (Fresque QVCT - Diagnostic Marque Employeur)	2
Part du CA innovation des 3 dernières années / CA total	≥ 1,5% (423 697€)	1,7%  (525 066€)	≥ 1,5% (550 000€)

Avis du Comité de mission sur l'indicateur : Performant >  En chemin >  A renforcer > 

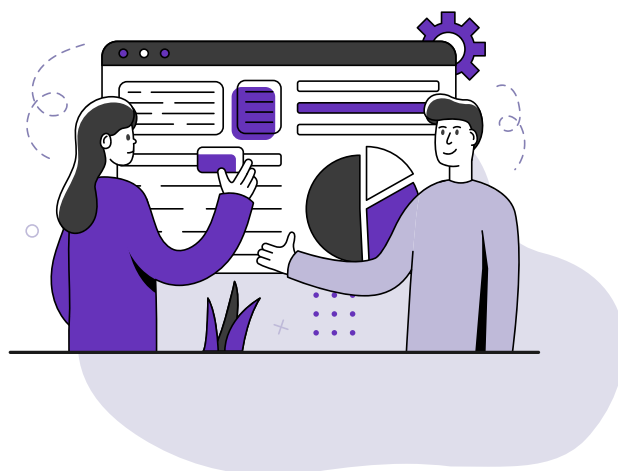


AVIS DU COMITÉ DE MISSION :

Une vraie démarche de R&D est initiée au sein du Groupe JLO, et renforcée par l'intégration d'un jeune docteur et une convention avec un laboratoire de recherche.

La QVCT Team partage également l'importance pour le Groupe JLO de valoriser davantage, au-delà de sa démarche d'innovation, les projets qualifiés de nouveauté impactante en lien avec le modèle des 5M.

Il semblerait également pertinent en lien avec cette démarche de recherche, d'intégrer la dimension d'écologisation du travail au sein de sa réflexion sur l'offre QVCT.



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

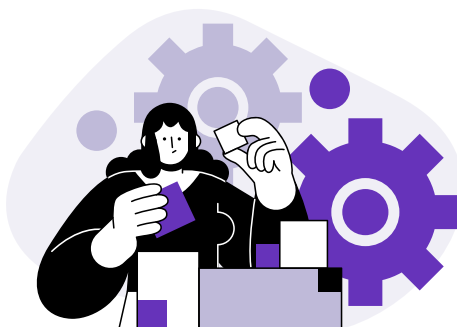
«Le passage des 4 M au 5 M est incontournable, car une entreprise a pour mission de développer de la richesse sociale et économique. Cette évolution démontre la

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...





LA FRESQUE DE LA QVCT : un nouvel outil de sensibilisation impactant



Fort de notre expérience d'accompagnement conseil auprès des organisations engagées dans une démarche QVCT, nous avons compilé l'ensemble de notre savoir-faire en une animation : **la Fresque de la QVCT**, avec 2 objectifs majeurs :

- 1/ **sensibiliser** le plus grands nombre aux enjeux de la QVCT, leurs tenants et leurs aboutissants
- 2/ **aider** les organisations à se structurer et s'organiser afin de mettre en œuvre des actions concrètes et pérennes d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).



Sensibiliser
à la QVCT



JUIN 2024

La Fresque de la QVCT est animée en matinée du séminaire annuel du Groupe JLO pour présenter cette innovation, pour acculturer tous les collaborateurs à la QVCT et pour confronter les visions.



POUR 
58%

**DES FRANÇAIS, L'ENTREPRISE
À LE POUVOIR D'AMÉLIORER
LE MONDE DANS LEQUEL ON VIT.**

Elle n'est devancée que par les citoyens eux-mêmes (67%) et les soignants (63%).

Et devance le gouvernement, les maires, les enseignants, les associations ou les organisations internationales...

* *Source : Baromètre 2023 de l'Institut de l'Entreprise sur la relation des Français à l'entreprise*

Ils ont contribué à ce projet innovant en interne :
pilotage, séquençage, contenus, graphisme ...



NOS TRAJECTOIRES



L'année 2025 sera une année de collaboration entre le commerce, l'offre et les opérations pour placer le client au coeur et booster notre performance économique, sociale et durable. Notre intention étant de fédérer les énergies et renforcer les collaborations pour développer notre efficacité et gagner notre P.A.R.I 2025

2025

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 plan d'action issu de l'enquête COS

OBJECTIF STATUTAIRE #4

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

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 DÉPLOYÉS

■ COLLABORATEURS :

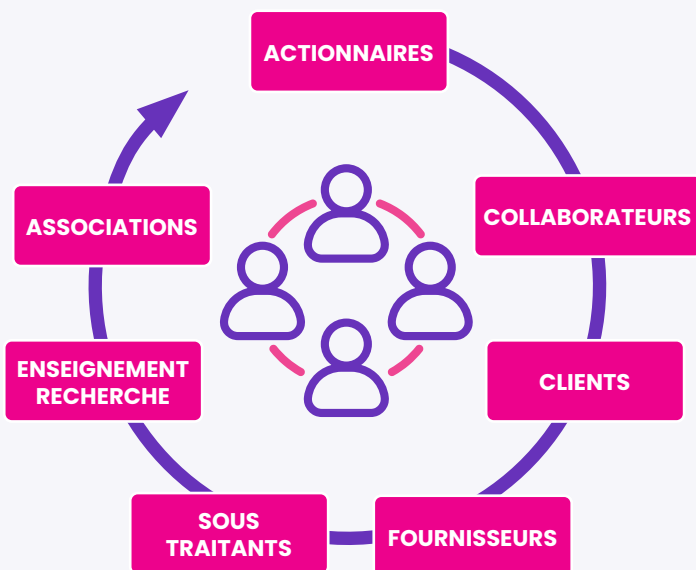
- Baromètre Social :
Speak Up - Diagnostic
Marque Employeur

■ 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.

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 Détection et Prévention Burn Out

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.

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.



LIEN • ÉCOUTE • ACCOMPAGNEMENT

Le dispositif lea (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 DURABLEMENT

- 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.





Pour rédiger ce rapport, le Comité de mission :

- › s'est réuni 3 fois dans l'année,
- › a eu accès à tous les documents nécessaires à la vérification de l'atteinte des objectifs
- › et a réalisé des points de suivi réguliers pour piloter la réalisation des engagements



NOTES

A series of horizontal dotted lines for taking notes.



Area with horizontal dotted lines for writing.



WWW.GROUPE-JLO.COM