



GROUPE JLO

■ GROUPE APICIL

RAPPORT 2025

SOCIÉTÉ A MISSION



SOMMAIRE

EDITO	P3
1 • LA MISSION DU GROUPE JLO : UNE AMBITION QVCT INTÉGRÉE À LA STRATÉGIE	P4
2 • NOTRE MODÈLE DE MISSION	P6
a. Société à mission et engagements	P6
b. Notre parcours d'entreprise responsable	P7
c. Un rapprochement porteur de sens et de synergie	P8
d. Nouvelle étape clé : un audit qui confirme notre mission	P9
e. Notre raison d'être - Ce qui nous anime	P10
f. Nos 4 Valeurs - Ce que nous incarnons	P11
3 • UNE GOUVERNANCE PARTAGÉE AU SERVICE DE LA MISSION	P16
4 • LA PLACE DES PARTIES PRENANTES, UNE ÉVALUATION À 360° DE L'IMPACT	P17
5 • FEUILLE DE ROUTE : BILAN ET PILOTAGE	P24
Objectif statutaire #1	P24
Objectif statutaire #2	P28
Objectif statutaire #3	P32
Objectif statutaire #4	P34
6 • LA SANTÉ MENTALE	P36
1 • La santé mentale, Grande Cause nationale 2025 et 2026	P36
2 • La santé mentale, un fort enjeu des DRH	P37
3 • Un engagement à l'innovation pour le Groupe JLO	P38
7 • NOS TRAJECTOIRES 2026/2027	P40
8 • SE RECONNECTER À NOTRE QVCT	P41
a. Nos dispositifs de signalement & d'accompagnement by JLO	P42
b. Les dispositifs d'accompagnement mis à disposition par nos partenaires	P43
9 • AVIS GENERAL COMITE MISSION	P44

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. Cet alignement a d'ailleurs été confirmé lors de notre 1^{er} audit Mission mené sur le 1^{er} trimestre 2025.

Nous sommes un cabinet engagé au quotidien pour [#lavieautravailmieux](#) 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, co-présidé par notre Directrice Associée en charge du Capital Humain & de l'Impact Émilie GASQUET et par Renaud FADY, coach professionnel, consultant partenaire du Groupe JLO. 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.

2025
2026



Jean-Luc ODEYER
Président Fondateur

“ **RAVI**
ET
HEUREUX
DE VOUS
RETROUVER
ICI ”

EDITO

1 La mission du Groupe JLO : une ambition QVCT intégrée à la stratégie

Le 4 mai 2023, le Groupe JLO a franchi une étape historique en devenant le premier cabinet de 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 du capital humain.



Emilie GASQUET
Directrice Associée
Capital Humain et Impact ;
Co-présidente
du Comité de Mission.

L'adoption de la qualité de Société à Mission constitue **une déclaration d'intention forte**, révélatrice de l'ADN du Groupe JLO et pleinement alignée avec sa raison d'être, ses engagements et ses valeurs. Elle traduit une double conviction fondatrice :

- il n'y a pas de **performance économique durable sans performance sociale**,
- et chaque employeur doit être **un acteur engagé en faveur de #LaVieAuTravailEnMieux**.

Fidèle à sa raison d'être « Agissons ensemble en faveur de #LaVieAuTravailEnMieux », le Groupe JLO œuvre au quotidien auprès de ses clients et de l'ensemble de ses parties prenantes pour accompagner la transformation des organisations, renforcer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et générer un **impact social positif et durable**.

Cette ambition s'incarne désormais dans un cadre de gouvernance renforcé, structuré autour d'objectifs de mission clairement définis, suivis et évalués dans la durée.

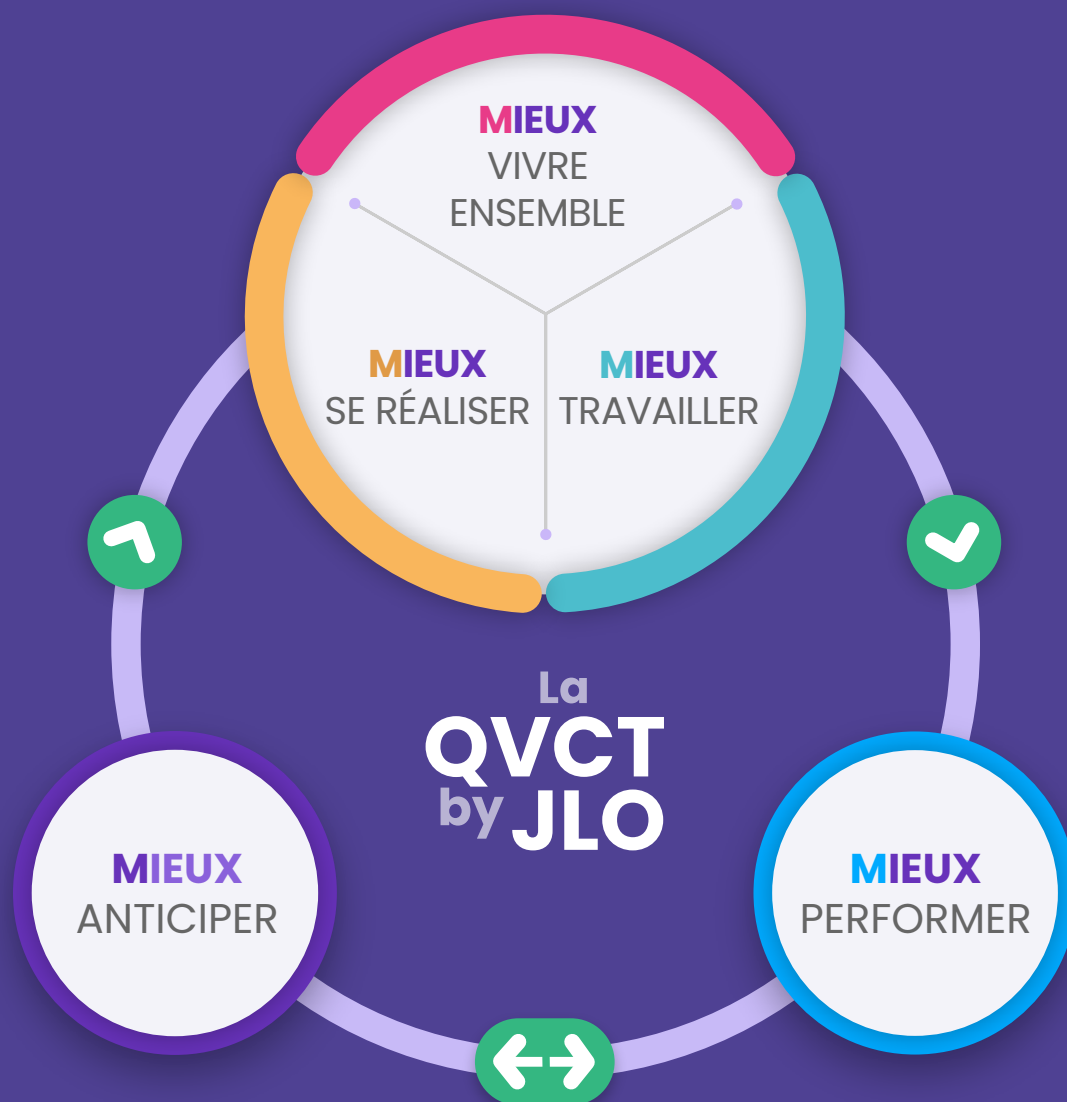
Dans ce contexte, **le comité de mission** joue un rôle central. Véritable instance de vigilance, de dialogue et d'éclairage stratégique, il garantit la cohérence entre les orientations du Groupe, ses pratiques opérationnelles et les engagements inscrits dans ses statuts. Il contribue à ancrer la mission dans la réalité du travail, à questionner les choix, à mesurer l'impact et à nourrir une dynamique d'amélioration continue au service du projet d'entreprise.

La mission présentée dans ce rapport s'inscrit pleinement dans cette gouvernance engagée. Conçue comme un **levier d'engagement collectif**, elle a permis de mobiliser les acteurs, de renforcer les dynamiques de co construction et de faire vivre concrètement la mission de l'entreprise au plus près des équipes.

Ce rapport de mission rend compte des travaux menés, des enseignements partagés et des perspectives identifiées par les différentes instances impliquées. Il reflète une conviction forte : la transformation de la Société doit passer par l'évolution du monde de l'entreprise et des attentes de ses parties prenantes.

**Une société à mission
dit clairement pourquoi
elle existe, ce qu'elle veut
apporter à la société
et accepte d'être évaluée
sur cet engagement.**

Le modèle des 5M ou... la nouvelle QVCTbyJLO



La QVCTbyJLO répond à trois objectifs qui forment le socle de la QVCT :
mieux vivre ensemble, mieux travailler et mieux se réaliser.

Le socle de la QVCT permet non seulement à l'employeur de protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs (obligation légale), mais également de créer un espace propice à l'expression des compétences, des performances et des talents.

L'atteinte de ces trois objectifs doit permettre aux organisations de mieux performer dans la durée, ce qui permet en retour de mieux anticiper grâce aux marges de manœuvre créées et de renforcer le socle de la QVCT.

Ainsi se crée le cercle vertueux de la QVCTbyJLO et de #lavieautravailmieux. Il s'agit en fait d'une démarche d'amélioration continue.

2

Notre modèle de mission

a. Société à mission et engagements

La qualité DE SOCIÉTÉ À MISSION

QU'ÉSAKO ?

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 STRUCTURANTE

Certifications



Référencement



Adhésion



UNE POLITIQUE RSE INTÉGRÉE À NOS ENJEUX

Labellisations



Signataire

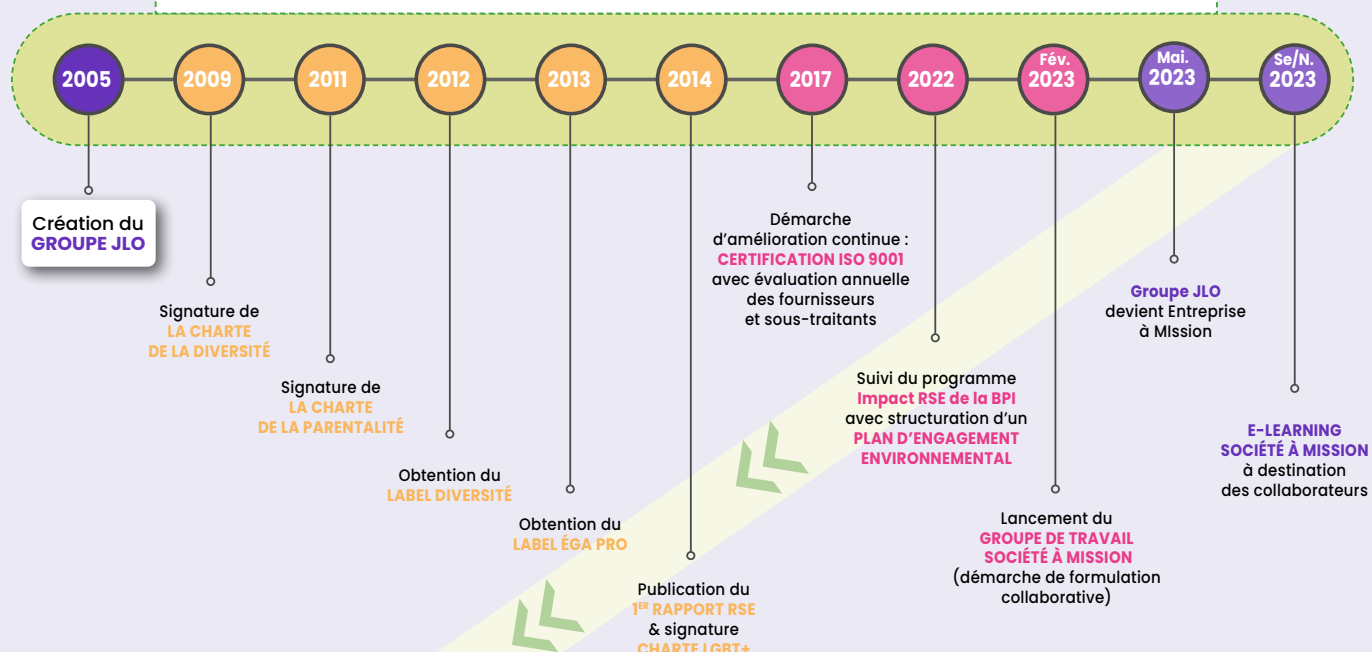


Membre DE

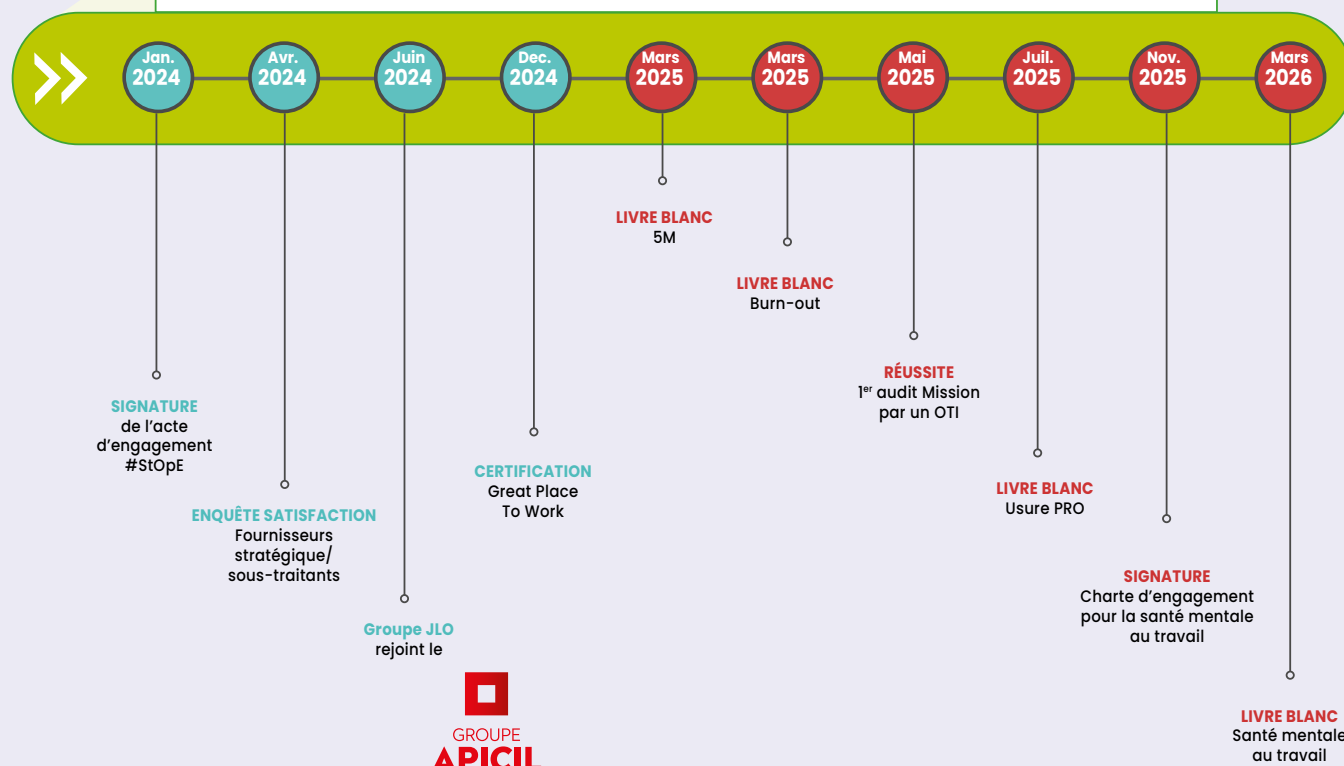


b. Notre parcours d'entreprise responsable

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



>>> QUALITÉ DE SOCIÉTÉ À MISSION >>>



c. Un rapprochement porteur de sens et de synergie

Un rapprochement porteur de sens avec le Groupe APICIL

En juin 2024, le Groupe JLO a rejoint le Groupe APICIL, 3^e groupe de protection sociale. Ce rapprochement permet ainsi au Groupe JLO de changer d'échelle sans changer d'âme : sécuriser son avenir, amplifier son impact, renforcer sa légitimité et offrir à ses équipes un projet durable, engagé et profondément utile au monde du travail.



GROUPE JLO



GROUPE
APICIL

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

SÉCURISER
ET PÉRENNISER
UN PROJET
ENTREPRENEURIAL

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

UNE COMPLEMENTARITE
STRATEGIQUE ENTRE
PROTECTION SOCIALE
ET QVCT

Continuer à faire de
la QVCT un projet de
sens et d'impact, dans
un cadre sécurisant,
sans renoncer à sa
culture, à son agilité ni
à ses engagements



GROUPE
APICIL

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



d. Nouvelle étape clé : un audit qui confirme notre mission

Le Groupe JLO a réalisé son **premier audit de vérification en tant que société à mission**, mené par l'Organisme Tiers Indépendant AUPEAM.

Ce temps fort de l'année 2025 a mobilisé un panel représentatif d'acteurs engagés dans notre démarche à savoir : l'ensemble des membres du Comité de Mission, plus d'une vingtaine de collaborateurs du Groupe JLO ainsi que le Directeur du Capital Humain de l'une de notre entreprise cliente – elle-même société à mission.

Cet audit confirme que **le Groupe JLO respecte pleinement les engagements inscrits dans sa mission**.

La mission du Groupe est reconnue comme **claire, cohérente et en lien direct avec ses activités** : agir pour améliorer la Qualité de Vie et les Conditions de Travail, en conciliant performance sociale et performance économique.

Cet audit confirme que cette mission est **bien comprise et portée au quotidien par les équipes**, et qu'elle guide les choix stratégiques de l'entreprise.

L'audit met en avant une **gouvernance de mission solide**, portée par un comité de mission actif, ainsi que des moyens concrets consacrés à la mise en œuvre de la mission, notamment à travers la recherche, l'innovation et le partage de bonnes pratiques.

Dans une démarche **d'amélioration continue**, des pistes de progrès ont également été identifiées. Elles concernent principalement :

- Le **renforcement de la mesure de l'impact réel** des actions menées
- Le développement de **l'engagement des partenaires et de l'écosystème** autour de la mission.

Ces axes constituent des leviers clés pour aller encore plus loin dans les prochaines années.

La dynamique collective autour de notre mission, mise en évidence lors de l'audit, a conduit le cabinet AUPEAM à nous inviter à témoigner dans son livre blanc.



LA MISSION EN ACTIONS

**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** »



UNE CULTURE INTERNE FONDÉE SUR 4 VALEURS CARDINALES

f. NOS 4 VALEURS – Ce que nous incarnons

■ Une démarche structurante

En 2025, le Groupe JLO a engagé une refonte de ses valeurs fondatrices. Cette démarche s'inscrit dans une volonté affirmée de renforcer la cohérence entre la raison d'être du Groupe, sa stratégie de développement et ses pratiques opérationnelles.

Les valeurs historiques du Groupe, qui ont accompagné sa croissance et structuré sa culture, ont été revisitées afin de : mieux refléter l'identité actuelle du Groupe JLO et offrir un cadre de référence commun à l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes.

■ Un processus collaboratif

La refonte des valeurs a été menée selon une démarche participative, associant les instances de gouvernance ainsi que les équipes opérationnelles. Cette dynamique collective a permis :

- de capitaliser sur l'ADN historique du Groupe JLO,
- de faire émerger les pratiques et comportements réellement vécus sur le terrain,
- de projeter les valeurs dans les enjeux futurs du Groupe et de son écosystème.

Ce travail a abouti à un socle de valeurs partagées, explicites et opérationnelles, destiné à guider les décisions stratégiques comme les comportements quotidiens.

1

L'engagement :

S'impliquer à titre individuel et collectif dans la réalisation des missions, le respect des valeurs et la contribution à la satisfaction de nos parties prenantes.

2

L'exemplarité :

Incarner au quotidien les principes et pratiques de QVCT que nous prônons.

3

L'accompagnement :

Soutenir et faire grandir l'ensemble de nos parties prenantes dans leur parcours par une relation de confiance et de co-construction

4

L'impact :

Capacité à générer des transformations durables et mesurables dans les organisations et auprès de nos équipes et des individus.



DES ENGAGEMENTS

QUI NOUS STRUCTURENT

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



DES ENGAGEMENTS

QUI NOUS STRUCTURENT

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 QUI NOUS STRUCTURENT

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

QUI NOUS STRUCTURENT

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

3

Une gouvernance partagée au service de la mission

La structuration de la gouvernance du Groupe JLO permet d'impliquer l'ensemble des instances dans notre stratégie d'impact et de 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 plans d'actions opérationnels et l'appropriation de la mission.

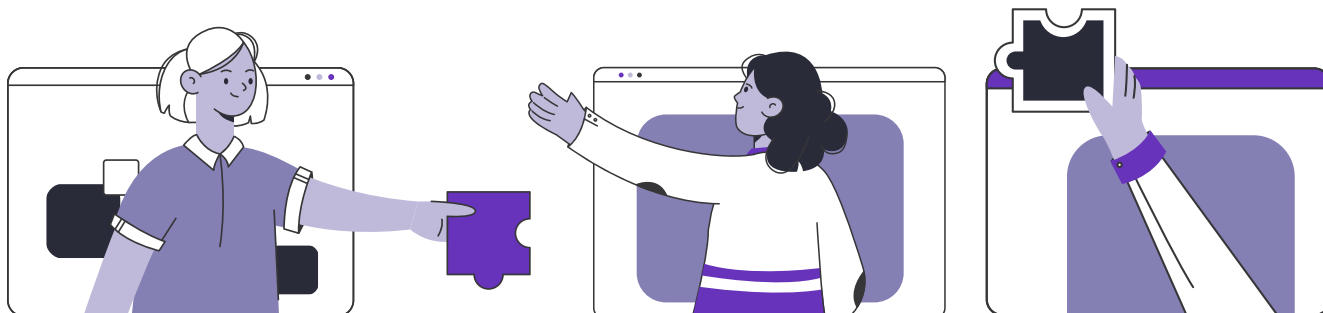
4

La place des parties prenantes 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 qu'elles soient internes ou externes.

La finalité est 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 :

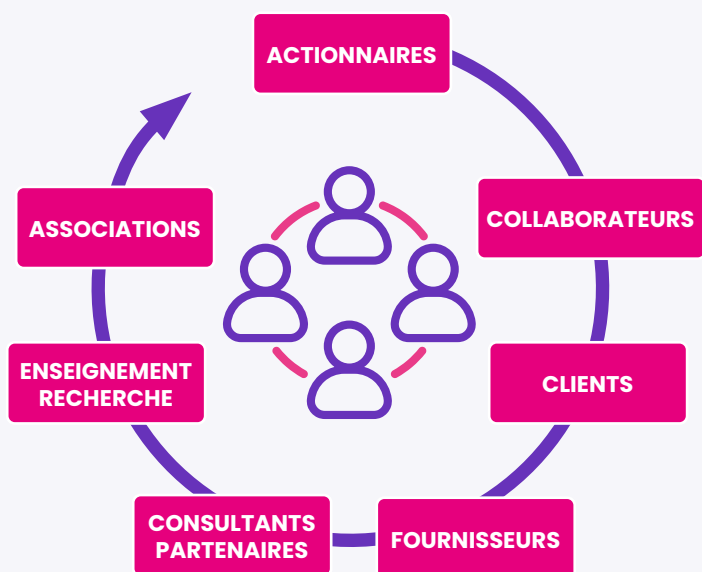
- Baromètre Social :
- Speak Up - Diagnostic
- Marque Employeur - GPTW

■ 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



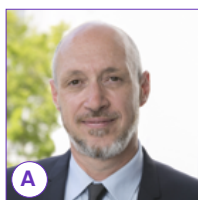
COMITÉ QVCTEAM

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



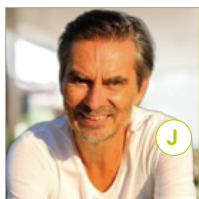
PARTIES PRENANTES INTERNES

- (B) Emilie GASQUET**
Directrice Associée en charge du Capital Humain et de l'Impact /
Présidente du Comité de Mission
- (C) François BENARD**
Directeur Régional/ Référént 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**
Directrice Marketing et Communication
- (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**
Co/Président du Comité de Mission - Coach professionnel -
Communauté des Consultants Partenaires





Renaud **FADY**

J'ai intégré le Comité de mission au printemps 2024 en tant que Consultant partenaire.

Aujourd'hui, fort de cette première expérience très riche, j'ai le plaisir d'aller encore plus loin en tant que Co-Président, aux côtés d'Émilie GASQUET, et de tous les membres investis du Comité.

Ce nouveau rôle est en phase avec le P.A.R.I., et notamment le volet innovation. Épauler, apporter mon regard extérieur, monter en compétences (facilité notamment par mon parcours de formation de société à mission), représenter le Groupe JLO au sein de la Communauté des Entreprises à Mission. Voici quelques actions au service de la mission et de **#lavieautravailenmieux** avec un état d'esprit d'amélioration continue.



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

7 groupes de Travail

9 membres
+ 1 invité permanent

3^e rapport
de mission

100%
de taux
de participation
au e-learning

4

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 innovante et protectrice de l'engagement de la mission

Dans une logique de gouvernance responsable et d'innovation managériale, le Groupe JLO a fait le choix structurant de nommer un **co-président issu des consultants partenaires** au sein de son Comité de mission.

Cette démarche illustre la volonté du Groupe d'ancrer sa mission au cœur des réalités opérationnelles et de reconnaître pleinement le rôle stratégique de l'écosystème des parties prenantes dans la création de valeur durable.

Le consultant partenaire, à la fois acteur de terrain, porteur de l'expertise méthodologique et relais des attentes clients, occupe une position singulière. Sa co-présidence garantit une **lecture croisée et équilibrée** entre la vision stratégique du Groupe et les dynamiques vécues sur le terrain. Elle permet d'enrichir les orientations du Comité de mission par des retours d'expérience concrets.

Cette gouvernance partagée favorise une **prise de décision éclairée**, résolument alignée avec la raison d'être du Groupe, tout en renforçant la crédibilité et l'utilité des engagements pris. Elle constitue également un signal fort envoyé aux parties prenantes internes et externes : leur expertise, leur engagement et leur responsabilité collective sont pleinement reconnus comme des leviers de performance globale et d'impact.

En intégrant un consultant partenaire à la co-présidence de son Comité de mission, le Groupe JLO affirme ainsi une approche pionnière, fondée sur la **co-construction, la transparence et la coresponsabilité**, au service d'une mission vécue et incarnée à tous les niveaux de l'organisation.





PILOTER LA MISSION DU COMITÉ DE MISSION

Un réseau de référents internes

LES RÉFÉRENTS STRATÉGIQUES «SPONSORS»

■ MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION

- Président
- Directrice Associée
Opérations & Développement
- Directeurs Associés – 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
- Directrice Marketing
- Responsable Marketing Digital
- Responsable Administrative
et Financière

LES RÉFÉRENTS OPÉRATIONNELS «AMBASSADEURS»

■ L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS DU Groupe JLO

■ LA COMMUNAUTE DES IMP'ACTEURS

- Ensemble de notre parties prenantes
externes (Clients, Fournisseurs,
Consultants Partenaires....)

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

5

Feuille de route : bilan et pilotage

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

	Objectifs 2025	Résultats 2025	Cible 2026
PROMOUVOIR			
EN SENSIBILISANT ET FORMANT NOS COLLABORATEURS SUR LA QVCT ET LES MÉTHODOLOGIES ASSOCIÉES			
Taux de réalisation des COMIFO et Réunions d'Activité	90%	89% 	90%
EN EMBARQUANT NOS PARTIES PRENANTES DANS NOTRE APPROCHE DE LA QVCT			
Nombre de prises de parole promouvant la QVCT, • webinars • matinales • conférences	>=15%	6 WEBINARS avec 760 participants.  8 MATINALES teams avec 150 entreprises 5 ÉVÈNEMENTS clients pour 50 entreprises	>=15
Taux d'engagement sur les réseaux sociaux	>=20%	24,40% 	>=20%

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



Axe 1 : Promouvoir

L'indicateur actuel de mesure de la sensibilisation gagnerait à évoluer afin de mieux apprécier la pertinence et l'impact des actions de promotion de la QVCT auprès des collaborateurs du Groupe JLO, notamment dans le cadre de la démarche « Client au Cœur »

En l'état, cet indicateur semble davantage refléter une dynamique d'innovation qu'une réelle évaluation de la sensibilisation.

NOS AVANCÉES

PROMOUVOIR



Le 14 mai 2025, les équipes du Groupe JLO ont participé au salon Inclusiv'Day aux côtés du Groupe APICIL, rendez vous incontournable des acteurs engagés en faveur du Mieux Vivre Ensemble.

Cette participation avait pour ambition de créer un espace d'échange et de partage autour des enjeux de Diversité & Inclusion, tout en apportant des réponses concrètes et opérationnelles aux organisations.

A cette occasion, le Groupe JLO avait le plaisir de partager le stand du Groupe APICIL pour faire rayonner la synergie issue du rapprochement entre les deux entités, en faveur de **#LaVieAuTravailEnMieux.**

Deux temps forts ont marqué cette édition :

UN ATELIER FRESQUE DE LA QVCT fondé sur l'intelligence collective et le travail en équipe. Cet atelier a permis de sensibiliser les participants aux enjeux de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, en favorisant la prise de conscience, le dialogue et la co construction de solutions.

UNE CONFÉRENCE intitulée « Repenser le management inclusif dans un monde incertain : quelles actions concrètes pour les RH et les référents diversité ? ».

Animée par nos experts, elle a donné lieu à des échanges riches et pragmatiques, centrés sur les processus RH et ancrés dans les réalités opérationnelles des entreprises.



Inclusiv'Day 2025 en quelques chiffres c'est :	
✓ 6 000 participants	Autant d'éléments qui témoignent de l'impact significatif de cet événement et de l'importance d'y participer activement afin de promouvoir nos engagements.
✓ 500 experts	
✓ 120 interventions	



a • Manifeste du Groupe JLO Promouvoir ce qui nous rassemble et nous engage

En 2025, le Groupe JLO a conduit une démarche visant à **confirmer et promouvoir sa raison d'être et ses engagements**, en cohérence avec son positionnement et les synergies avec le Groupe APICIL.

Le projet de **refonte des valeurs** du Groupe JLO est issu d'un **travail managérial** nourri par des **réunions d'équipes**, permettant de formaliser un socle partagé, en phase avec les pratiques et l'ADN du Groupe.

La démarche a abouti à la consolidation de **quatre valeurs (Engagement – Exemplarité, Accompagnement & Impact)**, la 1^{ère} étant une valeur commune au Groupe APICIL et la **quatrième ayant été validée lors du séminaire des 20 ans**, une étape clé d'appropriation collective.

Le Manifeste constitue ainsi un **outil de promotion** de la raison d'être, des engagements, des valeurs et des compétences communes du Groupe JLO, au service de la cohérence interne et du rayonnement externe. Il permet ainsi de donner davantage de lisibilité à l'ensemble de notre écosystème.



CLARIFIE & ARTICULE

NOTRE RAISON D'ÊTRE
Ce qui nous anime

NOS ENGAGEMENTS
Ce qui nous structure

NOS VALEURS
Ce que nous incarnons

NOS COMPÉTENCES CLÉS
Ce qui fait notre force

NOTRE RAISON D'ÊTRE
En tant que Société à mission

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 !

La transformation de la Société doit passer par l'évolution du monde de l'entreprise et des attentes de nos parties prenantes.

**Embarquons notre écosystème
en faveur de**

#LaVieAuTravailEnMieux

MANIFESTE DU GROUPE JLO

NOS 4 ENGAGEMENTS
Notre P.A.R.I.

PROMOUVOIR - ACCOMPAGNER - RÉPONDRE - INNOVER

Définis et évalués durablement dans notre rapport de mission, ils constituent notre P.A.R.I qui traduit notre responsabilité et notre volonté d'agir en faveur de #LaVieAuTravailEnMieux.

NOS 4 VALEURS

ENGAGEMENT

EXEMPLARITÉ

ACCOMPAGNEMENT

IMPACT

Des valeurs fortes validées et incarnées par nos instances, nos collaborateurs et impact'eurs, qui nous sont propres et sont le socle de notre culture d'entreprise, et la boussole de nos décisions.

NOS 7 COMPÉTENCES CLÉS

Pour incarner nos valeurs et tenir notre P.A.R.I, nous développons des compétences individuelles et collectives clés. Ces compétences sont notre force pour transformer les organisations et faire vivre notre mission.

NOTRE P.A.R.I.

NOS 4 VALEURS

NOS 7 COMPÉTENCES CLÉS

ENGAGEMENT

Le collectif et la transversalité
La culture de la performance

EXEMPLARITÉ

Le sens au travail
L'inclusion et l'accompagnement

ACCOMPAGNEMENT

Le développement des compétences
L'autonomie et la responsabilité

IMPACT

La satisfaction client



OBJECTIFS STATUTAIRES #2

ACCOMPAGNER NOTRE ÉCOSYSTÈME



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

	Objectifs 2025	Résultats 2025	Cible 2026
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 DÉMARCHE QVCT			
Nombre de stagiaires formés aux enjeux de la QVCT	7 500 dont 2 300 en e-learning	7 660  dont 3 412 en e-learning	Idem objectifs 2025
Nombre de clients accompagnés sur l'offre du Groupe (hors AGEFIPH et achat matériel)	550 Nb de nouveaux clients 2025 : 250	518  Nb de nouveaux clients 2025 : 157 483 clients accompagnés pour 147 nouveaux clients	500 Nb de nouveaux clients 2024 : 200
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	2 122 	≥ 2000
EN MESURANT L'IMPACT DES INTERVENTIONS DU GROUPE JLO AUPRÈS DE NOS CLIENTS			
Mesure de l'impact des interventions du Groupe JLO auprès de nos clients	≥ 85%	94% 	≥ 85%

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



Axe 2 : Accompagnement

Les indicateurs témoignent d'un accompagnement qualitatif de l'ensemble des parties prenantes.

Une attention particulière doit toutefois être portée à l'écoute client ainsi qu'au développement d'une démarche de conquête, afin de renforcer le rayonnement de la démarche QVCT du Groupe JLO. Le comité de mission note cependant que malgré la non atteinte de l'objectif de clients accompagnés et de nouveaux clients, les 2 indicateurs sont en évolution versus 2024.

NOS AVANCÉES

ACCOMPAGNER

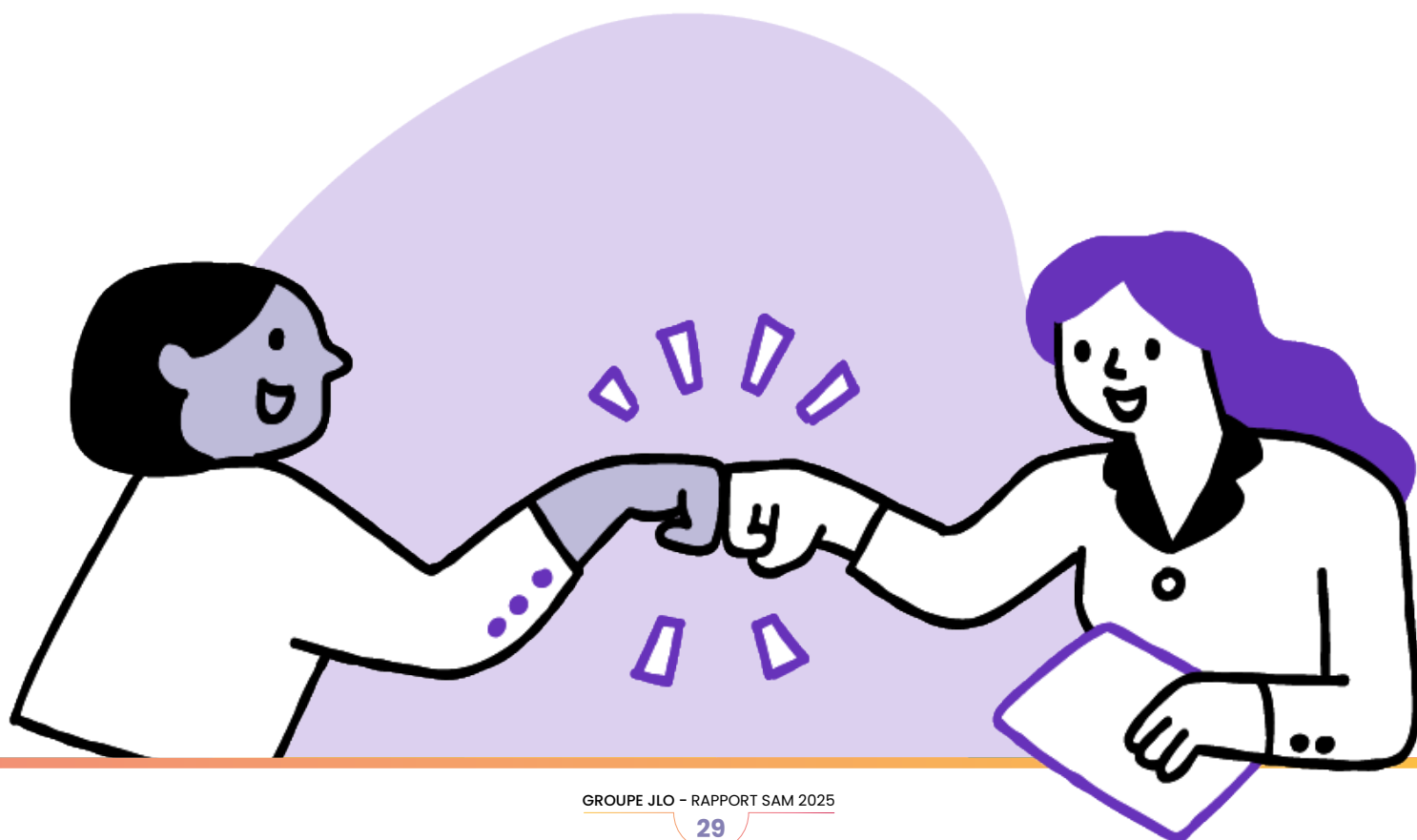
Appliquer en interne les engagements portés auprès de nos clients

En tant que Société à mission, le Groupe JLO veille à incarner en interne les engagements qu'il défend auprès de ses clients. Le comité de direction est historiquement attaché à cette cohérence entre convictions et pratiques, faisant de l'exemplarité un levier central de notre action.

À ce titre, les membres de la direction se sont pleinement mobilisés lors de la Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, organisée du 16 au 20 juin 2025. Cette semaine a été rythmée par des temps forts dédiés à l'inclusion, à la diversité et à l'amélioration durable de la vie au travail.

Parmi ces temps forts, une intervention consacrée à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans l'emploi s'est tenue le 18 juin 2025 à la Tour APICIL, en partenariat avec L'Autre Cercle, le Groupe APICIL, le Groupe JLO, Bluelinea et ASSURHELIUM.

Ces initiatives illustrent concrètement notre engagement à **accompagner** la transformation des organisations, en démontrant que promouvoir la vie au travail en mieux constitue une mission ambitieuse, appliquée avec exigence et cohérence, à commencer par nous mêmes.





MERCREDI 18 JUIN

MIEUX VIVRE ENSEMBLE

LGBT+ : L'INCLUSION AU CŒUR DE NOTRE ENGAGEMENT

Agir pour créer un monde professionnel inclusif, juste et respectueux de toutes les identités.

WEB CONFERENCE > MERCREDI 18 JUIN 11h30 - 14h

Salle Espresso Tour APICIL et Teams : [INSCRIPTION](#)

3 TEMPS FORTS :

- > **Table ronde pilotée par JL. ODEYER avec les témoignages inspirants :**
F. BENARD & E. SICARD
- > **Présentation des guides Autre Cercle**
- > **Re-signature de la charte de l'Autre Cercle :** pour le Groupe JLO aux côtés de BLUELINEA & ASSURHELIUM (1^{ère} signature)

autre cercle



Blueinea
GROUPE APICIL



CONCOURS
PHOTO
GREAT
PLACE
TO WORK :
RETROUVEZ
LE RÈGLEMENT
[ICI](#)



JEUDI 19 JUIN

MIEUX TRAVAILLER

- > **Webinaire Groupe JLO : Parler du travail réel – Enjeux et Méthodes :**
animé par Kali COURT : [INSCRIPTION](#)
- > **Dispositif de E-Santé accessible depuis votre espace PIMEO : [INFORMATION](#)**



VENDREDI 20 JUIN

MIEUX SE RÉALISER

- > **Webinaire réalisé par notre partenaire [Prev&Care](#) :**
Aidance et répis : [RDV sur ce lien TEAMS de 10H à 11H](#)

MIEUX PERFORMER

- > **Dialogue Social : Lancement Speak Up CSE – Direction**

Orga & Contenu du Travail



GROUPE JLO
GROUPE APICIL



Accompagner et faire grandir une communauté de consultants partenaires engagés

Parce que nous sommes attentifs à améliorer notre travail en commun et fidéliser notre communauté d'Imp'acteurs, nous avons convié l'ensemble de nos consultants partenaires à leur 1^{ère} réunion de On boarding

A cette occasion, nous avons abordé les thématiques suivantes :

1. Quels sont les engagements du Groupe JLO en tant que société à mission ?
2. Témoignage d'un consultant partenaire sur son parcours et ses motivations
2. Qui est le Groupe JLO, son marché et ses forces spécifiques ?
3. Comment sommes-nous organisés pour le suivi administratif ?

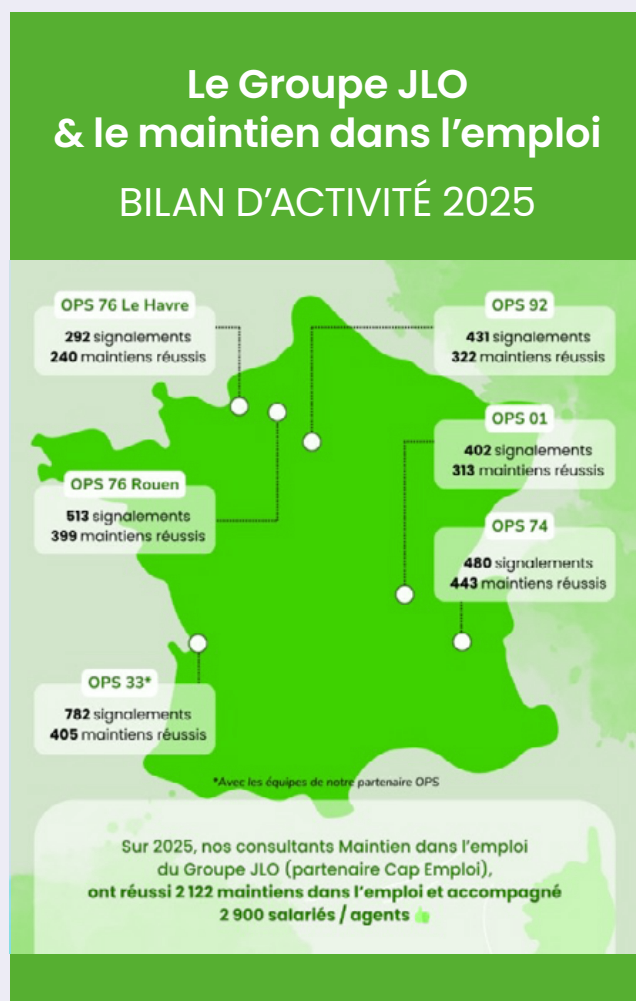
Depuis sa création en 2005, le Groupe JLO accompagne de grands groupes privés et des structures publiques dans la mise en place de politiques de maintien dans l'emploi.

Son expertise s'est progressivement renforcée, notamment à travers le portage, dans plusieurs départements, de l'offre d'accompagnement individuel de l'Agefiph.

Ainsi sur **2025**, nos consultants Maintien dans l'emploi ont accompagné **2 900** salariés ou agents et réussi **2122** maintiens dans l'emploi :

- ✓ **OPS 01** : 402 signalements pour 313 maintiens réussis
- ✓ **OPS 33** : 782 signalements pour 405 maintiens réussis
- ✓ **OPS 76** : Rouen > 513 signalements pour 399 maintiens réussis
- ✓ **OPS Le Havre** : 292 signalements pour 240 maintiens réussis
- ✓ **OPS 92** : 431 signalements pour 322 maintiens réussis

Bravo à nos équipes de consultant.e.s pour leur travail d'accompagnement.



Lien vers le post GJLO => [ICI](#)

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.

	Objectifs 2025	Résultats 2025	Cible 2026
RÉPONDRE			
AUX ATTENTES DE NOS COLLABORATEURS			
Taux de satisfaction moyen au baromètre QVCT	≥ 70%	71% 	≥ 70%
AUX ATTENTES DE NOS CLIENTS			
Taux de satisfaction des clients	≥ 95%	98% 	≥ 95%
AUX ATTENTES DES BÉNÉFICIAIRES DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI			
Taux de satisfaction des bénéficiaires de maintien dans l'emploi	≥ 95%	98% 	≥ 95%
AUX ATTENTES DE NOS CONSULTANTS PARTENAIRES			
Taux de satisfaction des consultants partenaires	≥ 70%	88% 	≥ 70%
AUX ATTENTES DE NOS FOURNISSEURS STRATÉGIQUES			
Taux de satisfaction des fournisseurs stratégiques	≥ 70%	100% 	≥ 70%

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



Axe 3 : Répondre

Les indicateurs retenus pour évaluer la capacité à « répondre aux besoins » appréhendent cette dernière uniquement sous l'angle de la satisfaction des différentes parties prenantes. Les membres du Comité considèrent qu'il s'agit d'un proxy partiel, notamment au regard de l'approche globale de la QVCT.

Par ailleurs, il apparaît pertinent d'intégrer des objectifs cibles à moyen terme afin d'inscrire certaines actions dans la durée et de les articuler avec une démarche d'amélioration continue.

NOS AVANCÉES

RÉPONDRE

Client au cœur : l'ambition d'être tous et toutes ambassadeurs au bénéfice des clients... :

Février 2025, lancement du projet «Client au Cœur» avec une ambition simple :

- faire de chaque collaborateur et partenaire un ambassadeur éclairé et actif de l'offre du Groupe JLO.

Le projet comporte plusieurs axes :

- Animer une communauté de consultants partenaires
- Construire un système de rémunération variable
- Clarifier les rôles des consultants
- Renforcer la transversalité
- Outiller les consultants

Deux moments forts pour être à l'écoute du client

FÉVRIER 2026 – Lancement de l'espace « Client au cœur »

Un espace « **Client au cœur** », accessible en un clic depuis la page d'accueil SharePoint, a été lancé afin d'outiller les équipes autour de l'offre du Groupe JLO.

Structuré en trois rubriques (ambassadeurs, offre de services, business developer), il centralise les ressources clés pour favoriser le rôle d'ambassadeurs pour tous, de nouveaux contacts et d'opportunités, et le cross-selling.

Accueilli très positivement, cet outil est appelé à s'enrichir dans le temps et à servir de socle pour l'onboarding des nouveaux collaborateurs.

MARS 2026 – Réunion des consultants partenaires

La première réunion des consultants partenaires a réuni une quarantaine de participants.

Elle a permis de présenter, avec la contribution de Renaud FADY co-président du Comité de mission et consultant partenaire, la mission, les engagements, les valeurs et les certifications du Groupe JLO, ainsi que le rôle des consultants partenaires en tant qu'Impacteurs dans la démarche d'amélioration continue.

Le positionnement du Groupe, son offre pluridisciplinaire en RH et QVCT et ses facteurs de différenciation (innovation, transversalité, intégration digitale) ont également été partagés.

OBJECTIF STATUTAIRE #4

INNOVER



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

	Objectifs 2025	Résultats 2025	Cible 2026
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 	2
Part du CA innovation des 3 dernières années / CA total	≥ 1,5% (550 000€)	3% 	Reprendre les objectifs 2025

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



Axe 4 : Innover

La démarche d'innovation constitue un levier différenciant qui mérite d'être significativement renforcé dans sa valorisation et sa lisibilité. Le Comité souligne l'importance de mieux l'articuler avec les travaux du Comité de l'Innovation de la Formation et de l'Offre, afin d'en maximiser l'impact, la cohérence et le rayonnement notamment par rapport à la concurrence.



NOS AVANCÉES

INNOVER

IA générative et conseil en Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Le Groupe JLO a travaillé sur l'IA générative appliquée au conseil conseil en QVCT et des conditions de travail (QVCT) selon deux axes :

- comment utiliser l'IA générative pour favoriser l'efficacité des consultants en QVCT ?
- comment utiliser l'IA générative pour favoriser la QVCT des consultants en QVCT ?

Le premier axe a abouti à la mise en valeur de certaines précautions, certaines potentiellement spécifiques au conseil en QVCT, au fait de refaire des missions passées avec une IA générative et à la **réalisation d'une première mission en temps réel** avec notamment un rapport dont la base a été écrite par une IA générative en suivant un protocole de prompts préalablement testé.

Le second axe a abouti à la mise en valeur de certaines idées sur l'IA générative et la QVCT des consultants, par exemple le fait que la question de l'agréabilité des tâches ne se pose pas quand on parle de performance grâce à l'IA générative, mais qu'elle se pose quand on parle de QVCT ; l'importance du temps de correction qui **restructure l'utilisation du temps des consultants** dans leur travail d'écriture ; l'utilisation de l'IA pour faire baisser la charge cognitive et la charge émotionnelle des consultants.

PREMIÈRE PARTICIPATION DU GROUPE JLO À L'ÉCRITURE DU RAPPORT DE L'OBSERVATOIRE DES ARRÊTS DE TRAVAIL DU GROUPE APICIL

Dans le cadre du développement de ses liens avec sa maison-mère, le Groupe JLO **a participé à la rédaction du rapport de l'Observatoire des arrêts de travail du Groupe APICIL.**

Cet observatoire est bâti sur les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN) des entreprises clientes du Groupe APICIL. Cela représente **plus de 53 000 entreprises employant plus d'1 million de salariés**. A ces données s'ajoutent aussi les données de la cellule médicale du Groupe APICIL qui permettent de mieux comprendre les raisons des arrêts longs.

Afin d'apporter une analyse approfondie des données issues de la DSN, celles-ci ont été mises en relation avec des hypothèses explicatives basées sur la littérature scientifique française et internationale.

Le rapport de l'Observatoire des arrêts de travail du Groupe APICIL a été **le seul rapport en 2025** à proposer cette avancée.

Le rapport a mis en avant l'importance de l'amélioration de la QVCT pour effectivement **réduire l'absentéisme**.

6

LA SANTÉ MENTALE

Préserver l'équilibre psychique des personnes :
une cause nationale, un enjeu RH/QVCT,
en alignement avec sa raison d'être.

1 • La santé mentale, Grande Cause nationale 2025 et 2026



C'est le gouvernement français qui a fait ce choix deux années consécutives au regard des difficultés psychologiques accrues de nos concitoyens dans cet espace temps post-covid.

Le Groupe JLO a décidé aux côtés du Groupe Apicil, de **signer la Charte d'engagement pour la santé mentale au travail** portée par l'**Alliance pour la Santé Mentale** et le **Ministère du travail**.

PROMOUVOIR

Les quatre axes d'engagement
sont pleinement en lien avec le travail
quotidien de nos consultants :

1. Sensibiliser et libérer la parole sur la santé mentale,
2. Développer le dialogue sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail,
3. Améliorer en continu les organisations et l'environnement de travail,
4. Soutenir concrètement les travailleurs par des actions de prévention, de formation et d'accompagnement.

Lien vers le post du Groupe JLO => [ICI](#)

**CHARTRE
SANTÉ MENTALE
AU TRAVAIL**

Engagement

L'activité professionnelle constitue un cadre privilégié d'accomplissement et de socialisation. En cela, le travail est un déterminant positif de la santé mentale, telle que définie par l'Organisation Mondiale de la Santé¹.

Aujourd'hui, un quart des salariés se déclare en mauvaise santé mentale² et les troubles psychologiques sont la première cause des arrêts maladie de longue durée³. Si l'on observe une dégradation globale de la santé mentale dans l'ensemble de la société, les travailleurs peuvent être exposés, dans le cadre de leur activité professionnelle, à certains risques susceptibles d'altérer leur santé mentale.

S'engager en faveur de la santé mentale au travail est, au-delà de l'obligation légale de santé et sécurité de l'employeur, un moyen pour les entreprises de renforcer leur démarche en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail, leur attractivité et leur performance sociale et économique. Il s'agit d'un engagement contribuant à une politique de ressources humaines responsable valorisant et renforçant les bénéfices que le travail peut apporter à la santé des salariés.

Consciente de l'importance stratégique du sujet, l'entreprise signataire s'engage pour la santé mentale au travail en mettant en œuvre les actions suivantes dans un délai de trois ans :

- 1 Sensibiliser pour démythifier le sujet de la santé mentale
- 2 Mettre en place un cadre favorable au développement du dialogue sur la prévention, la qualité de vie, l'organisation et les conditions de travail.
- 3 Favoriser l'amélioration continue des conditions de travail.
- 4 Accompagner les situations individuelles.

L'entreprise signataire assurera un suivi et une évaluation régulière des actions menées afin d'en mesurer les effets et de renforcer en continu son engagement en faveur de la santé mentale au travail. Elle transmettra à l'Alliance pour la Santé Mentale des éléments de suivi pour favoriser les échanges de bonnes pratiques au sein du réseau des entreprises signataires.

Date : _____

Signature : _____

Cachet de l'organisation : _____

Signature de la Charte
Paris - novembre 2025

2 • La santé mentale, un fort enjeu des DRH

Les études et sondages sont particulièrement éloquents. Le contre coup de la Crise Covid se fait ressentir dans la société et les organisations publiques comme privées, mettant les Directions RH au centre de situations collectives et individuelles tendues. Le taux d'absentéisme augmente de + 50% versus 2019 (source Améli), avec une proportion grandissante des motifs psycho-sociaux.

Le Groupe JLO accompagne ses collaborateurs et ses clients sur cette problématique dont la saillance est vraiment nouvelle : sensibiliser et expliquer, outiller et orienter, soutenir et faire monter en compétence... autant d'axes de travail pour les consultants et les instances de Direction. Nous avons à cœur de répondre aux attentes des deux cibles internes et externes.

ACCOMPAGNER

Nos collaborateurs en Interne

- **Sensibilisation** sur le 1^{er} semestre 2026 : toutes les équipes du Groupe JLO participent à notre jeu de plateau 'Cap sur la Santé Mentale'.
- Pair-aidance par la **référente burn-out** interne qui a un rôle d'écoute, d'orientation et d'accompagnement.
- Proximité – chaque agence du GJLO disposent de l'un de **nos 13 secouristes PSSM**, premières ressources avant les dispositifs d'aide.

RÉPONDRE

Nos clients en externe

- **Rédaction en interne et diffusion à nos parties prenantes en externe d'un livre blanc** sur la santé mentale à destination des RH pour les outiller sur plusieurs niveaux
- Proposition d'un **dispositif conseil expert RH complet pour préserver la santé mentale de leurs équipes**
 - Diagnostic et baromètre SpeakUP,
 - Plan d'actions,
 - Soutien et accompagnement individuel,
 - Sensibilisation et formation (webinaire, elearning, sensi'clip..)
 - Formation de formateurs PSSM.



Que trouve-t-on dans le Livre Blanc Santé Mentale à destination des RH ?

- ✓ comprendre les enjeux actuels de la santé mentale au travail
- ✓ décrypter le rôle central des RH et des managers
- ✓ agir sur l'organisation du travail et pas seulement sur l'individu
- ✓ mobiliser les bons acteurs pour prévenir et accompagner

Lien Groupe JLO => [ICI](#)

3 • Un engagement à l'innovation pour le Groupe JLO

Fort de ses ressources métiers pluridisciplinaires, de son attention pour les travaux de recherches universitaires et de sa proximité avec le Groupe Apicil, le Groupe JLO grâce à l'engagement de ses collaborateurs a mené à bien plusieurs projets innovants. D'autres parties prenantes ont été un appui essentiel pour approfondir nos connaissances.

INNOVER

- **Développement du jeu de plateau « Cap sur la santé mentale » par les équipes Santé au Travail et Communication.** L'innovation réside dans l'utilisation de la gamification pour aborder un sujet souvent tabou en entreprise : la santé mentale. Contrairement à une sensibilisation « classique », cette approche ludique et participative facilite la libération de la parole et la déstigmatisation.

=> le jeu concourt au prix de l'innovation Preventica Rennes 2026

- **Création de elearning et capsules par les équipes Santé au travail et DLM.** Le parcours « Manager la santé mentale des équipes » est proposé en format blended learning, pour une durée totale de 21 heures, réparties sur une année. Il vise à aider les managers à prendre soin de leur propre santé mentale, tout en développant des pratiques favorisant la santé mentale de leurs équipes au quotidien.

- **Partenariat avec l'association L'BURN**, par qui ont été formés les consultants Groupe JLO à l'accompagnement des personnes en situation de burn out. Un partenariat riche avec une association proche du terrain, engagée et spécialiste du sujet.



- **Apport de ressources à l'action sociale du Groupe Apicil ;** cela se concrétise par des accompagnements humains et experts de personnes en fragilité et rupture sur leur poste et par le déploiement de cellules post-traumatiques par l'équipe Emploi et Santé au Travail.

Lien vers le post Groupe JLO => [ICI](#)



NOUVEAU !



7 | NOS TRAJECTOIRES



NOTRE

OBJECTIF 1

Nous sommes convaincus que l'écoute des réalités de travail et des attentes clients est le moteur de la promotion, de l'accompagnement, de la régulation et de l'innovation en matière de QVCT.

Dans le prolongement de la démarche « Client au Cœur » initiée en 2025, le Groupe JLO favorise une collaboration renforcée entre le commerce, l'offre et les opérations, au service d'une performance globale, créatrice de valeur économique, sociale et durable.

PROMOUVOIR

Promouvoir une vision globale et incarnée de la QVCT

- **Renforcer notre stratégie d'influence** par des prises de positions auprès de notre écosystème
- **Faire de la Santé Mentale un pilier durable de la QVCT**
- Développer une pratique **d'enseignement et de recherche**

OBJECTIF 2

ACCOMPAGNER

Accompagner les organisations et parties prenantes à partir de leurs besoins réels

- Développer l'**acculturation et l'embarquement** des partenaires imp'acteurs
- Maintenir une **politique RH Responsable différenciante**
- Construire **des parcours client fondés sur une démarche collective en maintenant un même niveau d'exigence sur les sujets Diversité et Inclusion QVCT intégrée et cohérente**

OBJECTIF 3

RÉPONDRE

Répondre de manière responsable aux attentes des parties prenantes

- **Maintenir la vision 360° de notre impact auprès de nos parties prenantes**
- Renforcer **l'écoute client et l'efficacité** des actions déployées
- Structurer **l'évolution de nos indicateurs d'impact** pour objectiver les effets de nos actions QVCT

OBJECTIF 4

INNOVER

Innover à partir des enseignements issus de l'écoute

- **Expérimentation de nouveaux formats QVCT** répondant aux contraintes et attentes des clients (formats courts, dispositifs participatifs, accompagnements hybrides).
- Favoriser une appropriation innovante et responsable de **l'intelligence artificielle**
- Collaborer avec le monde de **la recherche**

TRAJECTOIRE

8

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 consultants partenaires 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 d'une référente Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes au sein du CSE.



Son rôle est crucial pour la prévention et la gestion des situations de harcèlement sexuel et de comportements sexistes au sein de l'entreprise. Elle informe et sensibilise les salariés sur la politique interne de Tolérance 0, elle écoute et accompagne les collaborateurs victimes de harcèlement et d'agissement sexiste, et travaille 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 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 CONTRIBUENT AU MIEUX SE RÉALISER.



PREVENTION ACTIVE DES TMS

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



DISPOSITIF DE LANCEUR D'ALERTE

Le dispositif **Whistleblowing** peut être utilisé pour signaler une information liée à un comportement non conforme à nos obligations, nos valeurs et à notre éthique et qui pourrait être préjudiciable à notre entreprise ou bien à la vie ou à la santé d'une personne.



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.



ACCOMPAGNEMENT DES SALAIRES AIDANTS

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



ACCOMPAGNEMENT QUELLE QUE SOIT VOTRE SITUATION.

API SERVICES, met à votre disposition un service d'écoute active et sans limitation.

9

Avis general comite mission



Le Comité de Mission souligne **la qualité globale de la démarche** engagée par le Groupe JLO, qui s'appuie sur des indicateurs traduisant un **accompagnement qualitatif** des parties prenantes et une dynamique d'innovation réelle.

Il tient également à saluer la capacité du Groupe à se challenger, témoignant **d'une volonté d'amélioration continue et d'exigence** dans la mise en œuvre de sa mission. Le Comité souligne la nécessité de valoriser le professionnalisme du Groupe JLO quant au suivi de sa mission qui mériterait d'être davantage valorisé dans ses communications.

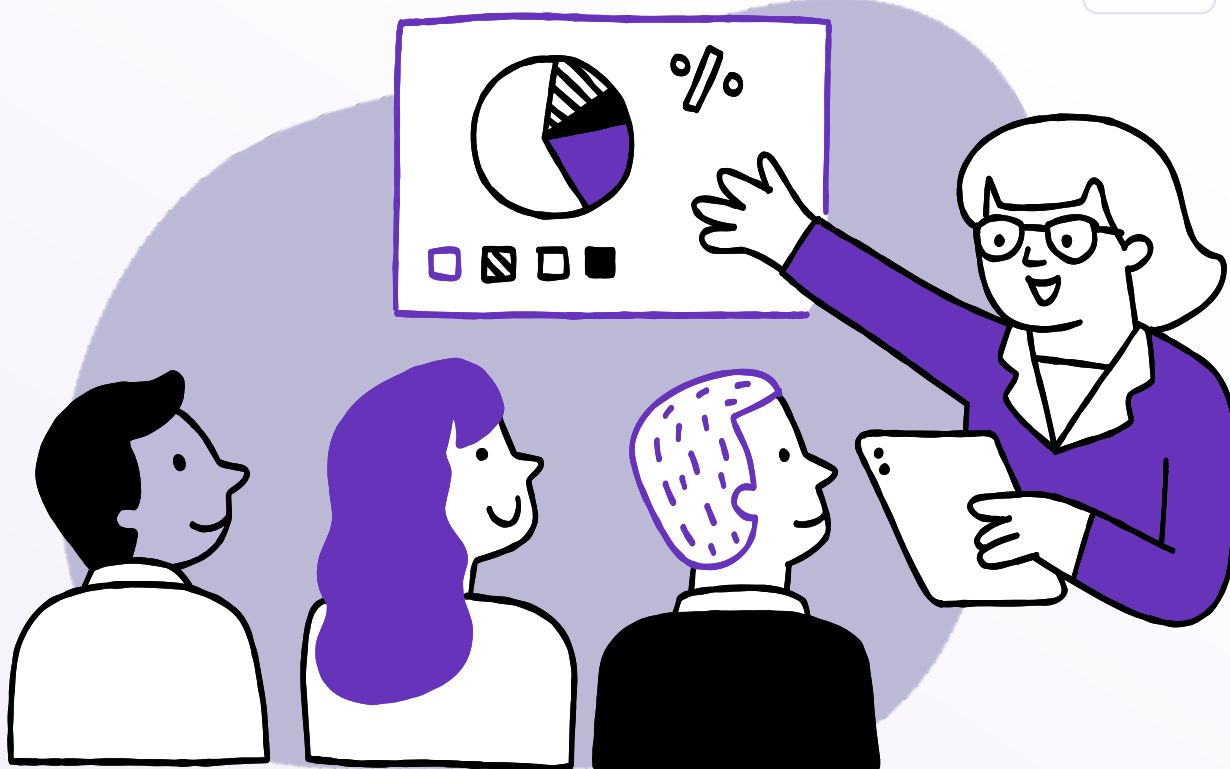
Plusieurs axes de progression sont néanmoins identifiés, notamment en matière de lisibilité et de pertinence de certains indicateurs, de **renforcement de l'écoute client**, ainsi que de structuration d'une démarche de développement permettant d'accroître le rayonnement de l'offre QVCT du Groupe JLO.

Au regard de ces enjeux, le Comité partage la pertinence d'intégrer un nouveau membre représentant la démarche Client au Coeur.

Le Comité invite également à mieux valoriser la dynamique RSE et notamment les actions en faveur de la Diversité et Inclusion pleinement intégrées à la raison d'être. Il souligne également la nécessité d'articuler la démarche d'innovation avec les instances dédiées, afin d'en **maximiser l'impact**, la cohérence et l'inscription dans le temps.

Enfin, le Comité recommande d'engager une réflexion approfondie sur la raison d'être de l'organisation, dont la formulation pourrait apparaître aujourd'hui comme partiellement réductrice au regard de la diversité des publics adressés et du potentiel de rayonnement de l'offre.

Une évolution de cette dernière permettrait **de mieux refléter l'ambition et le positionnement du Groupe JLO**.



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.



Dans un souci d'accessibilité et de clarté, l'écriture inclusive n'est pas utilisée dans ce guide. Les termes employés au masculin se réfèrent aussi bien au genre féminin que masculin.

Groupe JLO - 2026



WWW.GROUPE-JLO.COM

