



SCIENCES PO STRASBOURG CONSULTING



SCIENCES PO STRASBOURG CONSULTING

Dossier de Passage de Marque Junior-Entreprise

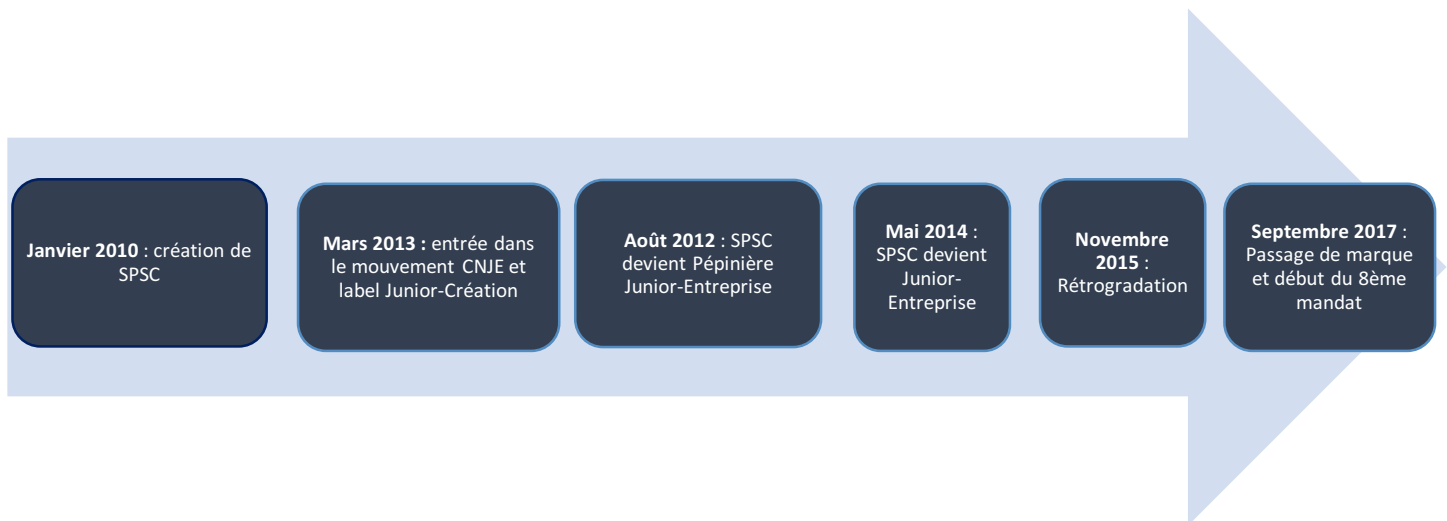
*Chères Présidentes, chers Présidents,
Sciences Po Strasbourg Consulting est heureux de pouvoir vous démontrer toute
sa motivation pour retrouver le label Junior-Entreprise à travers ce dossier.
Nous espérons que son évolution et les axes d'amélioration entrepris sauront
vous en convaincre.*

Amicalement,

*Lise BARLET
Présidente 2016-2017*

Présentation de notre Junior

❖ Notre histoire



❖ Nos spécificités

Sciences Po Strasbourg Consulting est l'une des 23 associations de l'Institut d'Etudes Politiques de Strasbourg. Comme la majorité des IEP de France, le parcours à Sciences Po Strasbourg se fait en cinq ans avec une troisième année obligatoire à l'étranger. La présence de cette année de mobilité est centrale pour comprendre le fonctionnement et la composition de la Junior car elle implique un an de rupture dans la vie de SPSC qui doit, chaque année, redoubler d'efforts pour maintenir une continuité et de la fluidité dans le recrutement de ses administrateurs. Ainsi, la **particularité centrale** de l'association relève de la **composition de l'équipe** associative. Les administrateurs sont majoritairement issus de quatrième année (4A) dans la mesure où nous effectuons en 4A un choix de filière (**Administration publique, Économie et Entreprise, Etudes internationales et européennes, Politique et Sociétés**). Ce choix constitue un outil important de sélection des administrateurs. En effet, le Trésorier est par exemple exclusivement issu de la filière Économie et Entreprise afin de mettre à profit les connaissances acquises durant son cursus. Notre cursus est donc à la fois un avantage et un inconvénient. Il nous permet d'une part de **cibler très tôt** les candidats les plus appropriés aux postes d'administrateurs. Mais d'autre part, il implique la réalisation d'une année de mobilité (3A) qu'il convient de surmonter chaque année afin de recruter, de la manière la plus efficace, les administrateurs de 4A. Cependant, **dans une logique de pérennité**, nous avons depuis septembre 2012 favorisé l'intégration d'étudiants de deuxième année (2A) afin de rompre cette tendance. Nous souhaitons impulser une **dynamique d'émulation** entre les promotions pour permettre à des étudiants de premier cycle de s'initier aux activités d'une Junior et de la réintégrer à un poste différent ou complémentaire en 4A.

❖ Nos domaines de compétence

Ils sont au nombre de cinq et reflètent l'étendue et la diversité des profils au sein de l'IEP :



❖ Nos partenaires



" L'Institut d'Etudes Politiques de Strasbourg s'enorgueillit de compter en son sein une association comme Sciences Po Strasbourg Consulting. Son activité met en valeur les savoirs et savoir-faire acquis dans notre établissement. Elle souligne à merveille l'originalité de notre formation qui vise à concilier un enseignement de haut niveau avec la valorisation professionnelle et fait ainsi bénéficier les acteurs qui font appel à elle de ce niveau d'excellence. Elle prépare ces jeunes étudiants qui en sont les protagonistes à une insertion professionnelle réussie. " Gabriel ECKERT, directeur de Sciences Po Strasbourg.



Le partenariat JIEP a été initié par les Présidents de Juniors des IEP de Paris, Lille, Lyon, Strasbourg, Toulouse, Rennes, Aix-en-Provence et Bordeaux en 2012 et est désormais concrétisé sous la forme d'une convention de partenariat liant les 8 Junior d'IEP. Ce partenariat est né du constat que nos Juniors font face aux mêmes problématiques, due à la profonde similarité de nos parcours scolaires, et que celles-ci devraient être mise à profit pour les sous-traitances et par l'échange de bonnes pratiques.



Depuis décembre 2013, le partenariat des Junior-Entreprises Strasbourgeoise fait l'objet d'un document écrit. Il consiste à partager nos bonnes pratiques et mettre en place des formations et événements en commun. Cette collaboration permet d'accroître la visibilité et le concept de Junior-Entreprise à Strasbourg et en Alsace. L'objectif est donc de se rassembler dans l'optique de faire connaître les Junior-Entreprises aux entreprises et administrations locales pour qu'ensemble nous nous inscrivions mieux dans le tissu économique local.

❖ Notre Junior en quelques chiffres

Date de passation officielle : vendredi 29 septembre 2017

Date de clôture comptable : lundi 30 octobre 2017

	N-2	N-1	N année en cours non clôturée
Chiffre d'affaire en €	5 930	1 020	21 486
Résultat	- 2 176	668	7 564
Nombre d'études	5	2	11
Nombre d'administrateurs	15	15	11
Nombre de Junior-Consultants	70	55	40
Implication hebdomadaire administrateurs	10	15	15

Cahier des charges

Notre plan de développement repose actuellement sur 4 axes :

- **Sélectivité du recrutement et amélioration des formations**
Point progressivement levé. Afin de pérenniser la structure et monter en compétence, nous souhaitons plus de sélectivité lors du recrutement des administrateurs. Le gain de visibilité au sein de l'IEP est donc au cœur de l'action du pôle communication. Lors de la passation, la mise en place d'ateliers et de supports de formation propres à notre JE ont pour but de donner des compétences solides à la nouvelle équipe et une autonomie totale.
- **Amélioration de la qualité des documents**
Après une refonte totale de nos process et books de passations, nous travaillons actuellement à une refonte du modèle de nos Avant-Projets et à la mise en place de check-list de vérification des documents émanant de la Junior.
- **Approfondir le contrôle interne**
Nous travaillons à la mise en place de tableau de pilotage/suivi complet afin de faciliter la communication entre les pôles, le contrôle, et la création de nos indicateurs de suivi et performance. Par la réalisation de ces tableaux de pilotage, nous espérons pouvoir optimiser chacun des postes qui constituent SPSC, dans un double objectif d'efficacité et de transparence.
- **Consolider et développer l'activité commerciale de la Junior**
Afin de booster l'activité de la Junior-Entreprise, l'ensemble des administrateurs ont désormais un statut de commercial et sont formés en conséquence. Cette double casquette est un véritable atout pour SPSC puisque chaque membre, y compris les pôles fonctionnels, sont en lien direct avec le cœur de métier de la Junior : l'obtention et la réalisation de missions.

Les process de la Junior

❖ Recrutement-Formation-Passation

✓ Recrutement

Le recrutement au sein de l'association se fait en deux étapes car l'association est composée de 4 administrateurs en 2A (vice-président, assistant communication, vice-trésorier et responsable suivi des études) et de 9 administrateurs en 4A. Le recrutement des futurs 2A commence en janvier de leur première année avec la définition de la stratégie, la communication autour du recrutement puis la phase de sélection. Les 2A sont donc en mandat durant un an et demi ce qui leur permet de faire la jonction entre deux mandats de 4A. La période de double bureau des futurs 2A est donc de février à juin. Les 4A sont quant à eux recrutés durant l'été. Le recrutement se fait généralement à distance dans la mesure où la troisième année d'étude à Sciences Po Strasbourg se fait obligatoirement à l'étranger. Durant l'été, le double bureau se met en place à distance et davantage d'informations sont transférées à la nouvelle équipe : lecture des process, des books de passations, premières tâches etc. La fin de l'intégration se termine par la passation officielle en septembre

✓ **Formation**

Les formations générales de la nouvelle équipe se font en septembre : présentation de la Junior, cadre légal, trésorerie, management et organisation, processus fondamentaux, qualité etc. Puis, des formations propres à chaque pôle sont organisées avec les responsables de pôle du mandat sortant. Ces formations sont réalisées sous la forme de bilatérales et sont un moment d'échange privilégié entre le nouvel arrivant et son prédécesseur qui passent en revue toutes les missions rattachées au poste en question.

✓ **Passation**

Le dernier weekend de septembre a lieu la passation officielle accompagnée d'un test de connaissance pour vérifier que la nouvelle équipe ait toutes les clefs en main et soit parfaitement autonome.

❖ **Gestion associative**

Le Secrétaire Général de SPSC est en charge de la gestion associative. Sa mission principale est de convoquer, tenir et rendre compte des Assemblées Générales et des Conseils d'Administration. Il assure également la bonne communication interne entre tous les membres de l'association et vient en appui à chacun des pôles dans la déclinaison opérationnelle des objectifs stratégiques. Sous forme de fiches objectifs/résultats dans un premier temps, nous évoluons aujourd'hui vers de meilleures pratiques en instaurant des tableaux de pilotage par pôle.

❖ **Développement commercial**

Le mandat 2016-2017 a été le plus fructueux de l'histoire de SPSC en termes de CA réalisé (21 486 € HT) et du nombre de missions signées (11 au 1er septembre 2017). Le dynamisme de notre mandat est avant dû à la redéfinition radicale de notre stratégie et de nos process commerciaux, qui rend chaque administrateur garant du succès de l'action commerciale.

- ✓ Formalisation de l'implication collective de l'ensemble de l'équipe (11 administrateurs) dans l'action commerciale
- ✓ 3 administrateurs « Chargés du développement commercial »
- ✓ Organisation de la prospection en 3 « pôles » principaux : anciens élèves et clients de la Junior, pôle acteurs publics, pôle entreprises privées ainsi qu'un « pôle » auxiliaire : le pôle international, principalement tourné vers l'Allemagne compte tenu de notre situation géographique.
- ✓ Efforts concentrés sur la prospection « physique » en événements et salons • Prospections téléphonique et par e-mail spontanées organisées principalement en séances collectives avec thèmes et objectifs
- ✓ Exploitation des avantages comparatifs de notre Junior auprès des institutions nationales, européennes et internationales et des entités économiques frontalières
- ✓ Réflexions en cours pour la modernisation de nos process et avant-projets pour les courtes études et les missions de traduction
- ✓ Définition d'un tableau de pilotage de la prospection dont la forme et l'usage doivent évoluer vers plus d'efficacité pour le mandat suivant

❖ Suivi d'études

Depuis le mandat 2015-2016, le Président est l'interlocuteur privilégié du pôle commercial, permettant l'accompagnement de son action et une communication constante concernant l'avancement des missions. De plus, nous avons cette année créé un second poste, responsable suivi des études, au sein du pôle qualité afin d'améliorer le suivi des études en cours et épauler les commerciaux. Ainsi, le responsable du pôle peut lui de son côté agir plus amplement au niveau du contrôle interne des documents et du fonctionnement des pôles. La qualité de nos études a ainsi été améliorée avec un contrôle plus dense des documents d'étude et le développement de nouveaux indicateurs. Enfin, nous avons rendu systématique l'administration d'un questionnaire de satisfaction client et étudiant, ce qui nous permet de progresser dans les prestations proposées.

❖ Trésorerie

✓ Un fonctionnement en binôme

Lors des mandats précédents, la trésorerie était assurée par trois personnes. Compte tenu de la faible activité de la Junior, cela tendait à être improductif. Désormais, ce sont deux membres, le Trésorier et le Vice-Trésorier qui travaillent dans une répartition des tâches plus distincte, qui vient restructurer et renforcer le pôle. Ainsi, le Trésorier, superviseur de la gestion et de l'activité du pôle, gère l'activité de l'association à travers les tableaux de suivi ou le budget prévisionnel, pendant que le Vice-Trésorier tient la comptabilité. Ils effectuent les déclaratifs en collaboration, selon des supports distincts. Grâce à cette répartition binaire, un contrôle efficace et honnête est mis en place.

✓ Une continuité des équipes

Compte tenu de la spécificité de la Junior évoquée précédemment, la passation n'était pas efficace pour permettre un réel suivi financier. Pour renforcer la continuité, le recrutement du nouveau Vice-Trésorier, qui est un 2A, se réalise désormais 6 mois avant la passation afin qu'il puisse être formé au préalable ; il a ensuite vocation à devenir Trésorier en quatrième année.

✓ Une refonte de notre comptabilité, principal point faible de l'association lors de la rétrogradation

Nos compétences en comptabilité ont été largement renforcées grâce aux formations que nous avons pu suivre en congrès ou sur *Kiwi*, puis à leur retranscription dans un process spécifique composé de screenshots précis et détaillés. Le soutien d'un membre de la CNJE ainsi que l'uniformisation de la date de clôture d'exercice de notre comptabilité avec le changement de mandat, nous ont largement aidé à aller dans ce sens.

✓ Une optimisation de ses process et de ses outils

Les process ont été formalisés pour coïncider à ces changements. Les outils de suivi, modernisés notamment grâce aux modèles de la plateforme *Kiwi*, ont été optimisés et permettent d'avoir une meilleure vue d'ensemble de la santé financière. A titre d'exemple, la trésorerie a cette année établi un budget prévisionnel plus détaillé (prévisions basses, moyennes et hautes) qu'elle a fait voter en CA et revu trimestriellement, afin de s'assurer que la Junior rentrait dans ses frais.

✓ Un suivi rigoureux, portant ses fruits sur l'ensemble de l'association

Avec une équipe plus succincte et mieux formée, donc plus impliquée, le pôle trésorerie est à même d'orienter son développement et de rendre compte de son activité auprès du Conseil d'Administration. La bonne gestion financière a permis en 2016 de compenser le résultat négatif de l'exercice 2015, pour enfin renforcer ses fonds propres en 2017.

Nos ambitions pour l'avenir

A court terme, la stratégie de l'association sera de **poursuivre la bonne dynamique** enclenchée par le mandat qui s'achève. En termes de développement commercial, il sera essentiel de créer une relation solide et durable avec les entreprises et organisations qui ont choisi de travailler avec nous sur les deux derniers mandats, tout en conservant une organisation commerciale analogue (répartition en « 3 pôle commerciaux ») basée sur notre avantage comparatif (étudiants formés pour des missions tant liées à la fonction publique qu'au privé) adaptée toutefois à la nouvelle équipe. Une importante mission a pu être signée dans cette période de double bureau grâce au concours de membres de l'ancienne et de la nouvelle équipe. Cela permet d'aborder la passation sur un cas pratique pour l'ensemble des pôles et de mettre en place une dynamique positive pour le nouveau bureau.

La communication autour de la passation et surtout du recrutement de Junior Consultants se fera autour des missions nouvellement signées par SPSC. Enfin, toujours pour augmenter l'attractivité de SPSC auprès des étudiants et susciter l'intérêt de professionnels une véritable stratégie d'afterworks sera lancée en alliant aussi souvent que possible des anciens de l'IEP (directeurs de filiales à l'étranger, cadres du privé, secrétaire d'Etat, hauts fonctionnaires, etc.)

A moyen terme, la stratégie de SPSC sera d'intensifier le **développement de ses réseaux et partenariats**. Tout d'abord dans le réseau CNJE, SPSC s'impliquera davantage dans les politiques nationales afin que les Junior-Entreprises gagnent en visibilité à l'échelle locale. SPSC va donc prendre une part active dans le mouvement des *JES, Junior Entreprises Strasbourgeoises* dont le lancement officiel soutenu par les pouvoirs publics aura lieu le 28 septembre. SPSC a aussi pour ambition de mobiliser davantage le réseau *Junior Instituts d'Etudes Politiques (JIEP)* afin que plus régulièrement des échanges de bonnes pratiques aient lieu et que d'éventuels prospects collectifs pour que plus de missions à dimensions nationales aient lieu. Pour ces deux réseaux, un correspondant clairement identifié sera formé au sein du bureau. Enfin, pour être toujours mieux intégré et visible dans le tissu économique locale, des liens personnels vont être développés avec les différents acteurs économiques locaux (CCI, CCA, agence de développement, etc.). SPSC va viser à accroître ses réseaux d'influence, en développant des liens avec ces cibles. Enfin, une réflexion conjointe avec l'administration de Sciences Po Strasbourg sur une meilleure mobilisation des anciens va être menée.

A long terme, la stratégie de SPSC sera de consolider les objectifs précédemment évoqués tout en bénéficiant d'un nouvel atout considérable en termes d'images et d'attractivités : **l'emménagement de Sciences Po Strasbourg dans de nouveaux locaux** pour la rentrée 2019. Ces nouveaux locaux pourront notamment être propices à l'accueil éventuel d'un congrès régional. Ce nouveau cadre moderne et attractif au centre de Strasbourg pourra également être disposé à accueillir plusieurs événements types afterworks locaux et pourra bénéficier au mouvement JES. Enfin, toujours pour s'impliquer davantage dans le réseau CNJE, lorsque la structure sera pérenne, SPSC pourra envisager de se porter candidate pour parrainer une Junior Création.