Santé & Sécurité au Travail
Rapport 2026

Titre	Santé & Sécurité au Travail
Diffusion	Publique
Langue	Français

Propriétaire	Service Sécurité / C. Adam	
Rédigé par	C. Adam	Date : 19/10/2026
Validé par	J. Benhamou	Date : 20/10/2026

Etat	Validé
Nom du fichier	Santé & Sécurité_Rapport 2026_V1.0

Date	Modification	Auteur	Etat	Version
19/10/2026	Création du rapport	C. Adam	Initial	0.1
20/10/2026	Validation du rapport	J. Benhamou	Validé	1.0

Table des matières

1. Introduction 6
2. Prévention de la Sécurité des collaborateurs 6
2.1. Des locaux adaptés et responsables 6
2.1.1. Déploiement et conformité 6
2.1.2. Satisfaction et appropriation des espaces 7
2.1.3. Description des aménagements 7
2.1.4. Impact environnemental 7
2.2. Conformité réglementaire et maîtrise des risques liés à la sécurité des sites 7
2.2.1. Travaux de mise en conformité et sécurisation des nouveaux sites 7
2.2.2. Vérifications réglementaires, suivi documentaire et conformité technique 8
2.2.3. Méthode d'évaluation et priorisation des actions 8
2.2.4. Prévention routière et déplacements professionnels 8
2.2.5. Risques climatiques et préparation aux situations sanitaires 9
2.2.6. Prévention des risques propres aux interventions ferroviaires 9
2.2.7. Organisation opérationnelle de la sécurité 10
2.2.8. Ambiances physiques et ergonomie 10
2.2.9. Évaluation du risque radon sur le site de Nantes 10
2.2.10. Gouvernance centralisée, suivi et amélioration continue 11
2.2.11. Audit de sécurité par un auditeur externe : BUREAU VERITAS 11
2.3. Postes de travail adaptés 11
2.3.1. Risques ergonomiques : un enjeu prioritaire dans le secteur numérique 11
2.3.2. Modernisation du matériel informatique : un choix responsable 12
2.3.3. Mobilier ergonomique : un environnement de travail adapté 12
2.3.4. Accessibilité et inclusion 12
2.4. Sensibilisation et formation à la santé et à la sécurité 13
2.4.1. Intégration dès l'onboarding : un réflexe sécurité ancré 13
2.4.2. Formation continue et sensibilisation annuelle 13
2.4.3. Sensibilisation à la lutte contre l'incendie 14
2.4.4. Sensibilisation aux gestes qui sauvent 15
2.5. Lutte contre les risques psychosociaux et promotion du bien-être mental 15
2.5.1. Une stratégie structurée en matière de santé mentale 15
2.5.2. Prévention des RPS en environnement de travail 15
3. Santé individuelle et collective 16
3.1. Nouvelle mutuelle 2025 maintenue en 2026 : un soutien renforcé à la santé mentale 16
3.2. Suivi Médical renforcé réalisé par la Médecine du Travail 17

3.3. Aligner management et engagement RH pour faire grandir les talents 17
3.3.1. Un pilotage RH de proximité au service des collaborateurs et des managers 18
3.3.2. Un rôle stratégique au service de la politique RH et RSE 18
3.4. Tolérance zéro : un dispositif structuré contre le harcèlement au travail 19
3.4.1. Un dispositif de prévention, d'écoute et d'accompagnement 19
3.4.2. Un engagement renforcé contre le sexisme au quotidien 19
3.4.3. Bilan des signalements sur la période 2022-2025 20
3.4.4. Des engagements concrets en matière de traitement des signalements 20
3.5. Télétravail structuré et travail hybride : un levier de performance sociale et de bien-être .. 21
3.5.1. Accord négocié avec les représentants du personnel 21
3.5.2. Pratique observée en 2026 pendant le calcul du bilan carbone 2025 21
3.6. Temps de travail aménagé : un levier d'équilibre, d'inclusion et de performance durable .. 21
3.6.1. Prévenir la surcharge au quotidien 22
3.6.2. Suivre la charge de travail et adapter l'organisation 22
3.6.3. Apport du dispositif depuis 2023 22
4. Initiatives JEMS 22
4.1. Initiatives sportives 22
4.2. Faciliter l'accès au soutien en santé mentale 23
4.3. Prévenir la désinsertion professionnelle après un arrêt de longue durée 23
5. KPI JEMS 24
5.1. Indice de Satisfaction des collaborateurs : Le smiley 24
5.2. KPI clé : les accidents du travail et de trajet 25
5.3. KPI principal : le taux d'absentéisme 27
6. CONCLUSION : Certification ISO 45001 28
7. INDEX GRI 30
8. ANNEXES 31
8.1. Formation et sensibilisation à la sécurité 31
8.2. Fiches Réflexe 32
8.3. Formation « Gestes qui sauvent » 35
8.4. Formation SST 36
8.5. Prévention des risques professionnels 37
8.6. Référent Harcèlement et Agissements sexistes 38
8.7. Initiatives JEMS 40
8.8. ISO 45001 44

Gestion du document

Abréviations et acronymes

Type	Description
DUERP	Document d'Evaluation des Risques Professionnels
CSE	Comité Social et Economique
HRBP	Human ressource Business Partner

Document de Référence

Ci-dessous les documents liés à ce document :

Intitulé	Diffusion	Propriétaire
DUERP JEMS V4.2	Publique	Direction
Accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail au sein de l'UES JEMS du 01/12/2022	Publique	Direction
Accord relatif au Télétravail au sein de l'UES JEMS du 01/12/2022	Publique	Direction

Les documents portant la mention « Confidentiel » sont consultables auprès de leur propriétaire.

N.B. :

Le présent rapport est élaboré conformément aux normes de reporting de la *Global Reporting Initiative (GRI)*, reconnues internationalement pour structurer de manière rigoureuse, transparente et comparable les informations extra-financières des organisations.

À ce titre, JEMS applique les **principes fondamentaux** de la GRI :

- **Matérialité** : seuls sont retenus les enjeux économiques, environnementaux et sociaux ayant un impact significatif sur l'activité de l'entreprise ou sur les attentes de ses parties prenantes ;
- **Exhaustivité :** le rapport couvre l'ensemble des impacts significatifs, dans les limites de périmètre définies ;
- **Transparence :** les méthodologies de collecte des données, les sources, les hypothèses retenues et les éventuelles limites sont clairement précisées ;
- **Exactitude et fiabilité :** les données communiquées sont validées et vérifiables ;
- **Comparabilité :** les indicateurs sont maintenus d'une année sur l'autre afin de permettre le suivi des évolutions ;
- **Clarté :** l'information est accessible, structurée et compréhensible par toutes les parties prenantes ;
- **Périodicité** : le rapport est actualisé chaque année selon un cycle de reporting régulier.

Ce rapport repose sur un **plan d'action structuré**, décliné en objectifs opérationnels mesurés par des **indicateurs de performance clés (KPI)**. Ces indicateurs permettent de suivre les progrès réalisés dans les principaux domaines d'engagement.

Le suivi de ces KPI est assuré de manière continue par la **Direction RSE de JEMS**, en lien avec les directions opérationnelles concernées. Elle analyse les résultats, identifie les écarts éventuels, propose des actions correctrices et ajuste les priorités si nécessaire. Les indicateurs font l'objet d'une **validation annuelle** par la gouvernance de l'entreprise.

Le rapport est **mis à jour chaque année** sur la base des données consolidées de l'exercice civil écoulé, en tenant compte des évolutions des référentiels (notamment les mises à jour des standards GRI ou les nouvelles obligations réglementaires).

Enfin, ce document est **communiqué aux principales parties prenantes de JEMS** sur notre site internet www.jems-group.com - collaborateurs, clients, partenaires – et référencé sur la plateforme de la *Global Reporting Initiative (GRI)*.

1. Introduction

La santé physique et mentale, la prévention des risques et le maintien en emploi constituent les priorités du dispositif SST de JEMS.

JEMS est certifié ISO 45001:2018 depuis le 1er juillet 2026 : le suivi porte désormais sur l'efficacité du système de management, la participation des travailleurs et la démonstration des progrès.

Notre démarche s'inscrit dans une vision globale : favoriser l'équilibre des temps de vie, soutenir le développement professionnel dans des conditions optimales de sécurité, et promouvoir des pratiques managériales inclusives et responsables.

La Direction, les RH, le Service Sécurité, les référents de site et les représentants du personnel contribuent au pilotage de la prévention. La politique s'applique à la France, au sein de l'UES JEMS, et prévoit la déclinaison de ses principes auprès des filiales dans le respect des règles locales. Les résultats des filiales, des indépendants et des autres travailleurs sous le contrôle de JEMS sont distingués des résultats salariés France.

2. Prévention de la Sécurité des collaborateurs

GRI 403-1 et 403-2 — Organisation de la prévention et évaluation des risques.

2.1. Des locaux adaptés et responsables

GRI 403-2, 403-4, 403-6 et 305-3

Dans le cadre de sa politique RSE, JEMS s'engage à améliorer durablement les conditions de travail, le bien-être des collaborateurs et la performance environnementale de ses sites (*conformément à GRI 403-1 Santé et sécurité au travail – Approche de gestion des risques, GRI 403-6 Promotion de la santé des travailleurs, et GRI 302-5 Réduction de la demande énergétique*).

Après l'aménagement réussi de locaux à Lyon en 2022, la relocalisation des sites de Neuilly-sur-Seine et Nantes a été décidée en 2023 afin d'offrir des espaces de travail plus accessibles, modernes et respectueux de l'environnement.

2.1.1. Déploiement et conformité

Les collaborateurs ont emménagé dans les nouveaux locaux de Levallois-Perret en janvier 2024, puis dans ceux de Nantes Centre en avril 2024. Ces bâtiments bénéficient des **certifications HQE Bâtiment durable** et **BREEAM RFO 2015**, ainsi que du **label R2S** attestant de leur haut niveau de connectivité, garantissant une conformité à 100 % des sites certifiés (*GRI 403-1 Santé et sécurité au travail*).

Une **étude de risques** formalisée a été conduite en amont des déménagements par la Cellule Sécurité de JEMS, avec un suivi strict pendant et après les transferts (*GRI 403-2 Identification des dangers,*

évaluation des risques et investigations des incidents). Deux études ont ainsi été réalisées, une par site, contribuant à maintenir un bilan sans incident majeur lié à la sécurité.

2.1.2. Satisfaction et appropriation des espaces

Pour mesurer l'appropriation des nouveaux espaces par les collaborateurs, une enquête de satisfaction a été menée à posteriori, avec :

- **Un taux de participation supérieur à 75 %**
- **Un taux de satisfaction d'au moins 85 %**

Ces résultats confirment la bonne adéquation entre les attentes des équipes et les nouveaux aménagements (*GRI 403-4 Participation des travailleurs, consultation et communication en matière de santé et sécurité au travail*).

2.1.3. Description des aménagements

Les nouveaux locaux intègrent des bureaux ergonomiques, lumineux et modulables, favorisant confort et productivité (*GRI 403-6 Promotion de la santé des travailleurs*), ainsi que des salles de réunion connectées, des espaces collaboratifs, des zones de détente.
A Levallois-Perret, des services de conciergerie et une salle de sport sont mis à disposition.
À Nantes, les collaborateurs bénéficient de prestations de kinésithérapie mensuelles et de livraisons hebdomadaires de paniers de fruits.

2.1.4. Impact environnemental

La relocalisation a contribué à une réduction moyenne de **6 % des distances domicile-travail**, participant à la diminution de l'empreinte environnementale des collaborateurs (*GRI 302-5 Énergie – Réduction de la demande énergétique*).

2.2. Conformité réglementaire et maîtrise des risques liés à la sécurité des sites

GRI 403-1 à 403-7

Dans le cadre de sa stratégie RSE alignée sur les normes internationales de reporting GRI (*GRI 403 – Santé et sécurité au travail)*, JEMS garantit à ses collaborateurs un environnement de travail conforme aux obligations réglementaires françaises et aux meilleures pratiques internationales en matière de santé, de sécurité et de prévention des risques professionnels.

2.2.1. Travaux de mise en conformité et sécurisation des nouveaux sites

Conformément à l'indicateur GRI 403-1 (*Approche de gestion des risques en matière de santé et sécurité au travail*), les sites de Levallois-Perret (occupé depuis janvier 2024) et de Nantes Centre (depuis avril 2024) ont fait l'objet, en amont de leur occupation, de travaux de **mise en conformité technique** intégrant les exigences légales françaises, les recommandations de l'INRS et les bonnes pratiques de la norme ISO 27001.

Ces travaux ont permis de garantir la **conformité des installations (électricité, ventilation, éclairage de sécurité, accessibilité, ambiances physiques)** et d'assurer la protection des salariés contre les risques professionnels.

2.2.2. Vérifications réglementaires, suivi documentaire et conformité technique



Dans le cadre de GRI 403-2 (*Identification des dangers, évaluation des risques et investigations des incidents*), JEMS applique une politique stricte de vérifications réglementaires, couvrant **100 % des obligations annuelles sur ses sites** :

- Contrôle des installations électriques,
- Vérification des équipements de lutte contre l'incendie,
- Contrôle des éclairages de sécurité,
- Vérification des systèmes de climatisation et d'extraction d'air.

Ces vérifications sont réalisées par des prestataires agréés, tels que SOCOTEC et RIF. Chaque site dispose d'un registre de sécurité actualisé systématiquement par le Référent Sécurité local.

JEMS a actualisé son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels en 2026. Cette révision intègre une notice méthodologique de cotation, une évaluation spécifique des interventions ferroviaires et une revue du plan d'actions.

Le socle commun s'applique aux entités et pays d'implantation, avec prise en compte des particularités locales. Les risques sont structurés selon les situations réelles d'exposition :

- Les risques généraux des sites JEMS et des missions en environnement tertiaire : travail sur écran, ergonomie, bruit, électricité, incendie, hygiène, déplacements et risques climatiques ;
- Les risques psychosociaux : stress, surcharge, tensions relationnelles, agressions verbales, agissements sexistes, harcèlement sexuel et effets des cybermenaces sur les conditions de travail ;
- Les risques propres au télétravail : isolement, maîtrise du temps de travail et de la déconnexion, disponibilité des outils et adaptation de l'espace de travail ; ainsi que les risques ferroviaires, évalués dans un onglet distinct pour les collaborateurs habilités affectés à ces missions.

Le plan d'actions 2026 associe les situations dangereuses à traiter, les mesures de prévention prévues, les responsables et les délais. Il renforce la prévention routière, la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel, ainsi que la sécurité des interventions ferroviaires. Les mesures en vigueur sont distinguées des actions programmées ; les risques résiduels orientent la priorité de traitement.

2.2.3. Méthode d'évaluation et priorisation des actions

La notice du DUERP V4.2 définit des échelles de gravité et de vraisemblance de 1 à 4. Le risque brut est apprécié avant prise en compte des mesures, puis le risque résiduel est évalué au regard des moyens effectivement en place. Les mesures organisationnelles agissent sur la vraisemblance ; toute réduction de la gravité doit être justifiée selon les règles de la notice. Pour les RPS, celle-ci prévoit une appréciation spécifique des dispositifs effectifs de détection et de prise en charge.

La grille prévoit un réexamen annuel pour les niveaux résiduels de 1 à 3, un traitement sous douze mois pour les niveaux de 4 à 6, sous trois mois pour les niveaux de 8 à 9 et un traitement urgent à partir de 12, avec suspension de l'activité concernée jusqu'à la mise en place d'une mesure conservatoire. Les risques de gravité résiduelle mortelle ou irréversible font l'objet d'un traitement prioritaire spécifique, même lorsque leur vraisemblance est faible. Les risques graves classés acceptables restent soumis à une surveillance renforcée lors de la revue annuelle.

2.2.4. Prévention routière et déplacements professionnels

Le risque routier est coté à 12 en risque brut et à 6 en risque résiduel dans l'onglet Général. Le plan d'actions 2026 prévoit la signature de la *Politique de Sécurité Routière et de Conduite Éco-Responsable* et une campagne de sensibilisation, sous le pilotage de la DRH et du Service Sécurité, avec un délai de traitement de douze mois.

La politique datée du 18 février 2026 et le support de sensibilisation joints structurent les consignes de prévention : planification des trajets, prévention de la fatigue, interdiction du téléphone au volant, respect des règles locales, entretien du véhicule et conduite souple. Le recours aux échanges à distance et aux transports collectifs contribue à limiter l'exposition.

2.2.5. Risques climatiques et préparation aux situations sanitaires

Le DUERP intègre la chaleur et les catastrophes naturelles dans les risques généraux. Les mesures recensées comprennent l'eau potable fraîche, l'adaptation des horaires, le télétravail, l'organisation de l'alerte et des secours, la surveillance météorologique et l'articulation avec le plan de continuité d'activité. Pour les interventions ferroviaires exposées aux intempéries et températures extrêmes, le plan 2026 prévoit de formaliser les seuils d'arrêt, le repli, le point d'abri et l'autorité de décision avec le RQSE, la Direction d'opération et le service de santé au travail.

Le rapport RSSI 2026 du 30 juin 2026 décrit une analyse annuelle des risques physiques et environnementaux des sites, couvrant notamment l'inondation, le séisme et le radon. Les réponses recensées comprennent le télétravail en cas d'indisponibilité des locaux, les mesures de dépistage adaptées et la protection des matériels exposés. Cette analyse complète le DUERP et contribue à préparer les réponses aux événements susceptibles d'affecter les personnes, les locaux et l'activité. (GRI 403-2 et 403-7)
Le dispositif PCA–PRA décrit par le RSSI prévoit les scénarios de cyberattaque, d'épidémie et de locaux inutilisables à la suite d'une inondation, d'un incendie ou d'une coupure électrique. Le rapport indique qu'un test de PCA est réalisé annuellement. Il présente également des traces de tests de sauvegarde et de restauration pour 2023, 2024 et 2025, dont les quatre trimestres de 2025. Ces tests contribuent à vérifier les moyens de reprise informatique mobilisables pour maintenir les activités ; ils complètent les consignes de mise en sécurité et les exercices d'évacuation.

Le risque biologique courant reste traité dans l'évaluation générale et les mesures permanentes d'hygiène. L'onglet Pandémie est une annexe préparatoire activable sur décision de la Direction après information du CSE. Sa dernière revue est datée du 27 août 2026 et son statut est non activé. Les mesures exceptionnelles de cette annexe ne sont donc pas présentées comme les pratiques ordinaires en vigueur.

2.2.6. Prévention des risques propres aux interventions ferroviaires

L'onglet Ferroviaire concerne exclusivement les collaborateurs habilités affectés à ces interventions. Il couvre notamment les circulations ferroviaires et engins de chantier, les cheminements sur ballast, le travail de nuit, la préparation des missions, le bruit, les ouvrages d'art, les fouilles et dénivellations, les aléas climatiques, les risques biologiques et animaliers, les chutes de hauteur, le travail isolé et les installations électriques de traction. Les mesures inscrites au DUERP combinent préparation de mission, habilitations, autorisations, dispositifs de protection, briefing, balisage, EPI adaptés et organisation des secours.

Le plan 2026 prévoit, avec des délais de trois mois, le renforcement de la communication sur les circulations et engins, la formalisation de l'inspection à distance et des périmètres d'exclusion des ouvrages, des règles de repli climatique, du plan de sauvetage en hauteur, ainsi que du binôme, du test de communication et de l'évaluation de l'accès des secours. Ces mesures sont pilotées par le RQSE, la Direction d'opération et la DRH selon les actions concernées.

Le registre du DUERP trace deux décisions de dérogation du 31 août 2026 relatives aux risques résiduels de circulation des trains et d'engins de chantier. Elles sont limitées à douze mois, assorties de mesures compensatoires, de contrôles opérationnels et d'un réexamen. Selon la notice, elles ne peuvent couvrir l'absence d'une mesure obligatoire et ne dispensent pas du suivi au plan d'actions. Pour le risque électrique de traction, le DUERP prévoit notamment la consignation, la vérification d'absence de tension, les habilitations adaptées et le refus d'intervention en cas de doute ou d'absence d'attestation de consignation.

2.2.7. Organisation opérationnelle de la sécurité



Conformément au GRI 403-5 (*Formation des travailleurs en santé et sécurité*), JEMS a mis en place un dispositif complet de sécurité opérationnelle :
- 1 SST (Sauveteur Secouriste du Travail) formé par site, en application du Code du travail (R.4224-15),
- Déploiement de défibrillateurs automatisés externes (DAE) sur tous les sites,
- Formations aux gestes qui sauvent et à l'usage du DAE dispensées à une part significative des collaborateurs,
- Désignation et formation de guides-files et serre-files, avec titulaires et suppléants sur chaque site.
- Des exercices d'évacuation sont réalisés au moins une fois par an, conformément aux exigences réglementaires.

2.2.8. Ambiances physiques et ergonomie

Conformément à l'indicateur GRI 403-6 (*Promotion de la santé des travailleurs*), les locaux ont été aménagés pour limiter les risques liés aux ambiances physiques :
- Matériaux satinés non réfléchissants,
- Éclairage ergonomique anti-éblouissement,
- Stores filtrants pour maîtrise de la luminosité,
- Espaces d'isolement pour appels et visioconférences,
- Matériel informatique portable et ergonomique.

Ces aménagements ont été validés en 2024 par le médecin du travail, lors des visites réglementaires des nouveaux sites, sans préconisation corrective. Les fiches d'entreprise ont été mises à jour en ce sens.

La fiche d'entreprise relative aux locaux de Nantes, établie par le SSTRN le 29 juillet 2025, souligne une prévention organisée autour du DUERP, des contrôles techniques, de l'accueil sécurité et des dispositifs de secours. Les principaux enjeux concernent le travail sur écran, les troubles musculosquelettiques, les risques psychosociaux et les déplacements professionnels. Le service de santé au travail recommande de renforcer l'ergonomie, les sensibilisations et la formation à l'utilisation des extincteurs.
Le dépistage radon préconisé a été réalisé, avec des résultats inférieurs au niveau de référence selon le rapport du 24 février 2026.

2.2.9. Évaluation du risque radon sur le site de Nantes

À la demande de la médecine du travail, JEMS a fait réaliser un dépistage du radon dans ses locaux situés au 24 rue Monteil à Nantes, commune classée en zone 3. La campagne de mesure a été conduite par TEKNITYS du 18 novembre 2025 au 20 janvier 2026, avec analyse des détecteurs par le laboratoire RADONOVA.

Le rapport du 24 février 2026 conclut que toutes les concentrations mesurées sont inférieures au niveau de référence de **300 Bq/m³,** avec une valeur de synthèse retenue de **286 Bq/m³**. Ces résultats ne justifient pas d'action corrective particulière selon le rapport. Celui-ci précise qu'un nouveau mesurage n'est pas nécessaire tant qu'aucune modification importante de la ventilation ou de l'aménagement des locaux n'intervient.

Cette démarche répond à la préconisation du service de santé au travail et complète l'évaluation des risques professionnels du site.

À Nantes, la campagne de mesure illustre la suite donnée à une recommandation du service de santé au travail. Elle fournit un point de référence pour réexaminer le risque si la ventilation ou l'aménagement des locaux évoluent.

2.2.10. Gouvernance centralisée, suivi et amélioration continue

En lien avec les exigences du GRI 403-4 (*Participation des travailleurs, consultation et communication en matière de SST*), la gouvernance de la sécurité est centralisée au siège social à Levallois-Perret, avec des « Référents Sécurité » identifiés sur chaque site.

La Cellule Sécurité assure le pilotage et le suivi global des actions de prévention, la mise à jour des registres, la coordination des audits et la planification des formations et exercices.

La gouvernance de la sécurité et le suivi des actions de prévention s'appuient désormais sur la **certification ISO 45001:2018** obtenue par JEMS le 1er juillet 2026. Cette certification renforce l'évaluation des risques, la participation des travailleurs et l'amélioration continue des conditions de travail.

2.2.11. Audit de sécurité par un auditeur externe : BUREAU VERITAS

Un audit externe dans le cadre de la certification **ISO 27001** a été mené en juin et novembre 2024 ainsi que par un auditeur agréé de **BUREAU VERITAS**, des sites ainsi que du système de sécurité de l'entreprise lequel a donné lieu à un renouvellement de la certification ISO jusqu'en 2028, au regard des résultats de JEMS :





2.3. Postes de travail adaptés

GRI : 403-2 à 403-6

2.3.1. Risques ergonomiques : un enjeu prioritaire dans le secteur numérique

Le risque ergonomique, notamment les troubles musculosquelettiques (TMS), est un facteur majeur de pénibilité dans le secteur du conseil et des services numériques (*GRI 403-6 - Promotion de la santé des travailleurs*). JEMS agit de façon proactive en adaptant les équipements et les conditions de travail pour préserver la santé de ses collaborateurs.

2.3.2. Modernisation du matériel informatique : un choix responsable

Dans le cadre des relocalisations et de son engagement RSE, JEMS a renouvelé une partie importante de son matériel informatique en privilégiant des équipements issus d'une filière reconditionnée.



Matériel fourni à chaque collaborateur :
- Ordinateur portable léger, optimisé pour le transport (sacoche ou sac à dos ergonomique fourni sur simple demande)
- Écran supplémentaire neuf pour les salariés sédentaires, avec filtre anti-lumière bleue et autres filtres visuels
- Casque binaural avec micro et limiteur de volume pour appels et visioconférences
- Support pied pour écran et repose-poignet disponibles sur demande

2.3.3. Mobilier ergonomique : un environnement de travail adapté

Les locaux de Lyon, Levallois-Perret et Nantes ont été aménagés avec du mobilier ergonomique neuf en adéquation avec les habitudes de travail au sein de l'entreprise (GRI 403-6).



Aménagements clés :

- Bureaux assis/debout disponibles en quantité suffisante sur chaque site
- Fauteuils ergonomiques avec réglages multiples (assise, appuie-tête, accoudoirs, lombaires)
- Lampes individuelles, repose-pieds, supports d'écran fournis sur demande

2.3.4. Accessibilité et inclusion

JEMS s'engage à garantir un environnement de travail inclusif pour tous les collaborateurs, en particulier les personnes en situation de handicap (RQTH) et les personnes présentant des troubles spécifiques.



Dispositifs mis en place :

Matériel et logiciels spécifiques (claviers adaptés, souris ergonomiques, logiciels pour les collaborateurs Dys : dyslexiques, dysorthographiques, etc.)

Bureaux et équipements adaptés sur prescription médicale.

Bonnes pratiques :

Chez JEMS, les collaborateurs en situation de handicap invisible, notamment DYS (dyslexie, dysorthographie, etc.), peuvent, s'ils le souhaitent, **signaler leur profil en apposant le logo "Certified Dyslexic"** sur leurs supports professionnels (signature mail, badge, etc.).
Cette démarche volontaire vise à **faciliter la compréhension, l'inclusion et l'adaptation de l'environnement de travail**.L'équipe RH est disponible pour accompagner chaque salarié dans la mise en place de solutions personnalisées, **dans un cadre confidentiel et bienveillant**.

2.4. Sensibilisation et formation à la santé et à la sécurité

GRI 403-3, 403-6

2.4.1. Intégration dès l'onboarding : un réflexe sécurité ancré

Dans le cadre de sa politique de prévention, JEMS intègre systématiquement une formation à la sécurité pour chaque nouveau collaborateur dès son arrivée. Cette sensibilisation est dispensée lors de la journée d'onboarding par le Service Sécurité.

En 2025, **100 % des nouveaux collaborateurs ont suivi ce module**, clôturé par un Quiz de Sécurité obligatoire (*GRI 403-5 : Formation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail*).

Des fiches réflexe ont été diffusées à l'ensembles des collaborateurs et affichées sur les sites afin que les salariés maitrisent les bonnes pratiques en cas d'incendie.

2.4.2. Formation continue et sensibilisation annuelle

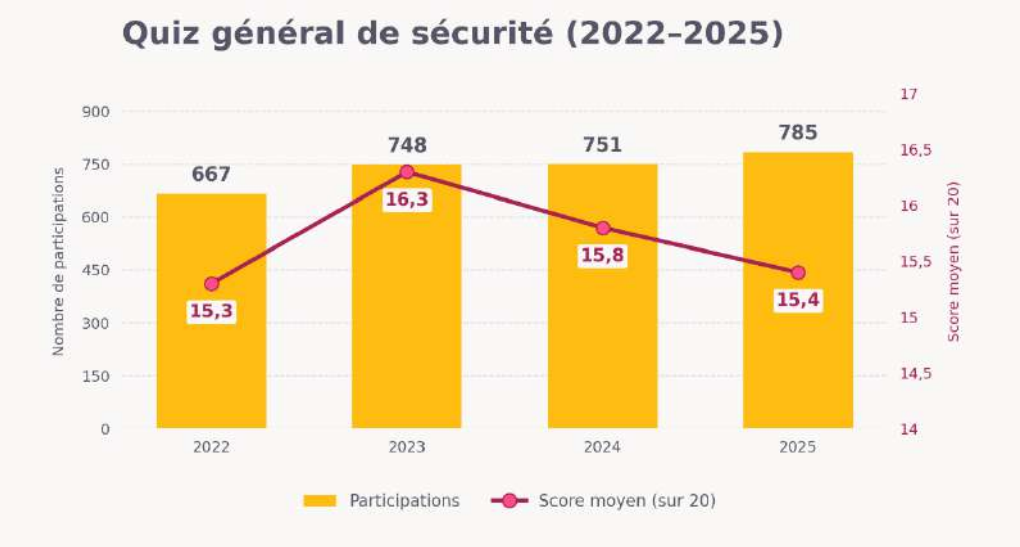
Une politique de formation continue est mise en œuvre pour l'ensemble des salariés. En 2024, 75,6 % des collaborateurs en poste ont complété le Quiz Général de Sécurité annuel, diffusé par le Service Sécurité (*GRI 403-5 : Formation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail*). En 2025, 88,9 % des collaborateurs en poste ont complété le Quiz Général de Sécurité annuel. Cette hausse de 13,3 points en un an élargit la portée de la sensibilisation annuelle.

Ce quiz contribue à maintenir un bon niveau de vigilance collective, tout en suivant les recommandations issues de l'évaluation des risques (*GRI 403-2 : Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents liés à la santé et à la sécurité au travail*).

La politique actualisée fixe comme objectifs de former 100 % des nouveaux arrivants aux consignes de sécurité dans les trente jours suivant leur arrivée et d'atteindre au moins 95 % de participation des salariés éligibles au quiz annuel avant le 31 décembre 2027. L'information nécessaire à la maîtrise d'un risque est délivrée avant l'exposition. Le suivi distingue les personnes uniques formées, les participations et les résultats d'évaluation.

Suivi des indicateurs santé et sécurité depuis 2022

Indicateur	2022	2023	2024	2025
Participations au Quiz Général de Sécurité	667	748	751	785
Score moyen au Quiz Général de Sécurité *(note sur 20)*	15,3	16,3	15,8	15,4



Ces indicateurs permettent à JEMS de piloter dans la durée l'efficacité de sa politique de prévention des risques, en lien avec les normes internationales. Le suivi est assuré dans le reporting RSE et partagé à la Direction et au Comité Social et Économique (*GRI 403-1 : Système de management de la santé et de la sécurité au travail*).

2.4.3. Sensibilisation à la lutte contre l'incendie

En lien avec l'installation dans les nouveaux locaux, des sessions spécifiques ont été organisées en 2024 sur les sites de Nantes et Levallois-Perret, conformément aux obligations réglementaires.

Par ailleurs, **100 % des sites JEMS ont réalisé un exercice d'évacuation incendie en 2025**, comme prévu par le dispositif interne de gestion des risques (GRI 403-6 : Promotion de la santé des travailleurs).

2.4.4. Sensibilisation aux gestes qui sauvent

JEMS a renforcé en 2024 ses dispositifs de formation aux gestes de premiers secours, en cohérence avec les recommandations du GRI 403-5 portant sur la formation en santé et sécurité au travail.



À l'occasion de l'emménagement dans les nouveaux locaux nantais, une formation **"Gestes qui sauvent"** a été organisée pour les guides-files et serre-files désignés sur site. Cette formation a permis à 8 collaborateurs de se former aux réflexes essentiels à adopter en cas d'urgence vitale : dégagement d'urgence, arrêt d'hémorragie, position latérale de sécurité (PLS), massage cardiaque et utilisation d'un défibrillateur automatisé externe (DAE).

Cette action répond à une double exigence :
-Doter les équipes de sécurité interne (guides-files et serre-files) des compétences nécessaires à l'assistance immédiate en cas d'accident ou de malaise ;
-Assurer la continuité de la chaîne d'alerte et de secours, notamment sur les sites à forte fréquentation ou en configuration multi-étages.

Une sensibilisation spécifique à l'usage du **défibrillateur** a été organisée. **Tous les sites JEMS en sont désormais équipés**, dans le respect des obligations prévues par la loi n°2018-527 du 28 juin 2018, et leur maintenance est suivie annuellement par le Référent Sécurité local.

2.5. Lutte contre les risques psychosociaux et promotion du bien-être mental

GRI : 403-1 ; 403-4 ; 403-6

2.5.1. Une stratégie structurée en matière de santé mentale

JEMS adopte une approche proactive face aux risques psychosociaux (RPS), particulièrement présents dans les environnements à forte intensité cognitive comme le secteur du numérique. L'entreprise déploie des actions ciblées de prévention, d'écoute et d'accompagnement, intégrées à sa politique de qualité de vie au travail.

La politique validée prévoit au moins une action annuelle de sensibilisation à la santé mentale ou aux RPS par site en 2027. La prévention porte en priorité sur les facteurs organisationnels : charge et répartition du travail, délais, autonomie, soutien managérial, clarté des responsabilités et maintien du lien collectif. Le suivi de l'humeur constitue un signal complémentaire à l'évaluation des risques.

Dans le cadre de son engagement RSE, cette stratégie contribue à l'objectif de bien-être durable pour l'ensemble des collaborateurs. (*GRI 403-1 - Santé et sécurité au travail – Approche de gestion ; GRI 403-4 - Participation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail).*

2.5.2. Prévention des RPS en environnement de travail

Les bonnes pratiques internes validées par le médecin du travail en 2023 se poursuivent et sont régulièrement mises à jour.
Parmi les actions structurelles déployées sur les sites :

- Réunions d'équipe régulières pour ajuster la charge de travail et détecter les signaux (GRI 403-4)
- Liberté d'organisation (télétravail) et d'horaires pour maintenir un équilibre personnel
- Politique managériale favorisant l'écoute et la remontée des alertes
- Entretien avec les HRBP
- Intégration d'une approche positive dans la gestion des objectifs (individuels et collectifs)
- Certification ISO 27001 pour la sécurité de l'information et la réduction des risques numériques

La revue 2026 du DUERP distingue le stress et la surcharge, cotés à 2 après mesures de prévention, des agissements sexistes et du harcèlement sexuel, cotés à 4 en risque résiduel. Cette cotation maintient ces derniers dans le plan d'actions, avec un délai de douze mois sous responsabilité de la DRH. Le suivi s'appuie sur le dialogue, les points d'équipe, les HRBP, le référent harcèlement, l'accès à la médecine du travail et l'accompagnement Santéclair. La cotation décrit l'exposition au risque ; elle ne constitue pas un décompte de signalements.

3. Santé individuelle et collective

GRI : 403-3 et 403-6

3.1. Nouvelle mutuelle 2025 maintenue en 2026 : un soutien renforcé à la santé mentale

GRI : 403-1

La prévention des risques commence par la mise en place d'un régime de santé dont bénéficient **100% des salariés de JEMS**.

JEMS a également fait le choix de ne proposer qu'un contrat couvrant la famille du collaborateur.

La Mutuelle et la Prévoyance couvrent les besoins des collaborateurs et de leur famille, et ce dès leur embauche et sans délai de carence.

En 2024, JEMS a anticipé les évolutions sociales et sanitaires à venir en négociant une nouvelle couverture santé, avec effet au 1er janvier 2025, en partenariat avec Malakoff Humanis.

Cette initiative visait notamment à renforcer l'accès à la santé mentale, en cohérence avec la désignation de cette problématique comme Grande Cause Nationale 2025.

Le volet santé mentale est désormais structuré autour de la plateforme MySantéclair, en conformité avec la norme *GRI 403-6 (« Promotion de la santé des travailleurs »),* et accessible à **100 % des salariés et leur famille**.

Les services santé mentale de MySantéclair :

- Téléconsultation 24h/24 – 7j/7 avec des psychologues, psychiatres, coachs bien-être
- Accès à des praticiens sans avance de frais, sur des créneaux élargis, y compris en soirée et le week-end
- Accompagnement personnalisé pour la gestion du stress, du sommeil, des émotions
- Contenus interactifs : tests, conseils, modules thématiques
- Suivi confidentiel depuis un espace personnel sécurisé



3.2. Suivi Médical renforcé réalisé par la Médecine du Travail

GRI 403-3

JEMS organise, avec les services de prévention et de santé au travail, le suivi individuel de ses salariés dès leur embauche. La visite d'information et de prévention (VIP) permet d'informer le salarié sur les risques liés à son poste, de le sensibiliser aux mesures de prévention et, si nécessaire, de l'orienter vers le médecin du travail.

Visites à la demande du salarié. En complément des visites prévues dans le cadre de leur suivi, les salariés qui le souhaitent peuvent **demander à tout moment un rendez-vous supplémentaire directement auprès de leur service de prévention et de santé au travail**. Ils peuvent notamment solliciter le médecin du travail pour évoquer une difficulté de santé en lien avec leur activité, une préoccupation concernant leur poste ou un besoin d'aménagement de leurs conditions de travail. Cette démarche peut être engagée sans autorisation préalable de JEMS. Les échanges avec le professionnel de santé sont couverts par le secret médical.

Depuis 2021, JEMS facilite l'accès aux rendez-vous de santé au travail à distance avec son partenaire PREVEAM, lorsque le service de santé au travail estime cette modalité adaptée. Lorsque le rendez-vous se déroule à distance depuis le lieu de travail, JEMS met à disposition, sur chacun de ses sites, un local adapté qui préserve la confidentialité visuelle et sonore des échanges.
Résultats du suivi à l'embauche. En 2025, JEMS a maintenu à **100 % le taux de réalisation des VIP requises à l'embauche**.

Objectifs pour 2027. JEMS vise la réalisation de **100 % des visites de santé au travail exigibles dans les délais applicables**, avec un suivi distinct des visites à l'embauche, des visites périodiques et des visites de reprise. JEMS prévoit également de suivre **100 % des préconisations d'aménagement de poste** jusqu'à leur mise en œuvre ou, lorsque la situation le justifie, jusqu'à la définition d'une solution alternative motivée et concertée. Ce suivi s'effectue dans le respect du secret médical.

3.3. Aligner management et engagement RH pour faire grandir les talents

GRI : 403-1 et 403-4

Depuis 2022, JEMS a intégré à son équipe Ressources Humaines un Human Resources Business Partner (HRBP), afin de renforcer l'accompagnement individualisé des collaborateurs et de favoriser une meilleure articulation entre les équipes managériales et les Ressources Humaines.

En novembre 2024, un nouveau HRBP est venu renforcer cette organisation, illustrant la volonté de JEMS de structurer un modèle RH fondé sur l'écoute, la proximité et l'anticipation des besoins.

Le HRBP joue un rôle central dans l'expérience collaborateur et intervient à chaque étape du parcours professionnel :

- Dès l'arrivée du collaborateur, avec un accompagnement lors de son intégration (onboarding) ;
- À travers un questionnaire de suivi réalisé après 15 jours ;
- Lors de la période d'essai et au-delà, afin de faciliter la prise de poste et d'identifier les éventuels besoins d'accompagnement ;
- En amont des départs, dans le cadre du processus d'offboarding ;

- Tout au long de la collaboration, grâce à des échanges réguliers avec les équipes et les managers ;
- Par l'analyse continue des retours et de la satisfaction exprimés par les collaborateurs.

3.3.1. Un pilotage RH de proximité au service des collaborateurs et des managers

Afin de renforcer le suivi des équipes, des points mensuels sont organisés entre les managers et les HRBP. Ces échanges permettent de faire un bilan régulier de la situation des collaborateurs, d'identifier leurs besoins, de partager les éventuelles difficultés rencontrées et d'anticiper les situations nécessitant un accompagnement particulier.

Ils constituent également un espace d'échange privilégié pour aborder les parcours professionnels, l'évolution des compétences, la motivation, l'intégration et le bien-être au travail.

Cette démarche permet notamment d'assurer une détection précoce des situations pouvant nécessiter une attention particulière : difficultés d'intégration, évolution de la motivation, charge de travail, besoins en formation, évolution professionnelle ou situations managériales spécifiques.

À l'issue de ces échanges, des actions internes sont définies en fonction des besoins identifiés : accompagnement individuel, suivi managérial renforcé, mobilisation des équipes RH, actions de formation, évolution des missions ou mesures visant à améliorer les conditions de travail.

Les actions engagées font ensuite l'objet d'un suivi afin d'évaluer leur mise en œuvre, d'en apprécier les effets et, si nécessaire, d'adapter les mesures d'accompagnement. Cette continuité entre écoute, anticipation, décision et suivi permet d'apporter des réponses adaptées aux situations rencontrées.

3.3.2. Un rôle stratégique au service de la politique RH et RSE

En 2024, le HRBP a également renforcé son rôle de partenaire stratégique auprès des managers, notamment sur la gestion des talents, l'accompagnement du changement et le développement de la performance collective.

Il contribue par ailleurs à promouvoir la culture et les valeurs de JEMS, en veillant à la bonne application des engagements RH, éthiques et réglementaires.

Depuis 2024, les HRBP participent activement aux instances de pilotage RSE du Groupe JEMS. Cette participation favorise une meilleure articulation entre les enjeux RH et les engagements du Groupe, notamment en matière de bien-être au travail, de diversité, de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et de prévention des risques psychosociaux (RPS).

En s'appuyant sur les remontées du terrain, les échanges avec les managers et les besoins exprimés par les collaborateurs, les HRBP contribuent à faire évoluer les pratiques managériales et à adapter les actions RH et RSE.

Cette organisation traduit la volonté de JEMS de placer l'humain au cœur de son développement, en favorisant un accompagnement de proximité, une écoute active, l'anticipation des besoins et une amélioration continue de l'expérience collaborateur.

3.4. Tolérance zéro : un dispositif structuré contre le harcèlement au travail

GRI : 3-3 et 403-2

Depuis 2022, JEMS a mis en place un dispositif formalisé de prévention et de traitement des situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de garantir un environnement de travail respectueux, inclusif et protecteur de la santé physique et mentale de chacun.

Un Référent Harcèlement et Agissements Sexistes est désigné au sein du Comité Social et Économique (CSE). Formé aux principes du droit du travail, à la conduite d'entretiens confidentiels et aux techniques d'enquête interne, il a pour mission d'informer, d'orienter et d'accompagner les collaborateurs concernés, dans un cadre confidentiel et impartial.

3.4.1. Un dispositif de prévention, d'écoute et d'accompagnement

Les principales missions du Référent comprennent :

- La sensibilisation régulière des collaborateurs à travers des sessions d'information, des affichages, des webinaires et des communications diffusées via le portail BeJEMS ;
- L'information sur les recours externes disponibles : Inspection du travail, médecine du travail et Défenseur des droits ;
- La gestion des signalements internes, depuis leur réception jusqu'à leur traitement et à la communication des conclusions à la Direction ;
- La réalisation d'enquêtes internes lorsque la nature ou la gravité des faits le nécessite, dans le respect d'un cadre déontologique précis.

3.4.2. Un engagement renforcé contre le sexisme au quotidien

Dans la continuité de cette démarche, JEMS s'inscrit également dans la dynamique de l'initiative #StOpE – Stop au Sexisme Ordinaire en Entreprise.

Cette initiative vise à faire évoluer les comportements et à lutter contre les manifestations du sexisme ordinaire dans le quotidien professionnel. Elle encourage la prise de conscience collective, la libération de la parole et l'adoption de comportements respectueux dans les relations de travail.

Cette démarche complète le dispositif interne de prévention du harcèlement en accordant une attention particulière aux comportements et situations du quotidien qui peuvent porter atteinte à l'égalité, à la dignité et au respect des personnes.

3.4.3. Bilan des signalements sur la période 2022-2025



En 2022 : aucun cas de harcèlement ou d'agissement sexiste n'a été signalé.

En 2023 : un signalement portant sur des faits de harcèlement moral et d'agissements sexistes a été pris en charge par les Référents Harcèlement. Une enquête interne a été menée conformément au protocole en vigueur et ses conclusions ont été présentées à la Direction. La situation a ensuite fait l'objet d'un processus de médiation entre les parties.

En 2024 : aucun signalement n'a été enregistré. Le dispositif est resté actif et accessible aux collaborateurs grâce à plusieurs canaux de communication : courriels, affichage et portail BeJEMS.

En 2025 : aucun signalement n'a été enregistré. Les dispositifs d'information et de prévention sont maintenus afin de garantir la visibilité des interlocuteurs et des modalités de signalement.

3.4.4. Des engagements concrets en matière de traitement des signalements

La politique actualisée fixe des objectifs internes visant à garantir une prise en charge réactive et structurée des signalements :

- Un accusé de réception sous deux jours ouvrés ;
- Une première qualification de la situation sous dix jours ouvrés ;
- Une adaptation des délais de traitement à la gravité et à la complexité des situations, avec la mise en place de mesures conservatoires lorsque cela est nécessaire.

En cas de danger immédiat, la mise en sécurité des personnes et le recours aux services de secours sont prioritaires.

Le traitement des situations repose sur des principes de confidentialité, d'impartialité et de protection des personnes concernées contre toute forme de représailles, dans le respect des règles applicables au dispositif mobilisé.

À travers ces engagements, JEMS affirme sa volonté de promouvoir une culture d'entreprise fondée sur le respect, l'égalité et la prévention. La sensibilisation continue des collaborateurs, la visibilité des dispositifs d'écoute et la mobilisation des acteurs internes contribuent à faire de la lutte contre le harcèlement et le sexisme une responsabilité collective.

3.5. Télétravail structuré et travail hybride : un levier de performance sociale et de bien-être

GRI : 403-2

3.5.1. Accord négocié avec les représentants du personnel

Depuis 2020, JEMS a adapté son organisation pour assurer la continuité de ses activités et permettre aux collaborateurs de travailler à distance dans de bonnes conditions. L'entreprise met à disposition des ordinateurs portables, des écrans et un accès sécurisé aux outils de travail. Elle accompagne également les managers dans l'organisation des équipes hybrides.

En 2022, la Direction et les représentants du personnel ont signé un accord qui fixe un cadre commun pour le télétravail. Selon l'entité et la nature du poste, les salariés éligibles peuvent télétravailler **jusqu'à deux jours par semaine**, sur la base du volontariat. L'accord encadre la durée du travail, rappelle le droit à la déconnexion et prévoit l'égalité de traitement entre les salariés qui télétravaillent et ceux qui travaillent sur site.

La prévention des risques professionnels s'applique également au travail à domicile. JEMS porte une attention particulière à l'ergonomie du poste, à la charge de travail et au risque d'isolement. L'organisation hybride donne aux collaborateurs davantage de souplesse dans l'organisation de leur semaine, tout en préservant les temps de coordination et les échanges au sein des équipes.

3.5.2. Pratique observée en 2026 pendant le calcul du bilan carbone 2025

L'enquête menée en 2026 dans le cadre du bilan carbone 2025 a recueilli **115 réponses**, soit un **taux de réponse de 17 %**. Les répondants déclarent télétravailler en moyenne **1,8 jour par semaine**. Cette fréquence, proche du plafond de deux jours prévu par l'accord pour les salariés éligibles, montre que le télétravail occupe une place régulière dans l'organisation de la semaine des répondants.

Avec une **distance médiane domicile-travail de 15 km** relevée dans l'enquête, les jours télétravaillés offrent aux collaborateurs la possibilité de réduire le nombre de trajets et le temps consacré aux déplacements. JEMS intègre aussi les consommations d'énergie liées au travail à domicile dans son suivi environnemental. Les émissions associées au télétravail sont estimées à **22,5 tCO_2e pour l'exercice 2025**. La mise en regard de ces données permet de suivre à la fois l'usage du dispositif, les déplacements domicile-travail et l'énergie consommée à domicile.

3.6. Temps de travail aménagé : un levier d'équilibre, d'inclusion et de performance durable

GRI : 403-2 et 403-4

JEMS propose des aménagements individualisés des horaires afin d'aider les collaborateurs à concilier leur activité professionnelle avec leurs contraintes de déplacement, de parentalité ou d'organisation personnelle. Des adaptations spécifiques peuvent être étudiées pour les salariées enceintes, notamment lorsque les horaires ou les déplacements nécessitent un ajustement. Les Ressources humaines accompagnent ces démarches, en lien avec le service de prévention et de santé au travail lorsque la situation le justifie.

L'accord sur l'aménagement du temps de travail, signé le **1er décembre 2022** à l'échelle de l'UES JEMS, formalise ce cadre. Il prévoit **10 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (RTT) par an** pour les salariés à temps plein relevant des modalités prévues par l'accord.

3.6.1. Prévenir la surcharge au quotidien

JEMS sensibilise les responsables d'équipe au respect des horaires de travail et des temps de repos, à la limitation des sollicitations numériques en dehors des horaires habituels et à la maîtrise de la durée des réunions. Ces pratiques s'appliquent sur site comme à distance et contribuent à rendre le droit à la déconnexion effectif au quotidien.

3.6.2. Suivre la charge de travail et adapter l'organisation

L'entretien annuel d'évaluation comprend un échange sur la charge de travail. Il permet au collaborateur et à son manager d'identifier les situations de surcharge et d'examiner les ajustements possibles, par exemple en revoyant les priorités, les échéances ou la répartition des tâches. Ce point porte également sur les difficultés qui peuvent se présenter en télétravail.

3.6.3. Apport du dispositif depuis 2023

Le cadre mis en place donne aux collaborateurs des possibilités concrètes d'adapter leurs horaires à leur situation et aux managers des repères communs pour organiser l'activité. Le suivi de la charge de travail permet d'aborder les difficultés d'organisation dans le cadre du dialogue managérial et de convenir d'ajustements lorsque cela est nécessaire.

4. Initiatives JEMS

GRI : 403-3 et 403-6

4.1. Initiatives sportives

GRI 403-6

JEMS place le bien-être et la santé de ses collaborateurs au cœur de ses engagements. À ce titre, l'entreprise encourage la pratique régulière d'une activité physique en proposant une aide financière de 100 € pour contribuer au financement d'une activité sportive, en salle ou en association, au bénéfice du collaborateur et/ou de sa famille.

Depuis 2020, JEMS enrichit cette démarche par des initiatives favorisant l'activité physique, la détente et la convivialité au sein de l'entreprise. Des cours de salsa, organisés deux fois par mois au siège, des séances de relaxation ainsi que des prestations de kinésithérapie sont ainsi proposés aux collaborateurs.

JEMS encourage également la participation à des événements sportifs solidaires en prenant en charge les frais d'inscription et le matériel nécessaire. Parmi ces initiatives figurent notamment la course Odysséa, organisée dans le cadre de la lutte contre le cancer du sein, la Solidarity Race et Glisse en Cœur.

En 2024 et 2025, près de 70 % des collaborateurs ont bénéficié de l'aide financière de 100 € dédiée à la pratique sportive. Cette participation témoigne de l'adhésion des collaborateurs à cette initiative et de l'intérêt porté à la promotion de l'activité physique.

JEMS affirme également son engagement en faveur du sport féminin en soutenant l'équipe de volley-ball des Neptunes de Nantes.

À travers ces différentes actions, JEMS contribue à promouvoir les bienfaits de l'activité physique, à favoriser le bien-être des collaborateurs et à développer une dynamique collective autour du sport et de la santé.

4.2. Faciliter l'accès au soutien en santé mentale

GRI : 403-6

JEMS souhaite faciliter l'accès à un accompagnement en santé mentale dès l'apparition de difficultés liées, par exemple, au stress, au sommeil ou à la gestion des émotions. Le dispositif vise à permettre aux salariés et à leur famille de trouver, en toute confidentialité, des ressources ou un professionnel adapté à leur situation.

JEMS met la plateforme MySantéclair à disposition de ses salariés et de leur famille. Depuis un espace personnel sécurisé, les bénéficiaires peuvent consulter des ressources thématiques et accéder à des professionnels de la santé mentale, notamment à distance. Le dispositif permet ainsi de choisir entre une première démarche autonome et un accompagnement individuel.

MySantéclair complète les dispositifs internes d'écoute et de prévention des risques psychosociaux. La possibilité de consulter à distance facilite l'accès au soutien pour les salariés travaillant en mission chez un client, à domicile ou sur un site JEMS. La mise à disposition du service constitue un résultat de déploiement. Son utilisation et ses effets sur la santé constituent des dimensions distinctes du suivi.

4.3. Prévenir la désinsertion professionnelle après un arrêt de longue durée

GRI : 403-3

Depuis 2022, JEMS propose des rendez-vous de liaison aux salariés dont l'arrêt de travail dépasse 30 jours. Cet échange volontaire vise à maintenir le lien avec l'entreprise, à informer le salarié des dispositifs d'accompagnement et à repérer suffisamment tôt les besoins qui pourraient conditionner son retour au travail.

Les **cinq rendez-vous proposés en 2023** et les **six proposés en 2024** ont tous été acceptés. En 2025, JEMS a recensé **six rendez-vous de liaison**. Selon la situation, ces échanges permettent d'aborder la possibilité d'une visite de préreprise ou d'anticiper des besoins d'aménagement du poste ou du temps de travail, en lien avec le service de prévention et de santé au travail.

Le rendez-vous de liaison donne au salarié un point de contact pendant son absence et permet d'engager, lorsque la situation le justifie, les démarches de maintien en emploi avant la reprise effective. Le suivi annuel du nombre de rendez-vous documente la mobilisation du dispositif. Les suites données à ces échanges permettent d'apprécier sa contribution à la préparation du retour.

5. KPI JEMS

GRI 3-3

5.1. Indice de Satisfaction des collaborateurs : Le smiley

GRI 403-4

Intitulé	Indice de satisfaction du collaborateur
Objectif	Suivi des conditions de travail
Fréquence du suivi	Mensuelle
Mois de la synthèse	31 Décembre
Fréquence de la synthèse	Annuelle
Nature	Depuis le 1er janvier
Unité	Nombre
Référent	RH
Périmètre	France – UES JEMS

Chaque mois, les employés en complétant leur compte-rendu d'activité nous font part de leur humeur du mois en cochant un Smiley.

Cet indicateur donne la possibilité aux collaborateurs de s'exprimer. Il permet d'avoir une revue mensuelle et globale du bien-être dans l'entreprise.



Chaque mois, le Service Ressources Humaines analyse ce KPI. Les collaborateurs ayant coché un smiley « très mécontent » et « mécontent » sont contactés par le HRBP qui engage, à l'issue d'un entretien avec le collaborateur, les actions nécessaires.

Une revue est faite mensuellement avec la Direction.

SMILEY	% en 2022	% en 2023	% en 2024	% en 2025	En sept. 2026
Taux de satisfaction	79 ,7 %	81,6%	77,2 %	77,8 %	79,1 %

En septembre 2026, le taux de satisfaction des collaborateurs s'établit à 79,1 % sur le périmètre de l'UES JEMS France. Ce résultat est supérieur de 1,3 point au taux annuel de 2025 (77,8 %) et de 1,9 point à celui de 2024 (77,2 %). Après le recul observé en 2024, l'indicateur se rapproche du niveau de 2022 (79,7 %) et reste inférieur de 2,5 points au niveau le plus élevé de la série, enregistré en 2023 (81,6 %).

Cette évolution traduit une amélioration de la satisfaction des collaborateurs sur la période récente, tout en soulignant la nécessité de poursuivre les actions engagées pour consolider cette dynamique.



5.2. KPI clé : les accidents du travail et de trajet

GRI 403-9

Intitulé	Accident du travail et de trajet
Objectif	Suivi des conditions de travail
Mois de la synthèse	31 Décembre
Fréquence	Annuelle
Nature	Depuis le 1er janvier
Unité	Nombre d'accident
Référent	RH
Périmètre	France – UES JEMS

Bilan des accidents du travail et de trajet – 2022 à 2025

JEMS suit les accidents du travail et les accidents de trajet sur le périmètre de l'UES JEMS France. Le suivi distingue les deux catégories d'accidents et comptabilise les jours d'arrêt associés afin d'orienter les actions de prévention.

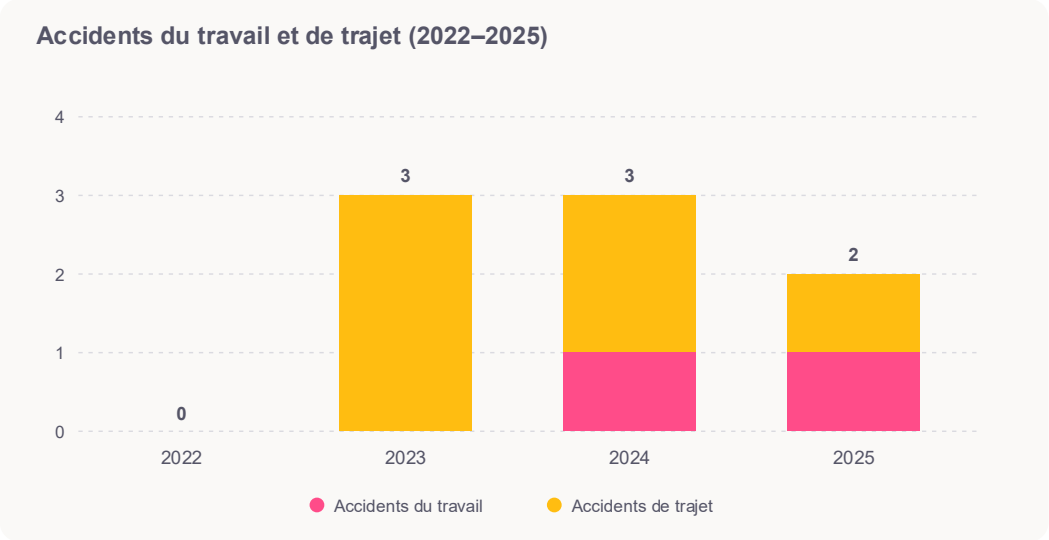
Indicateur	2022	2023	2024	2025
Accidents du travail	0	0	1	1
Accidents de trajet	0	3	2	1

Total des accidents recensés	**0**	**3**	**3**	**2**
Total des jours d'arrêt associés	**0**	**0**	**53**	**21**

En 2023, les trois accidents de trajet recensés n'ont entraîné aucun arrêt de travail. En 2024, un accident du travail survenu en télétravail a entraîné **51 jours d'arrêt**. Les deux accidents de trajet ont chacun entraîné un jour d'arrêt.

En 2025, JEMS a recensé **deux accidents**, contre trois en 2024. Le nombre d'accidents du travail est resté stable à un, tandis que le nombre d'accidents de trajet est passé de deux à un. L'accident de trajet, survenu lors d'un déplacement à vélo vers le lieu de travail, a entraîné **8 jours d'arrêt**. L'accident du travail a entraîné **13 jours d'arrêt**. Le total des jours d'arrêt associés est ainsi passé de **53 à 21**, soit **32 jours de moins** qu'en 2024.

Compte tenu du faible nombre d'événements, cette évolution s'apprécie avec l'analyse des circonstances de chaque accident.



Actions de prévention et de sensibilisation

Les événements recensés sur la période mettent en évidence l'importance de maintenir une vigilance constante en matière de santé et de sécurité, tant dans les déplacements domicile-travail que dans les situations de travail sur site ou à distance.

Dans cette perspective, les actions de prévention et de sensibilisation sont poursuivies et renforcées, notamment autour des axes suivants :

- **Sécurité des déplacements** : sensibilisation aux risques liés aux trajets domicile-travail, notamment à vélo, et rappel des bonnes pratiques de circulation.
- **Sécurité en télétravail** : sensibilisation à l'aménagement de l'espace de travail, à l'ergonomie et à la prévention des risques associés au travail à distance.
- **Prévention des accidents au quotidien** : rappel des comportements adaptés et des bonnes pratiques permettant de limiter les risques d'accident dans les activités professionnelles.

L'objectif est de développer une culture de prévention partagée, en encourageant chaque collaborateur à adopter des comportements adaptés et à contribuer activement à sa propre sécurité ainsi qu'à celle de ses collègues.

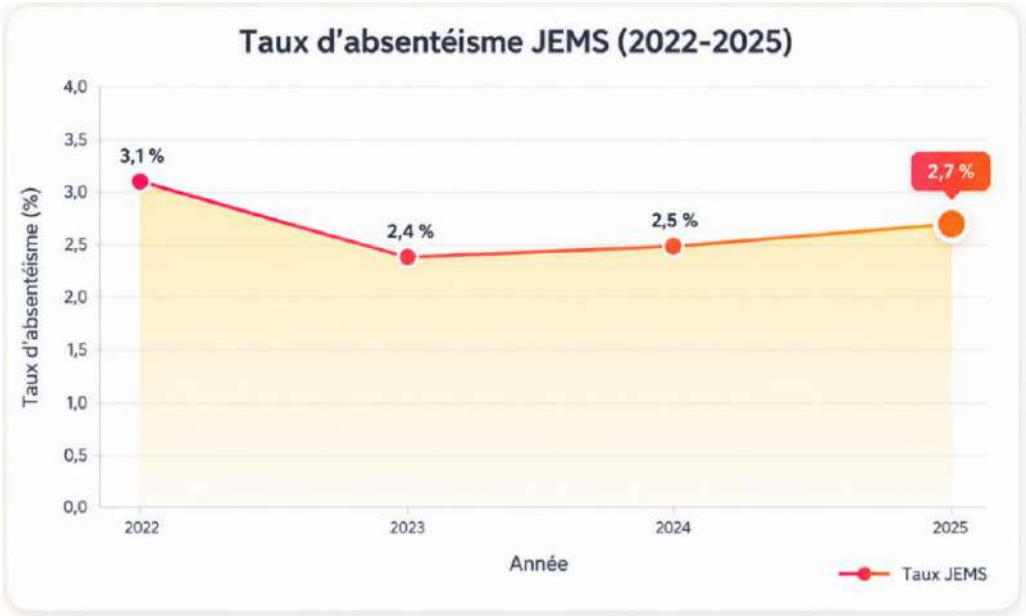
5.3. KPI principal : le taux d'absentéisme

GRI : 3-3 et 403-10

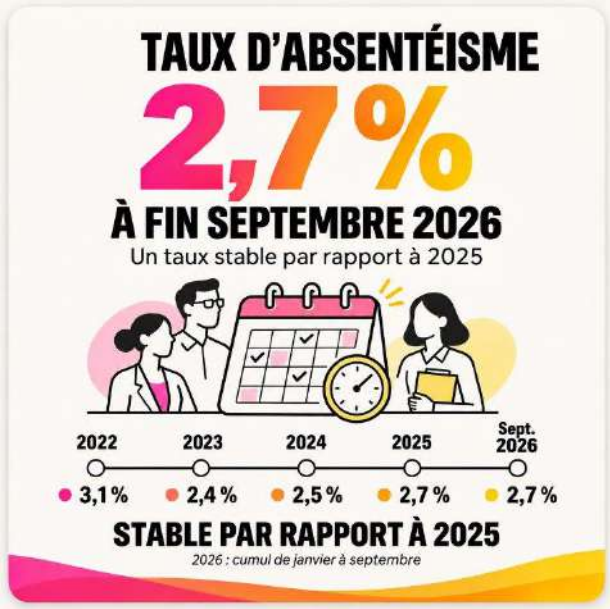
Intitulé	Taux d'absentéisme
Objectif	Suivi des conditions de travail
Mois de la synthèse	31 Décembre
Fréquence	Annuelle
Nature	Depuis le 1er janvier
Unité	Pourcentage
Référent	RH
Périmètre	France – UES JEMS

Sur le périmètre de l'**UES JEMS France**, le taux d'absentéisme s'établit à **2,7 % en 2025**, contre **2,5 % en 2024** et **2,4 % en 2023**. À fin septembre 2026, il se situe au même niveau qu'en 2025. Cette donnée intermédiaire sera consolidée à la clôture de l'exercice.

La politique Santé et Sécurité fixe pour 2026 et 2027 un objectif de maintien du taux d'absentéisme **sous 3 %**, à méthode de calcul constante. JEMS examine cet indicateur avec les remontées sur les conditions de travail pour orienter ses actions de prévention et d'accompagnement. Cet objectif s'inscrit dans le respect du recours aux arrêts de travail médicalement nécessaires.



Depuis 2022, JEMS propose un **rendez-vous de liaison** aux collaborateurs dont l'arrêt de travail dépasse 30 jours. Cet échange volontaire permet de maintenir le lien avec l'entreprise, d'informer le salarié des dispositifs de maintien en emploi et, selon sa situation, de préparer une visite de prérepriseou d'envisager un aménagement du poste ou du temps de travail. Les **cinq rendez-vous proposés en 2023** et les **six proposés en 2024** ont tous été acceptés. En **2025**, JEMS a recensé **six rendez-vous de liaison**.



6. CONCLUSION : Certification ISO 45001

GRI : 403-1 et 403-8

En cohérence avec sa politique RSE et sa volonté d'offrir un environnement de travail sain, sûr et épanouissant, JEMS poursuit une démarche volontariste et structurée en matière de santé, sécurité et qualité de vie au travail. Les actions menées en 2023 et 2024 ont permis de consolider les fondamentaux en matière de prévention des risques, de renforcer les dispositifs d'accompagnement humain, et de diffuser une culture de la sécurité partagée sur l'ensemble des sites du Groupe.

JEMS est certifié ISO 45001:2018 depuis le 1er juillet 2026, norme de référence en matière de système de management de la santé et de la sécurité au travail. Cette certification marque une étape structurante dans la démarche de prévention et mobilise les fonctions RH, Sécurité, managériales et les représentants du personnel. Elle soutient le suivi des risques, la mise en œuvre des actions et l'évaluation de leur efficacité dans une logique d'amélioration continue.



Les priorités 2027 comprennent au moins une revue annuelle de sécurité et de conformité par site ainsi que le suivi de la clôture des actions correctives selon leur criticité. JEMS vise zéro décès et zéro accident du travail à conséquences graves et prévoit l'analyse de chaque accident et presqu'accident pour prévenir leur répétition, sans incitation à la sous-déclaration.

Cette dynamique traduit l'engagement ferme de JEMS à bâtir une organisation durablement responsable, au service de la performance collective et du bien-être de tous ses collaborateurs.

7. INDEX GRI

Référence GRI	Intitulé	Thème principal
GRI 2-26	Mécanismes de demande de conseil et de signalement des préoccupations	Signalement et traitement des préoccupations
GRI 3-3	Gestion des thèmes matériels	Pilotage des enjeux de santé et de sécurité
GRI 403-1	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	Gouvernance SST et certification ISO 45001
GRI 403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et enquêtes sur les incidents	DUERP, évaluation et prévention des risques professionnels
GRI 403-3	Services de santé au travail	Suivi médical et maintien en emploi
GRI 403-4	Participation, consultation et communication des travailleurs en matière de SST	Dialogue social et participation des collaborateurs
GRI 403-5	Formation des travailleurs en matière de SST	Formation et sensibilisation à la sécurité
GRI 403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Santé mentale, activités sportives et prévention
GRI 403-8	Travailleurs couverts par un système de management de la SST	Couverture du système de management SST
GRI 403-9	Accidents du travail	Accidents du travail et suivi distinct des accidents de trajet
GRI 403-10	Problèmes de santé liés au travail	Suivi des problèmes de santé liés au travail
GRI 305-3	Autres émissions indirectes de GES (scope 3)	Émissions indirectes liées au télétravail

8. ANNEXES

8.1. Formation et sensibilisation à la sécurité



Bonjour à tous,

La sécurité de l'information est un pilier essentiel de notre entreprise, et chacun de nous a un rôle clé à jouer.
Le **quiz sécurité 2025** a pour objectif de renforcer nos réflexes face aux menaces croissantes et de consolider notre conformité aux exigences de l'**ISO 27001**.

✅ **Votre mission** : répondre au quiz en vous appuyant sur les ressources disponibles dans la bibliothèque JEMS et sur vos connaissances personnelles. N'hésitez pas à aller chercher les informations afin d'enrichir vos connaissances !

🎯 **Objectif** : obtenir une note minimale de 15/20 pour valider le quiz. Les collaborateurs obtenant une note inférieure devront refaire le quiz.

Quelques minutes suffisent pour contribuer activement à la sécurité de notre entreprise. Merci pour votre engagement !

Je réponds au quiz

Cordialement,
La cellule Sécurité
securite@jems-group.com

8.2. Fiches Réflexe

RÉFLEXE INCENDIE

Que faire face à un début d'incendie ?

Cas n° 1 – Incendie à priori maitrisable

1. Prendre **l'extincteur le plus proche** et adapté à la cause de l'incendie
2. Attaquer **le bas des flammes** en **se baissant** autant que possible pour se protéger contre les fumées très toxiques.
3. Dès le feu maitrisé, rendre compte au **responsable incendie**.
4. Ne pas remettre l'extincteur sur son support et **demander son remplacement** par le responsable incendie.



Olivier LAINE
Responsable incendie

Dans le cas ou le feu ne peut pas être maitrisé : passer au cas n° 2

Cas n° 2 – Incendie non maitrisable

1. **Déclencher l'alarme en appuyant sur le déclencheur d'alarme manuel.**
2. Procéder à l'évacuation selon les ordres donnés par le responsable d'évacuation, les guides-files et les serre-files.



– En cas d'incendie

- **Suivre les instructions** données par le responsable d'évacuation et votre guide-file.
- **Fermer la session** de votre **poste de travail**, prendre un vêtement chaud et vos principales affaires personnelles (papiers, clé, téléphone et sac à main), **fermer la fenêtre et la porte** de votre bureau.
- **Signaler votre présence** si vous êtes aux toilettes ou bloqué dans une pièce.
- **Rejoindre**, dans le calme, **l'issue de secours** désignée par le guide-file et attendre ses ordres pour évacuer.
- Être en mesure de **remplacer un membre absent** de l'équipe d'évacuation.
- Être en mesure de **rester avec un personnel** ne pouvant pas évacuer (handicapé, blessé, stressé...)
- **Ne jamais revenir sur vos pas** et ne jamais prendre les ascenseurs.
- **Suivre votre guide-file** jusqu'au point de rassemblement sans détour et sans se disperser.

– Une fois au point de rassemblement

- **Suivre les consignes** de votre guide-file et du responsable d'évacuation.
- **Rester grouper** avec votre guide-file sur votre point de rassemblement.
- **Ne quitter pas le point de rassemblement** jusqu'à l'ordre de la Direction ou du responsable d'évacuation.

FICHE RÉFLEXE INCENDIE

Que faire face à un début d'incendie ?

Cas n° 1 – Incendie à priori maitrisable

1. Prendre **l'extincteur le plus proche** et adapté à la cause de l'incendie
2. Attaquer **le bas des flammes** en **se baissant** autant que possible pour se protéger contre les fumées très toxiques.
3. Dès le feu maitrisé, rendre compte au **responsable incendie**.
4. Ne pas remettre l'extincteur sur son support et **demander son remplacement** par le responsable incendie.



Olivier LAINE
Responsable incendie

Dans le cas ou le feu ne peut pas être maitrisé : passer au cas n° 2

Cas n° 2 – Incendie non maitrisable

1. **Déclencher l'alarme en appuyant sur le déclencheur d'alarme manuel.**
2. Procéder à l'évacuation selon les ordres donnés par le responsable d'évacuation, les guides-files et les serre-files.



LE RÔLE DES COLLABORATEURS/COLLABORATRICES

– En cas d'incendie

- **Suive les instructions** données par le responsable d'évacuation et votre guide-file.
- **Fermer la session** de votre **poste de travail**, prendre un vêtement chaud et vos principales affaires personnelles (papiers, clé, téléphone et sac à main), **fermer la fenêtre et la porte** de votre bureau.
- **Signaler votre présence** si vous êtes aux toilettes ou bloqué dans une pièce.
- **Rejoindre**, dans le calme, **l'issue de secours** désignée par le guide-file et attendre ses ordres pour évacuer.
- Être en mesure de **remplacer un membre absent** de l'équipe d'évacuation.
- Être en mesure de **rester avec un personnel** ne pouvant pas évacuer (handicapé, blessé, stressé...)
- **Ne jamais revenir sur vos pas** et ne jamais prendre les ascenseurs.
- **Suivre votre guide-file** jusqu'au point de rassemblement sans détour et sans se disperser.

– Une fois au point de rassemblement

- **Suivre les consignes** de votre guide-file et du responsable d'évacuation.
- **Rester grouper** avec votre guide-file sur votre point de rassemblement.
- **Ne quitter pas le point de rassemblement** jusqu'à l'ordre de la Direction ou du responsable d'évacuation.

FICHE RÉFLEXE INCENDIE

Que faire face à un début d'incendie ?

Cas n° 1 – Incendie à priori maitrisable

1. Prendre l'**extincteur le plus proche** et adapté à la cause de l'incendie
2. Attaquer **le bas des flammes en se baissant** autant que possible pour se protéger contre les fumées très toxiques.
3. Dès le feu maîtrisé, rendre compte au **responsable incendie.**
4. Ne pas remettre l'extincteur sur son support et **demander son remplacement** par le responsable incendie.



Olivier LAINE
Responsable incendie

Dans le cas ou le feu ne peut pas être maitrisé : passer au cas n° 2

Cas n° 2 – Incendie non maitrisable

1. **Déclencher l'alarme en appuyant sur le déclencheur d'alarme manuel.**
2. Procéder à l'évacuation selon les ordres donnés par le responsable d'évacuation, les guides-files et les serre-files.



LE RÔLE DU GUIDE-FILE

– En cas d'incendie

- **Informer l'ensemble des personnes** dans sa zone de l'obligation d'évacuer.
- **Rappeler à voix haute et forte** les consignes d'évacuation : fermer les sessions PC, prendre un vêtement chaud et ses principales affaires personnelles (papiers, clé, téléphone et sac à main), fermer les fenêtres et les portes.
- **Orienter et regrouper** dans le calme et sans précipitation le personnel et le public vers les issues de secours (sans traverser la zone enfumée).
- **Évacuer en premier**, dans le calme, après avoir attendu le regroupement d'une majorité du personnel.
- **Rassurer les personnes** en permanence pour éviter les effets de panique.
- **Interdire** à toutes personnes **de revenir sur leurs pas et de prendre les ascenseurs.**
- **Guider le personnel évacué** jusqu'au point de rassemblement.
- **Participer à la fluidité du public** dans les escaliers, le hall, la rue et sur le point de regroupement.

– Une fois au point de rassemblement

- **Aligner le personnel évacué** de son secteur d'évacuation.
- **Interdire aux personnes présentes de quitter le PR** jusqu'à l'ordre de la Direction du Groupe ou du responsable d'évacuation.
- **Faire un bilan** des personnes présentes dans sa zone et noter, éventuellement, les personnes supplémentaires.
- Dès l'arrivée du serre-file, **faire un point** avec lui/elle du personnel évacué.
- **Rendre compte de l'état d'évacuation** dans sa zone de responsabilité au responsable de l'évacuation.

FICHE RÉFLEXE INCENDIE

Que faire face à un début d'incendie ?

Cas n° 1 – Incendie à priori maitrisable

1. Prendre l'**extincteur le plus proche** et adapté à la cause de l'incendie
2. Attaquer **le bas des flammes en se baissant** autant que possible pour se protéger contre les fumées très toxiques.
3. Dès le feu maîtrisé, rendre compte au **responsable incendie.**
4. Ne pas remettre l'extincteur sur son support et **demander son remplacement** par le responsable incendie.



Olivier LAINE
Responsable incendie

Dans le cas ou le feu ne peut pas être maitrisé : passer au cas n° 2

Cas n° 2 – Incendie non maitrisable

1. **Déclencher l'alarme en appuyant sur le déclencheur d'alarme manuel.**
2. Procéder à l'évacuation selon les ordres donnés par le responsable d'évacuation, les guides-files et les serre-files.



LE RÔLE DU SERRE-FILE

– En cas d'incendie

- **Faire le tour** complet de sa zone, des locaux vides en **fermant toutes les portes et toutes les fenêtres**, afin de s'assurer qu'il n'y ait personne, en étant particulièrement vigilant dans les toilettes, les vestiaires, les salles de réunions, les locaux techniques ...
- **Contrôler** que tous les visiteurs ou les entreprises extérieures ont bien été évacués.
- **Si un personnel ne peut pas évacuer** (handicapé, blessé, stressé...) ne jamais le laisser seul et **désigner un personnel** pour le surveiller. Les mettre en attente au plus **loin du danger**, idéalement sur un balcon, une terrasse, à minima à proximité d'une fenêtre afin qu'il puissent se signaler auprès des secours.
- **Quitter sa zone en dernier**, interdire à toute personne de revenir en arrière ou sur les lieux du sinistre.

– Une fois au point de rassemblement

- **Faire le point** avec le/la guide-file.
- **Rendre compte** au responsable d'évacuation de la situation dans son secteur de responsabilité (tout le personnel évacué ou du personnel éventuellement bloqué dans une pièce, personne handicapé ...)
- **Empêcher toutes les personnes** présentes de quitter le point de **rassemblement** jusqu'à l'ordre de la Direction ou du responsable d'évacuation.

FICHE RÉFLEXE INCENDIE

Que faire face à un début d'incendie ?

Cas n° 1 – Incendie à priori maitrisable

1. Prendre l'**extincteur le plus proche** et adapté à la cause de l'incendie
2. Attaquer **le bas des flammes en se baissant** autant que possible pour se protéger contre les fumées très toxiques.
3. Dès le feu maîtrisé, rendre compte au **responsable incendie.**
4. Ne pas remettre l'extincteur sur son support et **demander son remplacement** par le responsable incendie.



Olivier LAINE
Responsable incendie

Dans le cas ou le feu ne peut pas être maitrisé : passer au cas n° 2

Cas n° 2 – Incendie non maitrisable

1. Déclencher l'alarme en appuyant sur le déclencheur d'alarme manuel.
2. Procéder à l'évacuation selon les ordres donnés par le responsable d'évacuation, les guides-files et les serre-files.



LE RÔLE DU RESPONSABLE D'ÉVACUATION

– Au déclenchement de l'alarme

- **Diriger l'évacuation** dans les locaux ou dans son secteur (si plusieurs secteurs) jusqu'au **point de regroupement.** À ce titre, prendre la décision, en fonction de la situation, des portes d'évacuation à utiliser, en informer les guides-files et les serre-files, et coordonner leur action.
- **S'assurer du bon rythme** de l'évacuation. En cas d'absence d'un ou plusieurs guides-files et/ou serre-files, **désigner des remplaçant(e)s.**

– Une fois au point de rassemblement

- **Faire le point** avec les guides-files et les serre-files de chaque secteur sur le personnel évacué ou non et établir un point de situation global.
- **Assurer la discipline** et interdire au personnel sur place de quitter le PR jusqu'à la diffusion d'un ordre de la direction et de l'organisme qui gère l'immeuble.
- **Rendre compte de la situation** et de l'évacuation :
  - au responsable incendie de JEMS (si plusieurs responsables) ;
  - sinon au coordinateur incendie de l'immeuble dont il est l'intermédiaire privilégié ;
  - à la Direction du groupe ;
  - dans le cas où Jems occupe l'ensemble de l'immeuble, au services de secours et de sécurité, à ce titre il leur rend compte.

– Une fois l'incendie terminé

- **Établir un compte-rendu** écrit de l'événement.
- **Tirer des enseignements** de l'évacuation de secours et de sécurité.

8.3. Formation « Gestes qui sauvent »

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

PROTECTION CIVILE
AIDER · SECOURIR · FORMER

ATTESTATION DE SENSIBILISATION
AUX GESTES QUI SAUVENT

Pantin, le 15/11/2024

Le Président de la Fédération Nationale de Protection Civile (FNPC), atteste que

Mme. Coralie ADAM,
né(e) le 11/10/1980 à NANTES (44)

a suivi une séance de sensibilisation de deux heures aux gestes qui sauvent.

Le Président de la FNPC
François RICHEZ



Le titulaire de l'attestation

GQS - FNPC - n°GQSPC2024/25024/44 114898 830595

Cette attestation n'équivaut pas à un certificat de compétences de citoyen de sécurité civile (PSC)

8.4. Formation SST

ATTESTATION DE FIN DE FORMATION

Article L. 6353-1 du Code du Travail

RH REFELX organisme de formation déclaré sous le n° 93060705506 auprès du préfet des ALPES MARITIMES, atteste que :

GUILBAUD Ninon

- a suivi, dans le cadre d'une action de Formation Professionnelle Continue relevant de l'article L6313-1 du Code du Travail – action d'adaptation et développement des compétences / d'acquisition, entretien ou perfectionnement de connaissances – (1), la formation suivante dispensée par Nom du formateur : Amado Emmanuel

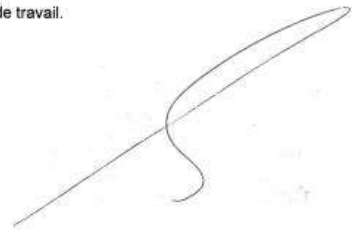
Intitulé	**Sauveteur Secouriste du Travail (SST) – Formation initiale**
Rappel des objectifs A l'issue de la formation, le stagiaire sera en capacité de :	1. Intervenir rapidement et efficacement lors d'une situation d'accident du travail dans l'établissement ou dans la profession. 2. Acquisition des connaissances pour apporter les premiers secours et les conduites à tenir en attendant l'arrivée des secours
Durée	14 heures

- a été évalué(e), au regard des objectifs de formation rappelés ci-dessus, à l'issue des épreuves certificatives mises en œuvre par l'équipe pédagogique, et a acquis les compétences suivantes :

Compétences visées	Résultats à l'issue de la formation	
	Acquise	Reste à acquérir
Identifier les personnes qui pourraient être exposées aux dangers.	✔	
Connaitre les principes de base de la prévention.	✔	
Identifiés et Supprimer ou isoler le danger ou soustraire la victime de la zone dangereuse sans s'exposer lui-même	✔	
Etre capable de transmettre le métier à travers des techniques pédagogiques.	✔	
Etre capable d'examiner la victime en cas d'accident.	✔	
Identifiés et Supprimer ou isoler le danger ou soustraire la victime de la zone dangereuse sans s'exposer lui-même	✔	

- a obtenu / ~~n'a pas obtenu~~ (1) le certificat de sauveteur de travail.

Fait à Lyon, le 11/02/2025



N de document : RF STT0000JJMMAAAA

(1) : rayer les mentions inutiles

8.5. Prévention des risques professionnels



8.6. Référent Harcèlement et Agissements sexistes



News interne
il y a un an · Lecture 1 minute

RH

Nos nouveaux référents harcèlement et agissements sexistes chez JEMS

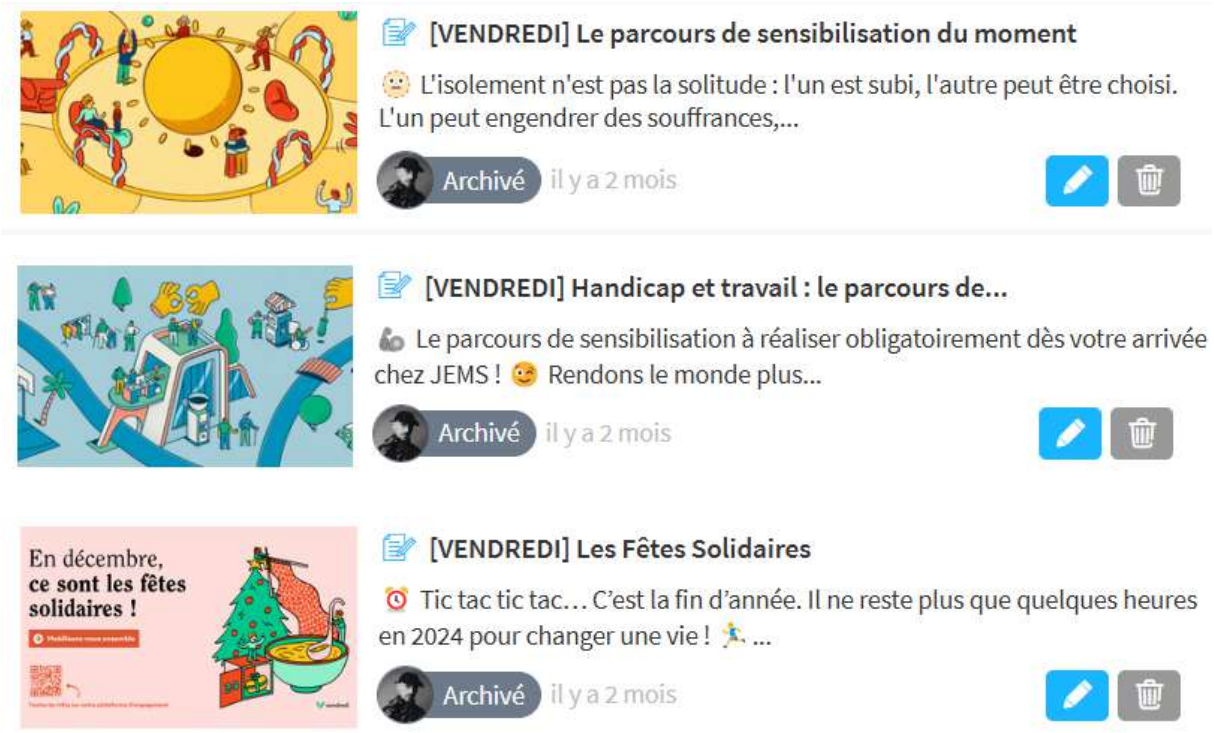


Comme vous le savez, JEMS accorde une importance toute particulière au bien-être de ses collaborateurs, c'est pourquoi Rizlane DAHLY et Aïmane MOUSLI sont les référents harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes chez JEMS.
Pour vous sensibiliser sur le sujet, nous vous invitons à suivre le webinar de présentation et de sensibilisation le jeudi 9 mars à 11h45 !

Comme vous le savez, JEMS accorde une importance toute particulière au bien-être de ses collaborateurs, c'est pourquoi Rizlane DAHLY (rdahly@jems-group.com) et Aïmane MOUSLI (amousli@jems-group.com) sont les référents harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes chez JEMS.

Pour vous sensibiliser sur le sujet, nous vous invitons à suivre le webinar de présentation et de sensibilisation le jeudi 9 mars à 11h45 sur Teams !

8.7. Initiatives JEMS







Par **Mollie Corbisiero** • 16/06/2025 •••

JEMS
29 351 abonnés
3 j •

🌿 Chez JEMS, le bien-être au travail, c'est une priorité ! 🌿

Le bien-être de nos collaborateurs et collaboratrices est au cœur de notre engagement quotidien. À l'occasion de la #Semainedubienêtre, nous souhaitons mettre en lumière les actions concrètes déployées pour promouvoir une qualité de vie au travail optimale.

🧘 Massages bien-être : des séances de massage assis sont proposées à nos équipes, réalisées par des professionnels d'Alter Massage, une entreprise engagée dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

📘 Guide du bien-être : Disponible en ligne sur notre intranet, ce guide offre des conseils pratiques pour intégrer le bien-être au quotidien, tant sur le plan professionnel que personnel.

🎓 Formation Recrutement Inclusif : une session de sensibilisation est organisée pour nos recruteurs, afin de les former aux bonnes pratiques pour intégrer les personnes en situation de handicap dans nos équipes.

Notre objectif ? Améliorer le bien-être de nos collaborateurs et renforcer notre performance collective grâce à des initiatives concrètes et impactantes. Ces initiatives reflètent notre volonté de créer un environnement de travail inclusif, respectueux et épanouissant.

N'hésitez pas à suivre nos actualités cette semaine pour découvrir toutes les actions mises en place.


Nos actions RSE 4 décembre 2025
jeanne_fortune20, jems_group et creatis_habitat44
jeanne_fortune20 Jems et Creatis Habitat me rejoignent comme partenaires 🤝...

Juin 2026 – Sponsoring Equipe de football de NEUILLY





8.8. ISO 45001



QAS International

Certificat

JEMS

JEMS Engineering, 9 place Marie-Jeanne Bassot, 92300, Levallois-Perret, France.

JEMS Rail, 2 rue de la Canave, 33650 Martillac, France.

ont été évalués et approuvés pour :

ISO 45001:2018

Système de management de la Santé et de la Sécurité au Travail

Le système de management approuvé s'applique à ce qui suit :

Commercialisation de prestation intellectuelle, mise à disposition de techniciens et d'ingénieurs, pilotage des opérations engineering et ferroviaire.

Approbation originale :	1er juillet 2026
Certificat courant :	1er juillet 2026
Expiration du certificat :	1er juillet 2027
Numéro du certificat :	FRP1025

Signature :

Le certificat demeure valide tant que son détenteur maintient ses systèmes d'administration en conformité avec les normes et les lignes directrices susmentionnées. Ces systèmes font l'objet d'un audit annuel de la part de QAS International. Le détenteur est en droit d'afficher le certificat pendant la période de validité du document. Le certificat doit être renvoyé à QAS International si une demande raisonnable est faite dans ce sens.

Bureau Acheteur : QAS International GmbH, Königsallee 60a, 40212 Düsseldorf
Tel: (0211 540867744 - info@qas-international.com - https://www.qas-international.com

QAS INTERNATIONAL REGISTERED COMPANY