Rapport RSE 2026

Titre	Rapport RSE
Diffusion	Publique
Langue	Français

Propriétaire	C. Adam	
Rédigé par	C. Adam	Date : 26/10/2026
Validé par	J. Benhamou	Date : 26/10/2026

Etat	Validé
Nom du fichier	Rapport RSE 2026_V1.0

Date	Modification	Auteur	Etat	Version
26/10/2026	Création du rapport	C. Adam	Initial	0.1
26/10/2026	Validation du rapport	J. Benhamou	Validé	1.0

Table des matières

1. Editorial 8
2. Présentation de JEMS 10
2.1. Nos valeurs 10
2.2. Les chiffres clés (CA) 11
2.3. Présentation de la RSE & Objectifs de Développement Durable (ODD) 11
2.3.1. Comité RSE 11
2.3.2. Lettre d'engagement Global Compact 12
2.3.3. Objectifs de Développement Durable 13
2.3.4. Ecovadis 13
2.3.5. Positive company 14
2.3.6. Impact Score 15
3. People 15
3.1. L'inclusion 17
3.1.1. Mixité 18
3.1.2. Handicap 21
3.1.3. L'égalité des chances 23
3.2. L'épanouissement des collaborateurs 25
3.2.1. ISO 45001 : une nouvelle étape pour la santé, la sécurité et la qualité des conditions de travail 25
3.2.2. Des engagements explicites pour protéger les personnes 25
3.2.2.1. Une prévention fondée sur les situations réelles de travail 26
3.2.2.2. La participation des équipes comme levier de prévention 26
3.2.2.3. Un pilotage fondé sur le suivi et le retour d'expérience 26
3.2.2.4. Un engagement de progrès au service des collaborateurs et de la performance 27
3.2.3. Le bien-être au travail 27
3.2.4. Donner du sens au travail de chacun 28
3.2.5. Développer la qualité des relations et le mieux vivre ensemble 30
3.2.6. La parentalité 32
3.2.7. La retraite 33
3.2.8. Mécénat de compétences 34
3.2.9. Stop au Sexisme en Entreprise 36
4. Planet 37
4.1. ISO 14001 : Des engagements environnementaux traduits en exigences opérationnelles 38

4.1.1. Des engagements portés par la Direction 39
4.1.2. Une analyse des impacts pour hiérarchiser les priorités 39
4.1.3. Des actions adaptées aux principaux impacts 39
4.1.4. Des responsabilités et des indicateurs identifiés 40
4.1.5. Des réalisations documentées et une amélioration continue 40
4.2. Engagement climatique validé par la SBTI 41
4.2.1. Objectifs de réduction des scopes 1, 2 et 3 42
4.2.2. Empreinte carbone JEMS en 2025 43
4.2.2.1. Répartition par scope : 44
4.2.2.2. Tableau pluriannuel de suivi 47
4.2.2.3. Émissions par collaborateur 47
4.2.2.4. Intensité carbone économique 47
4.2.2.5. Répartition par principaux postes d'émissions 48
4.3. Analyse de matérialité 2026 49
4.4. Plan de décarbonation à horizon 2034 50
4.4.1. Décarbonation des mobilités et de la flotte 50
4.4.1.1. L'enquête mobilité 2025 51
4.4.1.2. Politique de Déplacement prônant la Mobilité Douce 51
4.4.1.3. Transition de la flotte automobile : un parc tourné vers l'électromobilité 53
4.4.1.4. Déplacements domicile-travail : accessibilité et sobriété 53
4.4.2. Mobiliser les collaborateurs autour de la trajectoire de climatique 55
4.4.3. Performance énergétique et environnementale des bâtiments 56
4.4.3.1. Une réduction significative des émissions associées aux bâtiments 57
4.4.3.2. Des implantations sélectionnées selon des critères environnementaux 58
4.4.3.3. Maîtrise environnementale de l'exploitation 59
4.4.3.4. Risques climatiques physiques et continuité d'activité 60
4.5. Ressources & Circularités 62
4.5.1. Optimisation de la gestion des ressources 62
4.5.2. Collecte, traçabilité et recyclage des déchets 64
4.5.3. Réemploi et reconditionnement du matériel informatique 64
4.5.3.1. Suivi pluriannuel du parc informatique 65
4.5.3.2. Gestion responsable du cycle de vie des équipements IT 65
4.5.3.3. Réemploi solidaire et gestion de la fin de vie des équipements IT 66
5. Profit 67
5.1. Éthique, intégrité et gouvernance responsable 68
5.2. Conformité, sécurité de l'information et cybersécurité 69
5.3. Politique d'achats responsables et relations fournisseurs 71

5.4. Numérique responsable : vers un modèle soutenable 73
5.5. Projets à impact positif et alignement avec nos valeurs RSE 73
5.5.1. Des offres au service d'une transition numérique responsable 74
5.5.2. Platform Builder : une approche environnementale et éthique intégrée 74
5.5.2.1. Contribution à la sobriété numérique 74
5.5.2.2. Sécurité et gouvernance éthique des données 75
5.5.2.3. Des applications concrètes auprès des clients 75
5.5.3. Progression des projets à impact positif 76
5.6. Intelligence artificielle éthique et responsable 77
5.6.1. Des engagements formalisés 77
5.6.2. Une gouvernance fondée sur le niveau de risque 78
5.6.3. Protection des données et sécurité des usages 78
5.6.4. Validation humaine et qualité des productions 79
5.6.5. Prévention des biais et protection des droits humains 79
5.6.6. Formation, signalement et amélioration continue 80
5.6.7. Pilotage de la démarche 80
5.7. ISO 9001 : renforcer la qualité et la maîtrise de nos prestations 81
5.7.1. Des engagements centrés sur les clients 81
5.7.2. Un cadre pour maîtriser les prestations et progresser 82
5.7.3. Une gouvernance engagée dans l'amélioration continue 82
6. Index GRI 83
7. Annexes 86
7.1. Gouvernance 86
7.2. Engagement 86
7.3. Campagne handicap 2023 89
7.4. Campagne Handicap 2024 90
7.5. Campagne Handicap 2025 92
7.6. Campagne Bien-être 2025 93
7.7. Diversité – Partenariat INTERFACE 3 95
7.8. Sponsor du sport féminin 96
Avril 2025 96
7.9. Partenariat Ecole 97
7.10. Mixité 98
7.11. Campagne Harcèlement 2025 101
7.12. Webinaire sur l'accessibilité numérique 102
7.13. Mixité 102
7.14. StOpE 104

7.15. Certification OPQUAST 105
7.16. Plan de formation 2025 105
7.17. Formation des équipes au Handicap 107
7.18. Formation Fresque du climat et du numérique 108
7.19. Reporting : parcours de sensibilisation des collaborateurs sur la plateforme Vendredi en 2022 et février 2025 109
7.20. Town Hall Meeting 110
7.21. Enquête Carbone interne 111
7.22. Validation de nos targets SBTi sur le site officiel SBTi 112
7.23. Validation Report SBTi 113
7.24. Consignes de tri des poubelles recyclables 114
7.25. Ressource et circularité 116
7.26. Certificat de Traçabilité – Solution Recyclage 117
7.27. Campagne de sensibilisation énergétique 118
7.28. Certificats éco-responsables des goodies 119
7.29. Factures achat PC reconditionnés 120
7.30. Attestation don PC 122
7.31. CYBERVADIS 123
7.32. Politique achats responsables signée 127
7.33. Clause contractuelle RSE 128
7.34. Offre risques climatiques 130
7.35. Offre accessibilité numérique 130
7.36. Certificat ISO 9001 136
7.37. Certificat ISO 14001 137
7.38. Certificat ISO 45001 138

1. Gestion du document

1. Abréviations et acronymes

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

2. Document de Référence

Ci-dessous les documents liés à ce document :

Intitulé	Diffusion	Propriétaire

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 - Données du 1er janvier 2025 au 26 octobre 2026).

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. Editorial

À nos parties prenantes,

Chez JEMS, nous sommes convaincus qu'une entreprise performante est d'abord une entreprise responsable. En tant que Président et Directeur Général du Groupe, nous réaffirmons notre volonté d'inscrire la responsabilité sociétale au cœur de chacune de nos décisions. Cet engagement, nous le portons au quotidien avec exigence, transparence et ambition.

Nous croyons en un avenir inclusif. C'est pourquoi nous agissons concrètement pour faire progresser la diversité au sein de nos équipes, garantir l'égalité des chances, lutter contre toutes les formes de discrimination et déployer activement notre politique en faveur du handicap. Notre accord agréé par la DRIEETS et nos objectifs d'intégration durable des personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi ne sont pas des engagements symboliques : ils constituent les fondements de notre modèle social.

Nous croyons également à l'urgence environnementale. En tant qu'industriel de la donnée, nous sommes pleinement conscients de l'empreinte du numérique et de notre responsabilité dans sa réduction. Nous avons ainsi défini des trajectoires de décarbonation alignées sur les objectifs de l'Accord de Paris et validées par la Science Based Targets initiative (SBTi) en 2025. Réduction de notre empreinte carbone, numérique responsable, écoconception et circularité de nos équipements guident désormais nos investissements, nos pratiques internes et nos choix technologiques.

Sur le plan sociétal, nous mobilisons nos ressources humaines et techniques au service du bien commun. À travers le mécénat de compétences, nos actions solidaires et nos collaborations avec des associations et des structures d'insertion, nous affirmons notre volonté de contribuer à une société plus juste, plus inclusive et plus durable.

Ces engagements s'inscrivent dans la feuille de route ESG 2023-2027 du Groupe. Initiée en 2023 par la structuration de notre stratégie et la définition de nos priorités, elle est entrée, dès 2024, dans une phase de déploiement opérationnel avec la réalisation de notre bilan carbone sur les scopes 1, 2 et 3, l'élaboration de notre trajectoire de décarbonation, le renforcement de nos politiques sociales et de conformité ainsi que l'intégration des principes du numérique responsable.

L'année 2025 a marqué une accélération décisive. La validation de nos objectifs climatiques par la SBTi, la structuration de notre modèle de gestion des ressources humaines, le pilotage de la circularité de notre parc informatique, le développement de projets à impact positif et la reconnaissance de notre performance ESG ont permis à JEMS d'atteindre près de 95 % des objectifs initialement fixés pour fin 2027.

Cette avance ne constitue pas un aboutissement, mais le point de départ d'une nouvelle étape. Notre ambition pour 2026 et 2027 est de pérenniser les résultats obtenus, de maintenir le niveau d'exigence de nos engagements et de renforcer le pilotage de nos indicateurs ESG. Nous souhaitons désormais inscrire notre démarche dans une logique d'amélioration continue et atteindre une maturité ESG durablement reconnue par nos collaborateurs, nos clients, nos partenaires et l'ensemble de nos parties prenantes.

Nous croyons enfin en un numérique responsable, éthique, accessible et au service des enjeux du monde réel. Cette conviction structure notre raison d'être : faire de la donnée un levier d'impact positif pour nos clients, nos collaborateurs et les territoires dans lesquels nous sommes implantés.

Nous construisons cette transformation avec nos collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires, convaincus que la transition durable est avant tout une œuvre collective.

Ce rapport RSE 2026 témoigne de nos avancées, mais également des défis qu'il nous reste à relever. Il rend compte de nos résultats comme de nos marges de progression, dans un esprit d'exemplarité, de redevabilité et de transparence. Il traduit une conviction profonde : il n'existe pas de performance durable sans engagement collectif.

Nous vous remercions pour votre confiance et votre mobilisation à nos côtés.

Jacques BENHAMOU
Président du Groupe JEMS

Nicolas LAROCHE
Directeur Général du Groupe JEMS



2. Présentation de JEMS

GRI 2-1 ; 2-6

2.1. Nos valeurs

GRI 2-24 ; 2-25

Conformément à la norme GRI 2-24 – Valeurs, principes, normes et codes de conduite, JEMS s'appuie sur des valeurs fondamentales qui structurent ses engagements et guident les comportements attendus au sein de l'organisation. Ces valeurs ne sont pas de simples déclarations : elles se traduisent concrètement par des actions et des pratiques mesurables, en cohérence avec notre mission et nos responsabilités envers nos parties prenantes (GRI 2-23 – Engagements, politiques et pratiques).

Nos quatre valeurs clés sont les suivantes :

- **Respect des engagements**

  (GRI 2-24 ; GRI 2-25 – Gouvernance et responsabilités organisationnelles)

  JEMS s'engage à honorer ses promesses vis-à-vis de ses clients et de ses collaborateurs. Nous veillons au respect des coûts, des délais et des exigences de qualité dans tous nos projets. Cet engagement inclut également la montée en compétences de nos équipes et un accompagnement actif dans la gestion de carrière. Nos collaborateurs sont les ambassadeurs de JEMS et incarnent cette exigence de fiabilité au quotidien.

- **Audace responsable**

  (GRI 2-24 ; GRI 3-3 – Approche managériale sur l'innovation responsable)

  L'audace chez JEMS consiste à sortir des sentiers battus et à stimuler en permanence l'innovation. Nous encourageons nos équipes à prendre des risques mesurés, dans une démarche d'amélioration continue et d'exploration de solutions innovantes, tout en intégrant les dimensions éthiques et responsables de nos décisions.

- **Agilité et remise en question**

  (GRI 2-24 ; GRI 3-3 – Approche managériale sur la formation et l'adaptation au marché)

  L'agilité constitue un principe structurant de notre organisation. Nous privilégions des solutions souples et adaptées aux évolutions rapides des besoins de nos clients. Nous favorisons également l'apprentissage continu et la capacité à se remettre en question pour rester en phase avec les transformations du marché et les attentes sociétales.

- **Valorisation de la diversité**

  (GRI 2-24 ; GRI 405 – Diversité et égalité des chances)

  Nous considérons la diversité comme un levier essentiel de performance et d'innovation. Chez JEMS, plus de 45 nationalités et 19 langues sont représentées. Nous cultivons activement cette

richesse culturelle, en favorisant l'inclusion, la mixité et le partage des points de vue. Cet engagement contribue à créer un environnement respectueux et stimulant pour tous.

2.2. Les chiffres clés (CA)

GRI 2-6



2.3. Présentation de la RSE & Objectifs de Développement Durable (ODD)

GRI 2-22 ; 2-23

2.3.1. *Comité RSE*

GRI 2-9 ; 2-12 ; 2-13

Conformément à la norme **GRI 2-9 – Structure de gouvernance**, la direction RSE de JEMS est directement intégrée au plus haut niveau de l'organisation. Coralie Adam, Directrice RSE du groupe, est rattachée hiérarchiquement au Président, Jacques Benhamou, et au Directeur Général, Nicolas Laroche. Elle siège au **Comité Exécutif (COMEX)**, garantissant ainsi une prise en compte des enjeux RSE dans les décisions stratégiques et opérationnelles.

La direction RSE exerce une fonction **transverse** et mobilise l'ensemble des directions de l'entreprise, notamment les directions juridique, ressources humaines, marketing, financière, systèmes d'information et digitale, en cohérence avec la norme **GRI 2-12 – Responsabilités liées à la RSE au sein de la direction**.

En application de la norme **GRI 2-13 – Processus de délégation des responsabilités en matière de durabilité**, la gouvernance RSE de JEMS s'appuie sur une comitologie structurée :

- Un **CODIR RSE mensuel** (comité de direction élargi dédié à la RSE) qui permet de suivre les actions, de piloter les indicateurs et d'assurer une animation régulière des démarches RSE au sein des différentes entités.
- Un **COMEX RSE trimestriel** qui permet d'évaluer les avancées, de valider les décisions stratégiques RSE et de garantir leur alignement avec les objectifs globaux de l'entreprise.

Ce dispositif reflète notre engagement à intégrer les enjeux de durabilité dans la gouvernance et à assurer un suivi rigoureux des actions déployées (**GRI 2-14 – Rôle du plus haut organe de gouvernance en matière de développement durable**).



Coralie ADAM

Directrice RSE & Juridique

2.3.2. *Lettre d'engagement Global Compact*

GRI 2-23

Le Pacte Mondial, principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes – qui regroupe plus de vingt mille participants répartis dans plus de 167 pays – a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés.

Adhérer au Pacte Mondial, c'est partager la conviction que des pratiques commerciales fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus, contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable et plus ouvert et de sociétés durables.

En tant que « Participant » au Pacte Mondial, depuis **le 9 janvier 2013**, JEMS proclame publiquement son attachement aux principes universels de l'initiative et, à ce titre, s'engage :

- **A prendre des mesures pour modifier la façon dont elle opère** afin que le Pacte Mondial et ses principes s'intègrent à son mode d'administration, à sa stratégie, à sa culture et à ses activités quotidiennes.
- **A décrire** dans son rapport annuel ou dans un rapport de gestion **similaire la manière dont elle applique le Pacte Mondial et ses principes** (Communication sur les progrès réalisés).
- **A faire campagne en faveur du Pacte Mondial et de ses principes**, par le biais de communiqués de presse, de déclarations, de Newsletters etc.

Dans le cadre de la signature du Pacte Mondial des Nations Unies, JEMS s'engage à mettre en œuvre les plans d'actions destinés à atteindre les objectifs de développement durable (ODD), auquel ont adhéré les plus grandes entreprises mondiales et françaises.

La démarche RSE de JEMS contribue à améliorer sa performance économique, à anticiper les risques et à engager avec ses collaborateurs, ses clients et ses fournisseurs une démarche responsable, porteuse d'innovation et créatrice de valeur pour tous.

Les actions socialement responsables menées par JEMS, industriel de la donnée se sont inscrites dans le Pacte Mondial de l'ONU et Global Compact.

Chaque année JEMS publie une synthèse de ses actions et bonnes pratiques mesurées par des indicateurs de performance notamment la Communication sur le Progrès (CoP).



2.3.3. *Objectifs de Développement Durable*



2.3.4. *Ecovadis*

Dans une démarche d'amélioration continue en matière de responsabilité sociétale, **JEMS est évaluée chaque année par l'organisme indépendant EcoVadis**. Cette évaluation contribue à renforcer notre capacité à nous remettre en question et à progresser sur l'ensemble de nos engagements RSE, conformément à la norme **GRI 3-3 – Approche managériale**.



En 2025, JEMS a obtenu la **médaille PLATINUM EcoVadis**, positionnant l'entreprise parmi le Top 1% **des sociétés les mieux notées de son secteur** : la programmation informatique, le conseil et les activités connexes. Cette reconnaissance s'appuie sur une évaluation rigoureuse selon quatre piliers fondamentaux, en cohérence avec les standards **GRI 2-27 – Conformité aux exigences légales et réglementaires** :

- **L'environnement** (GRI 302 – Énergie ; GRI 305 – Émissions)
- **Les droits humains et les conditions de travail** (GRI 401 – Emploi ; GRI 403 – Santé et sécurité ; GRI 405 – Diversité)
- **L'éthique et la lutte contre la corruption** (GRI 205 – Lutte contre la corruption ; GRI 206 – Concurrence loyale)
- **Les achats responsables** (GRI 308 – Évaluation environnementale des fournisseurs ; GRI 414 – Évaluation sociale des fournisseurs)

Avec un **score global de 84/100**, JEMS démontre la robustesse et la maturité de son système de gestion RSE, ainsi que son engagement dans une politique d'achats responsables, en ligne avec les exigences de ses parties prenantes (**GRI 2-22 – Déclaration sur la stratégie de développement durable**).

Cette évaluation EcoVadis constitue un outil clé de pilotage et de reconnaissance externe de nos performances RSE, renforçant la confiance de nos clients, partenaires et collaborateurs.

2.3.5. *Positive company*

Positive Company

Dans une démarche d'amélioration continue, JEMS a soumis sa stratégie ESG à l'évaluation indépendante **Scoring by Positive Company**, en juin 2026.

Cette évaluation mesure l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux, de gouvernance et de modèle d'affaires, conformément aux principes de la norme **GRI 3-3 – Gestion des enjeux matériels.**

Avec une note globale de **71,47/100**, assortie d'un niveau de **fiabilité élevé**, JEMS démontre la maturité et la robustesse de son système de management ESG.

Le Groupe obtient notamment 81,8/100 sur le volet social, porté par ses actions en matière de formation, de qualité de vie au travail et de santé des collaborateurs.

Sa performance environnementale atteint 72/100, avec des résultats significatifs concernant l'énergie et les émissions de gaz à effet de serre, la mobilité et la gestion des déchets.

Le pilier sociétal obtient 73,5/100, grâce notamment à une éthique des affaires évaluée à 100/100 et à la structuration de la politique d'achats responsables.

Cette reconnaissance externe conforte la trajectoire engagée par JEMS et renforce la confiance de ses clients, collaborateurs, partenaires et autres parties prenantes.

2.3.6. *Impact Score*

En août 2026, JEMS a réalisé son premier **Impact Score**, développé par le **Mouvement Impact France**, afin de mesurer la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans sa stratégie, sa gouvernance et ses activités.



Avec un résultat global de **60,1/100**, JEMS se situe au-dessus de la moyenne des organisations évaluées, établie à **54/100**.

Cette performance est notamment portée par :

- un score de **76,3/100 sur l'impact écologique** ;
- un score de **69,4/100 sur le partage du pouvoir** ;
- un score de **61/100 sur la stratégie à impact positif**.

JEMS obtient également la note maximale de **4/4** sur trois principes d'action majeurs :

- l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** ;
- la **mesure de l'empreinte carbone** ;
- la **réduction de l'empreinte carbone**.

Ces résultats récompensent les actions engagées par le Groupe, notamment la mesure annuelle de ses émissions sur les scopes 1, 2 et 3, sa trajectoire climatique validée par la SBTi et ses engagements en faveur de l'égalité professionnelle.

Ce premier Impact Score constitue une base solide pour poursuivre la transformation de JEMS et renforcer progressivement l'intégration de l'impact social et environnemental dans son modèle d'affaires. Il vient compléter les évaluations EcoVadis et Positive Company et confirme la cohérence de la démarche RSE du Groupe, conformément aux normes **GRI 3-3 – Gestion des enjeux matériels** et **GRI 2-29 – Engagement des parties prenantes**.

3. People

Chez JEMS, la performance collective repose avant tout sur les femmes et les hommes qui composent le Groupe. Dans un secteur numérique en constante évolution, nous veillons à créer un environnement de travail inclusif, respectueux et stimulant, permettant à chacun de développer ses compétences, d'exprimer son potentiel et de contribuer durablement au projet d'entreprise.

Notre démarche sociale s'appuie sur les principes d'égalité de traitement, de non-discrimination, de respect des droits humains et de prévention des risques professionnels. Elle s'inscrit notamment dans le cadre de la **Charte de la diversité**, de notre accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et de notre engagement auprès de l'initiative **STOP au Sexisme en Entreprise**.

La diversité constitue une richesse essentielle pour JEMS. En 2025, le Groupe rassemble des collaborateurs de **45 nationalités**, tandis que les femmes représentent **28 % des effectifs**. En France, l'**index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes atteint 95/100**. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap progresse également pour atteindre **3,27 % en 2025**. Ces résultats témoignent des actions engagées, tout en soulignant la nécessité de poursuivre nos efforts en faveur d'une représentation plus équilibrée et d'une inclusion durable.

Au-delà de la diversité, JEMS place l'épanouissement des collaborateurs au cœur de son modèle social. Cette ambition repose sur la qualité de vie et des conditions de travail, le développement des compétences, le sens donné aux missions, l'équilibre entre les temps de vie et l'attention portée aux différentes étapes du parcours professionnel.

Notre politique **People** s'articule autour de deux priorités complémentaires :

- **renforcer l'inclusion**, en agissant en faveur de la mixité, de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que de l'égalité des chances ;
- **favoriser l'épanouissement des collaborateurs**, au moyen d'actions portant sur le bien-être au travail, le développement des compétences, la qualité des relations professionnelles, la parentalité, la préparation à la retraite et le mécénat de compétences.

Ces engagements contribuent plus particulièrement à six **Objectifs de développement durable des Nations Unies** :

- **ODD 1 – Pas de pauvreté**, à travers les actions solidaires et les missions de mécénat de compétences réalisées au bénéfice de personnes en situation de précarité ;
- **ODD 3 – Bonne santé et bien-être**, par la prévention des risques professionnels et psychosociaux, le suivi des collaborateurs et l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail ;
- **ODD 5 – Égalité entre les sexes**, grâce au suivi de l'égalité professionnelle, à la promotion de la mixité et à la prévention du sexisme ;
- **ODD 8 – Travail décent et croissance économique**, par le développement des compétences, la sécurisation des parcours professionnels et la promotion de conditions de travail respectueuses ;
- **ODD 10 – Inégalités réduites**, au moyen des actions en faveur du handicap, de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances ;
- **ODD 16 – Paix, justice et institutions efficaces**, à travers la protection des droits fondamentaux, la lutte contre les discriminations et le déploiement de dispositifs d'écoute et de signalement.

La prévention du sexisme, du harcèlement, des discriminations et des risques psychosociaux complète cette démarche. Elle vise à garantir un cadre de travail fondé sur l'écoute, la dignité, la sécurité et le respect de chacun.

À travers ce pilier **People**, JEMS entend conjuguer inclusion, engagement et développement humain afin de construire une organisation dans laquelle chacun peut trouver sa place, progresser et participer pleinement à une réussite collective et responsable.



3.1. L'inclusion

GRI : 3-3, 401, 405, 406, 414

Chez JEMS, nous considérons le **capital humain comme un levier essentiel de performance et d'innovation**, en pleine cohérence avec notre responsabilité sociale. Conformément à la norme **GRI 3-3 – Approche managériale**, notre politique sociale vise activement à renforcer l'inclusion, la diversité et l'égalité des chances pour l'ensemble de nos collaborateurs.

Depuis 2019, JEMS est signataire de la ***Charte de la Diversité***, marquant un engagement fort en faveur de la lutte contre les **discriminations (GRI 406-1)** et de la promotion de la **diversité** sous toutes ses formes (GRI 405-1) : origine, genre, âge, handicap ou parcours de formation.

Notre politique d'inclusion est également fondée sur une **représentation multiculturelle**, avec des talents issus de **45 nationalités**, contribuant à une richesse de points de vue et à un climat de travail respectueux et ouvert. Cet engagement s'inscrit pleinement dans les standards **GRI 405 – Diversité et égalité des chances**, notamment en ce qui concerne la diversité dans les effectifs et les instances dirigeantes.

En 2024, JEMS a rejoint la communauté ***"Les entreprises s'engagent"*** sous l'égide du Ministère du Travail, affirmant ainsi son intention d'appliquer une politique inclusive sur l'ensemble du territoire français, quel que soit l'âge, l'origine, le genre, le handicap ou la formation des candidats. Cette démarche vient renforcer notre politique RH en matière de recrutement responsable (**GRI 401 – Emploi ; GRI 414 – Évaluation sociale des fournisseurs**) et de non-discrimination (**GRI 406 – Non-discrimination**).

Ces engagements font partie intégrante de notre stratégie RSE et sont suivis à travers des plans d'action concrets, des campagnes de sensibilisation internes et une démarche de progression continue en faveur de l'équité.



3.1.1. *Mixité*

GRI : 405, 404, 414

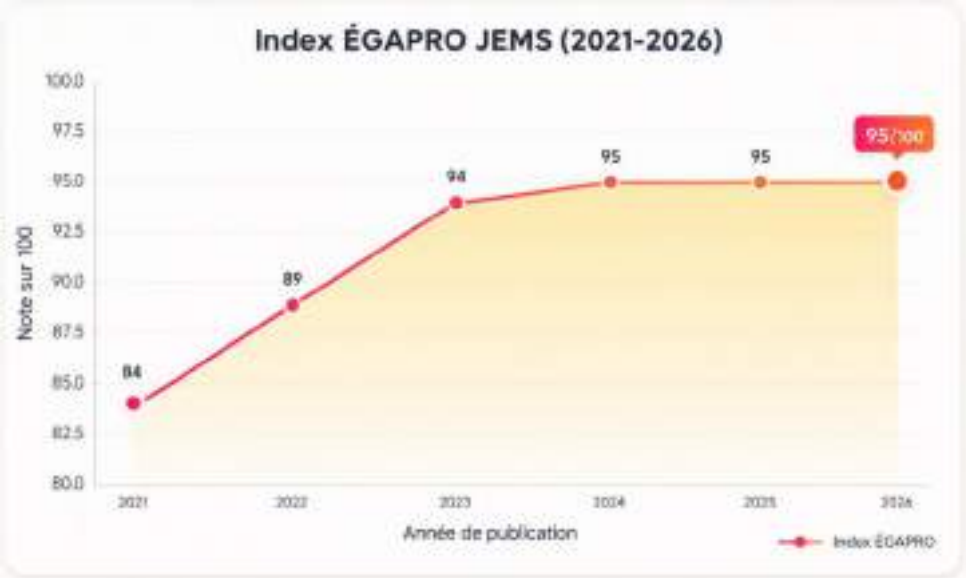
secteur technologique historiquement marqué par une faible mixité, **JEMS s'engage activement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, en cohérence avec la norme **GRI 405 – Diversité et égalité des chances**.

Notre engagement se traduit concrètement :

- Nous menons des **actions de sensibilisation et de formation** à destination de l'ensemble des collaborateurs, pour faire de l'égalité une réalité quotidienne (GRI 404-2).
- **De nombreuses collaboratrices accèdent à des postes à responsabilité**, notamment au sein du management opérationnel et fonctionnel.

En **2026, JEMS a obtenu un score de 95/100 à l'index EGAPRO**, attestant de l'efficacité de nos actions en matière d'**égalité salariale, de promotion et d'accès à la formation**.

Domaine	Indicateur	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Résultat 2026	Évolution	Commentaire
Inclusion	Index EGAPRO	93/100	95/100	95/100	95/100	=	Maintien du niveau actuel avec actions correctives ciblées



Nous menons également des actions de formation et de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs, afin de rendre l'égalité femmes-hommes effective au quotidien, tant dans la sphère professionnelle que personnelle.



Dans une logique d'impact étendu et de solidarité internationale, JEMS soutient le projet ISAHIT, qui favorise l'inclusion économique des femmes en Afrique, en leur permettant de se former et de travailler à distance dans des activités numériques. Cette initiative s'inscrit dans une stratégie d'achats et de partenariats responsables (GRI 414-1)

JEMS s'implique activement auprès d'Interface3, un organisme de formation gratuit dédié aux femmes demandeuses d'emploi souhaitant se reconvertir dans les métiers techniques du numérique. Aujourd'hui, 80 % de l'équipe JEMS Belgique est issue de ces formations, et notre soutien prend la forme de contributions pédagogiques, de mentorat et d'animation d'ateliers.

JEMS soutient également le sport féminin en tant que sponsor des **Neptunes de Nantes.** Soutenir le sport féminin, c'est promouvoir l'égalité des chances, encourager la mixité dans toutes les sphères de la société et valoriser des modèles inspirants de leadership, de persévérance et de performance.

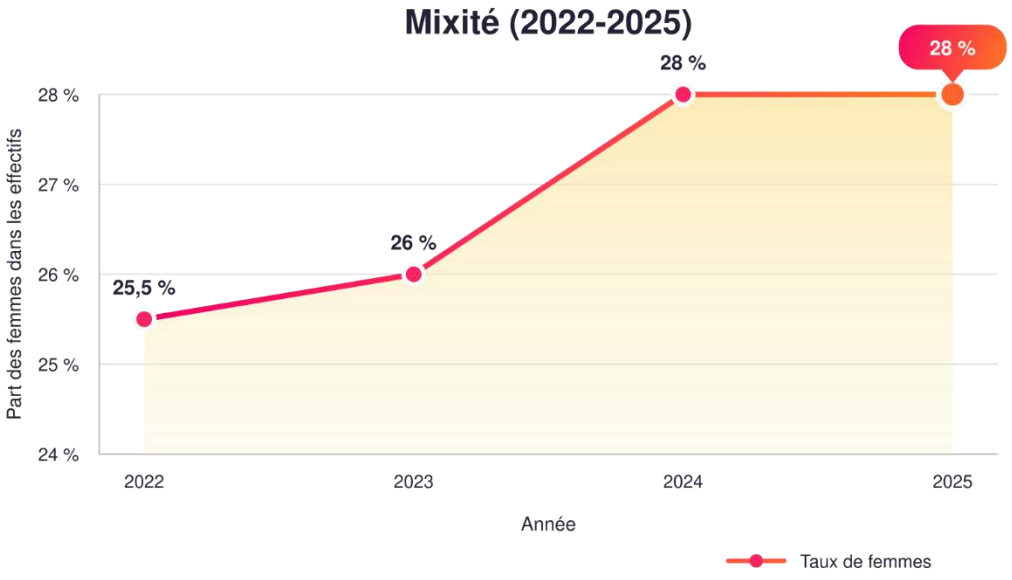
Dans cette dynamique, **Women In Tech** constitue un programme phare. Organisé sous forme d'événements réguliers, il propose plusieurs conférences par an, mettant en lumière les parcours, expertises et contributions des femmes dans le secteur technologique. Ces conférences sont l'occasion de valoriser des personnalités féminines inspirantes, porteuses de modèles de réussite et de leadership dans la tech.



L'ensemble de ces actions nous permettent d'atteindre, au 31 décembre 2025, **un taux de représentation des femmes dans l'effectif de 28 %** ; taux supérieur à la moyenne du secteur du conseil en informatique en France (27,9 %) et significativement au-dessus du taux de féminisation des métiers techniques (16 %).

Nous publions ces données chaque année depuis 2021 afin d'assurer un **reporting régulier et transparent** (GRI 405-1-a).

Domaine	Indicateur	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Évolution	Commentaire
Mixité	Taux de femmes dans les effectifs	25,5%	26%	28%	28%	↑	Progression continue via recrutement mixité et Women in Tech



3.1.2. *Handicap*

GRI : 3-3, 401, 404, 405, 406, 414

Chez JEMS, l'inclusion des personnes en situation de handicap constitue une priorité pleinement intégrée à notre politique RSE. En cohérence avec les **normes GRI** (notamment les normes 3-3, 401-3, 404-2, 405-1, 406-1 et 414-1) et les **Objectifs de Développement Durable** (ODD 4, 8 et 10), nous menons une démarche active, structurée autour de trois axes : le recrutement durable, le maintien dans l'emploi et la sensibilisation collective.

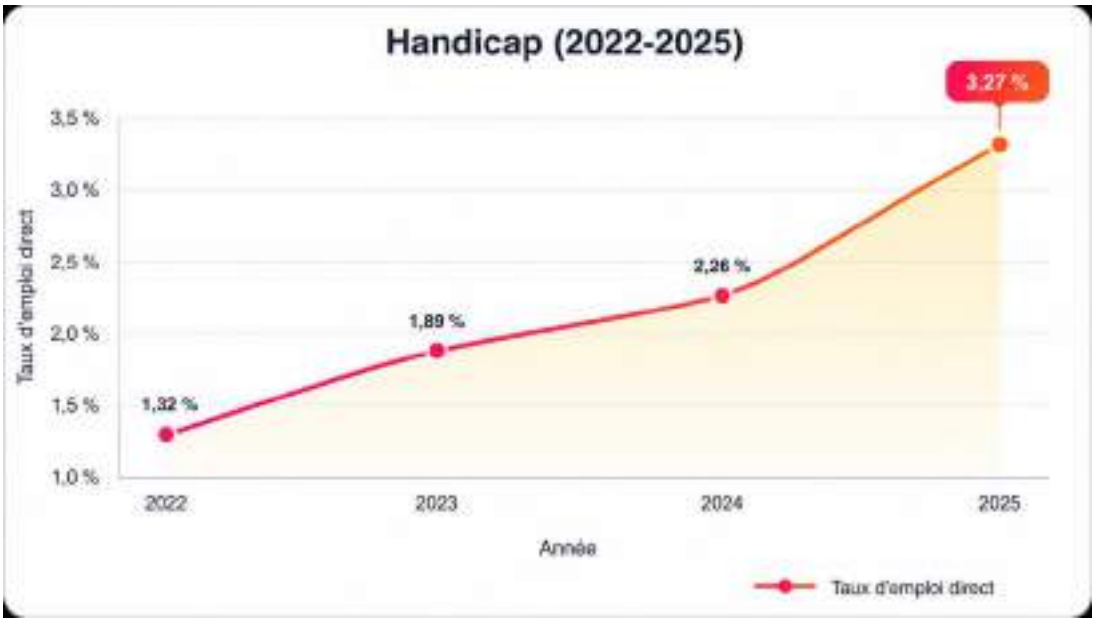
Depuis 2022, cette politique est portée par une référente handicap dédiée, qui pilote la mise en œuvre des actions internes et le déploiement des partenariats.



Cette structuration a été reconnue officiellement par l'obtention de l'accord handicap délivré par la DRIEETS. Cet accord témoigne de la solidité de notre engagement et renforce notre capacité à agir de manière coordonnée avec les acteurs de l'insertion. Cet accord témoigne de la solidité de notre engagement et renforce notre capacité à agir de manière coordonnée avec les acteurs de l'insertion.

L'Accord Handicap de JEMS, agréé par la DRIEETS en 2023 pour 3 ans, et en cours de renouvellement jusqu'à 2028, a permis d'atteindre un taux d'emploi de **3,27 % de collaborateurs en situation de handicap en 2025**, en favorisant l'embauche et le maintien dans l'emploi.

Domaine	Indicateur	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Évolution	Commentaire
Handicap	Taux d'emploi direct	1,32 %	1,89 %	2,26 %	3,27 %	↑	Stabilisation avec accompagnement renforcé RQTH



Concrètement, tous les postes au sein de JEMS sont ouverts aux personnes en situation de handicap, et cette mention est systématiquement précisée dans nos offres d'emploi. Nous collaborons avec des structures spécialisées telles que France Travail et Cap Emploi pour favoriser l'accès à l'emploi.

Des mesures concrètes sont mises en place : aménagements des postes et des locaux, accompagnement individualisé, formations adaptées, et suivi des trajectoires professionnelles. L'ensemble de ces dispositifs contribue à assurer un environnement de travail accessible, durable et inclusif.

Afin de renforcer durablement l'accompagnement, JEMS a déployé un **Mémo Handicap** centralisant les ressources, dispositifs internes et bonnes pratiques accessibles aux collaborateurs.





Un **Mémo Handicap Recrutement** complète le dispositif de formation suivie par les équipes RH et Recrutement en juin 2025, afin de favoriser des pratiques d'intégration plus inclusives.

Chaque année, le **mois de novembre est consacré à la sensibilisation au handicap.**

À cette occasion, des actions sont proposées à tous les collaborateurs : ateliers de réalité virtuelle reproduisant les défis du quotidien (en partenariat avec GLORIA), initiations à la langue des signes, conférences inspirantes avec des personnalités engagées comme **Axel Alletru (2023)** ou **Florient Merrien (2024)**, ou encore le parcours « **Handicap au travail : luttons contre les discriminations** », suivi par près de 100 collaborateurs.

Nous intégrons également cette démarche dans notre politique d'achats responsables, conformément à la norme GRI 414-1.

Nous faisons ainsi appel à des prestataires engagés dans l'emploi des personnes en situation de handicap afin de mener des actions de sensibilisation auprès de nos collaborateurs et clients :

L'entreprise adaptée **Altermassage** propose des prestations bien-être pour nos collaborateurs. **En 2025, des prestations de massage** ont été réalisées sur nos sites de Levallois, Nantes et Lyon.

L'ESAT **En 10 Saveurs** assure des prestations traiteur lors de nos événements internes et externes.

Cette approche transversale vise à dépasser la seule conformité réglementaire pour instaurer une véritable culture de l'inclusion durable, accessible et partagée.

3.1.3. *L'égalité des chances*

GRI : 405, 404, 406, 401



La diversité des parcours, des cultures et des expériences est considérée chez JEMS comme une richesse essentielle au service de l'innovation et de la performance. C'est une des 4 valeurs de JEMS.

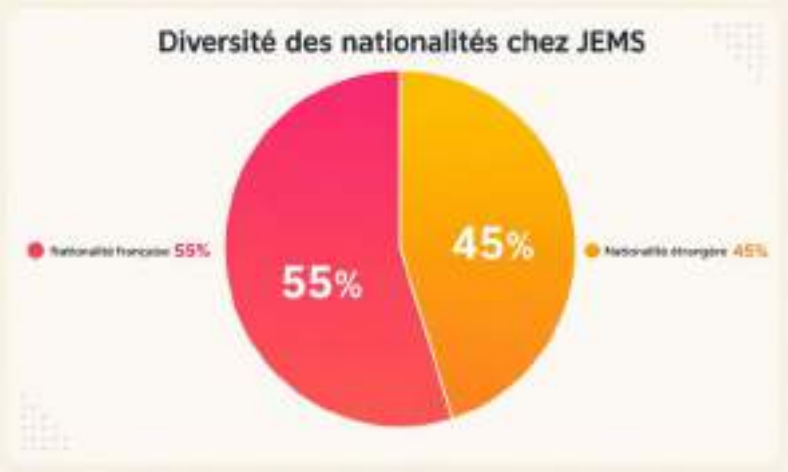
Ce pluralisme se traduit concrètement par la diversité culturelle de nos équipes : en 2025, **45 % des collaborateurs de JEMS sont de nationalité étrangère**. Cette proportion s'inscrit dans la continuité des résultats observés en 2024 (46 %), en 2023 (44 %) et en 2022 (36 %). Véritable levier de cohésion, d'innovation et de performance collective, ce multiculturalisme soutient la dynamique internationale du Groupe et enrichit durablement ses expertises.

JEMS s'engage à garantir à chaque collaborateur un environnement de travail inclusif, fondé sur l'égalité des chances, la non-discrimination et le respect des différences, notamment dans ses processus de recrutement, d'intégration et d'évolution professionnelle. Cet engagement est suivi dans le cadre de notre politique Diversité et Inclusion, en cohérence avec les standards **GRI 405-1 – Diversité des organes de gouvernance et des employés** et **GRI 406-1 – Cas de discrimination et mesures correctives prises**.

L'ensemble du **cycle de vie RH** est structuré pour garantir une égalité des chances concrète. Cela se traduit par la sensibilisation et la formation continue des collaborateurs impliqués dans les processus de recrutement, de développement de carrière et de mobilité, afin de prévenir toute forme de discrimination (GRI 404-2 et 406-1). Cette vigilance s'étend à l'application stricte du principe de non-discrimination, quelle que soit la situation ou le profil du collaborateur.

L'intégration professionnelle des jeunes constitue également un axe fort de la stratégie RH responsable de JEMS (GRI 401-1). Le groupe participe régulièrement à des **forums étudiants et salons de l'emploi**, intervient dans les écoles et universités, et offre chaque année de nombreuses opportunités de stages et d'alternances, en France comme à l'international. Ces actions visent à faciliter l'accès à l'emploi des jeunes diplômés et à renforcer la transmission intergénérationnelle des compétences.

Domaine	Indicateur	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Évolution	Commentaire
Diversité	Taux de collaborateurs de nationalité étrangère	36 %	44 %	46 %	45 %	=	Programme de mentorat, Formation Manager



3.2. L'épanouissement des collaborateurs

GRI : 2-30, 401, 403, 404, 406

3.2.1. *ISO 45001 : une nouvelle étape pour la santé, la sécurité et la qualité des conditions de travail*

En 2026, JEMS renforce son engagement en faveur de la santé et de la sécurité au travail avec l'obtention d'une certification ISO 45001:2018 au sein du Groupe. Délivrée par QAS International le 1er juillet 2026, cette certification constitue un marqueur concret de progrès dans la structuration de la prévention et la protection des personnes.

Elle inscrit la santé-sécurité dans une démarche de management associant engagements de la Direction, évaluation des risques, participation des travailleurs et amélioration continue.

3.2.2. *Des engagements explicites pour protéger les personnes*

La Politique QHSE M1-P-001, version 1.1, datée du 23 juin 2026, formalise les engagements de JEMS :

- **protéger la santé physique et mentale des intervenants**, en tenant compte des conditions réelles d'exercice de leurs activités ;
- **éliminer les dangers et réduire les risques à la source**, selon la hiérarchie des mesures de prévention ;
- **prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles**, en adaptant les actions aux risques identifiés ;
- **respecter les obligations applicables**, notamment en matière d'habilitations et de suivi par les services de prévention et de santé au travail ;
- **consulter les travailleurs et leurs représentants**, et favoriser leur participation aux décisions affectant leur santé et leur sécurité ;
- **mobiliser les ressources nécessaires** au fonctionnement et à l'amélioration du système de management.

Ces engagements prennent en compte les salariés permanents et temporaires, les intérimaires et les prestataires concernés par les activités.

3.2.2.1. Une prévention fondée sur les situations réelles de travail

La politique QHSE identifie le Document unique d'évaluation des risques professionnels comme un support de la démarche de prévention. L'évaluation des risques permet d'orienter les mesures en fonction des activités, des lieux d'intervention et des conditions de travail.

La priorité consiste à supprimer les dangers lorsque cela est possible, puis à réduire les risques par des mesures techniques et organisationnelles adaptées, en privilégiant la protection collective.

Pour les missions réalisées chez les clients, la préparation des interventions doit intégrer :

- les risques propres au site et les situations de coactivité ;
- les consignes du donneur d'ordre et les plans de prévention applicables ;
- les formations et habilitations nécessaires ;
- les modalités d'alerte et les procédures d'urgence ;
- la répartition des responsabilités entre les acteurs concernés.

Cette approche contribue à relier la préparation des missions à la protection des intervenants et à la maîtrise des conditions d'exécution.

3.2.2.2. La participation des équipes comme levier de prévention

La connaissance du travail réel constitue une ressource essentielle pour identifier les dangers et améliorer les pratiques. La politique prévoit donc la consultation et la participation des travailleurs et de leurs représentants.

Les remontées du terrain, les difficultés rencontrées et les propositions d'amélioration doivent alimenter l'évaluation des risques et le choix des mesures de prévention. Cette participation permet de rapprocher les décisions des situations effectivement vécues par les équipes.

La démarche vise ainsi à faire de la prévention une responsabilité partagée, soutenue par l'organisation et portée par la Direction.

3.2.2.3. Un pilotage fondé sur le suivi et le retour d'expérience

La politique engage JEMS à suivre les événements de santé-sécurité et à mettre en œuvre les actions de prévention adaptées. L'analyse des accidents, incidents et situations dangereuses doit permettre d'en rechercher les causes et d'orienter les corrections nécessaires.

Le suivi s'appuie sur des éléments vérifiables : évaluations des risques, plans d'action, formations, habilitations, échanges avec les représentants des travailleurs et justificatifs de préparation des interventions.

Les indicateurs d'accidentologie, l'avancement des actions de prévention et le suivi des formations permettent d'apprécier les résultats. Ils doivent être présentés avec leur période, leur méthode de calcul et les activités couvertes.

La revue annuelle en revue de direction prévue par la politique constitue un cadre pour examiner l'adéquation du dispositif, les ressources nécessaires et les priorités d'amélioration.

3.2.2.4. Un engagement de progrès au service des collaborateurs et de la performance

L'obtention de la certification ISO 45001 renforce le lien entre responsabilité d'employeur, organisation du travail et performance durable. Elle apporte un cadre pour anticiper les risques, préparer les interventions et associer les équipes à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Pour JEMS, la santé et la sécurité constituent une exigence de management : protéger les personnes, écouter les situations de travail et transformer les retours d'expérience en actions de prévention. Cette démarche soutient une performance fondée sur la confiance, la maîtrise des activités et la protection durable de la santé physique et mentale.

3.2.3. *Le bien-être au travail*

GRI : 403, 404, 406



JEMS pense que bienveillance, exigence et performance économique sont indissociables. L'avenir de notre entreprise repose sur notre savoir-faire, mais aussi, et surtout, sur notre savoir-être. L'engagement est une des 4 valeurs de JEMS.

Nous nous engageons à réfléchir et à dialoguer sur la bienveillance avec nos collaborateurs et partenaires sociaux pour envisager ensemble des actions concrètes et réalistes à mettre progressivement en place parmi les thèmes suivants.

Soucieux de l'avis de nos collaborateurs, nous avons souhaité en octobre 2021 mener une enquête de satisfaction. Nous avons choisi d'être accompagné par la société Great Place To Work®. En janvier 2022, nous obtenons la certification **Great Place To Work®** avec un taux de satisfaction à 74% ; cette certification a été renouvelée en décembre 2022.

Chaque mois, les collaborateurs peuvent exprimer leur ressenti en sélectionnant un smiley lors de la saisie de leur compte rendu d'activité. Cet indicateur offre un espace d'expression régulier et permet à JEMS de suivre mensuellement l'évolution du bien-être au travail.

En 2025, des prestations de massage ont été réalisés sur les sites de Levallois, Nantes et Lyon afin de proposer des massages du dos réalisés par l'ESAT ALTERMASSAGE.

En 2025, 77,8 % des collaborateurs déclarent une humeur « bien » ou « très bien », contre 77,2 % en 2024, soit une progression de 0,6 point. JEMS poursuit ses actions d'écoute, de prévention et d'amélioration continue afin de renforcer durablement l'expérience collaborateur.

Domaine	Indicateur	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Évolution	Commentaire

NPS	Taux de satisfaction	79,70 %	81,60 %	77,20 %	77,80 %	=	Ecoute des collaborateurs



3.2.4. *Donner du sens au travail de chacun*

GRI : 2-29, 401, 403, 404

Chez JEMS, le sens du travail est au cœur de l'expérience collaborateur. Il s'ancre dans une vision collective, s'exprime par des actions concrètes et s'épanouit dans un environnement de confiance et de reconnaissance.



Donner du sens au travail ne se limite pas à l'attribution d'une mission ou à l'atteinte d'un objectif. Il s'agit de créer les conditions d'un engagement durable, où chaque collaborateur comprend non seulement **ce qu'il fait**, mais aussi **pourquoi il le fait**, **pour qui**, et **avec quel impact**.

JEMS encourage ses équipes à contribuer activement à cette ambition avec **audace**, en repoussant les limites, en remettant en question le statu quo, et en explorant des territoires nouveaux. L'audace chez JEMS, c'est l'envie de progresser en permanence, de faire différemment, et d'oser innover, y compris dans ses méthodes de travail.

Concrètement, cela se traduit par :

- **Aligner la mission de chacun avec la stratégie d'entreprise**
  - Partage régulier du projet d'entreprise, de la vision stratégique et des résultats lors des Town Hall Meetings, newsletters internes et entretiens managériaux.

- Mise à disposition de supports explicatifs pour comprendre les enjeux de chaque business unit et les objectifs globaux.

- **Donner de la visibilité et de l'autonomie**
  - Chaque collaborateur dispose d'objectifs clairs, atteignables, co-construits et réévalués régulièrement.
  - La gestion par la confiance prime sur le contrôle : les collaborateurs ont une réelle autonomie dans leurs méthodes et dans la gestion de leur temps.

- **Valoriser la contribution individuelle et collective**
  - Un système d'évaluation et de reconnaissance transparent permet de récompenser la performance, mais aussi la coopération, la créativité, et la capacité à incarner les valeurs JEMS.
  - Les parcours professionnels sont adaptés aux aspirations : mobilité interne, évolution, montée en compétences via la JEMS Académie.

- **Relier les actions quotidiennes à des impacts concrets**
  - À travers les projets menés, les collaborateurs participent à la transition numérique et environnementale de nos clients (ex : data for climate, inclusion numérique).
  - L'implication dans des projets solidaires via la plateforme Vendredi permet à chacun de s'engager sur des causes sociales ou environnementales, sur son temps de travail.

- **Favoriser un environnement éthique, responsable et inspirant**
  - Une entreprise éthique et inclusive : politique de diversité, égalité professionnelle, droit à l'erreur, transparence managériale.
  - Des managers formés à la posture de leadership bienveillant et à la gestion des signaux faibles (RPS, harcèlement…).

En 2025, JEMS a poursuivi son engagement en faveur du sens au travail en renforçant le lien entre les missions individuelles, le développement des compétences et la stratégie du Groupe :

- Les **Town Hall Meetings**, les **communications internes** et les **échanges managériaux** ont permis de partager régulièrement la vision, les résultats et les priorités de l'entreprise ;
- La **JEMS Académie**, la **mobilité interne** et l'accompagnement des **parcours professionnels** ont également donné à chacun les moyens de développer son employabilité et de se projeter durablement au sein du Groupe ;
- Jusqu'en février 2025, la **plateforme Vendredi** a complété ce dispositif en permettant aux collaborateurs de participer à des actions à impact : **93,1 % des participants estimaient que ces initiatives donnaient davantage de sens à leur quotidien professionnel.**



JEMS poursuit désormais cette ambition à travers ses pratiques managériales, ses projets responsables et ses actions internes de mobilisation collective, en cohérence avec les standards GRI 2-29, GRI 401 et GRI 404.

3.2.5. *Développer la qualité des relations et le mieux vivre ensemble*

GRI : 403, 406

Chez JEMS, le management constitue un levier essentiel de la démarche RSE. Il s'appuie sur des valeurs de respect, de responsabilité et de coopération, dans une logique de performance durable, tant humaine qu'organisationnelle.

L'entreprise encourage ses dirigeants et managers à développer leurs compétences en **intelligence relationnelle**, afin de renforcer leur posture de leadership et leur capacité à prendre en compte les dimensions humaines dans les relations de travail. Un travail personnel peut également être engagé, permettant à chacun de mieux identifier ses forces, ses axes de progrès et de cultiver une relation plus authentique avec ses équipes.

Cette approche favorise un **dialogue clair, transparent et sincère** au sein de l'organisation. Elle repose sur l'écoute, la possibilité pour chacun de s'exprimer, d'être entendu, et de contribuer activement à la dynamique collective. Des réunions regroupant la Direction et les collaborateurs sont organisées 2 à 3 fois par an, où chacun peut prendre la parole : les Town Hall Meeting. L'engagement est valorisé, dans un esprit de cohérence et de responsabilisation.



JEMS accorde une grande importance à la **confiance accordée aux collaborateurs**, à leur autonomie dans la définition de leurs méthodes de travail, la gestion de leur temps et l'atteinte de leurs objectifs. Les pratiques de délégation sont encouragées, et les processus de reporting sont limités pour éviter les charges administratives inutiles.



La **créativité** et l'**initiative** sont reconnues comme des moteurs d'innovation. Le **droit à l'erreur** est pleinement assumé, dans une logique d'apprentissage et d'amélioration continue.

Enfin, l'entreprise veille à nourrir un **esprit d'équipe** fondé sur l'entraide, la convivialité et la création de liens durables. Cette exigence de respect et de bienveillance s'applique aussi dans la relation avec les clients et les partenaires, dans une volonté de construire des collaborations de qualité, fondées sur la confiance mutuelle.

Chez **JEMS**, le bien-être des collaborateurs est au cœur des engagements RSE. Cette priorité se traduit par la mise en place d'un environnement de travail respectueux, flexible et inclusif, fondé sur l'écoute et l'amélioration continue.

L'entreprise anticipe les effets des réorganisations et veille à limiter l'impact sur la charge de travail et le moral des équipes. **L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle** est favorisé grâce à une organisation du travail souple, avec une politique de télétravail encadrée par une charte dédiée, la flexibilité des horaires, ainsi que le respect du droit à la déconnexion.

JEMS accorde une attention particulière à la qualité de l'environnement de travail, en impliquant les collaborateurs dans le choix des **outils techniques et des aménagements nécessaires à leur confort**.

La **politique de rémunération** repose sur une logique d'équité et de reconnaissance, en valorisant les compétences individuelles et en anticipant les évolutions de carrière lorsque cela est possible.

L'entreprise lutte activement contre toutes formes de discrimination et de harcèlement, qu'ils soient moraux ou sexuels. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité des profils (âge, origine, handicap) et l'inclusion sont considérées comme des leviers de performance collective. Un accompagnement spécifique est proposé aux collaborateurs en situation de fragilité. À ce titre, **une référente harcèlement** a été désignée afin d'offrir un point d'écoute et de traitement des situations sensibles.

Sur le volet bien-être, JEMS propose des événements comme le **Mois du Bien-être en juin**, ainsi qu'une **participation annuelle de 100 € à des activité culturelles et sportives**, ainsi que des échanges avec les managers et le service RH.

Enfin, le taux d'absentéisme fait l'objet d'un suivi régulier afin d'évaluer l'efficacité des actions engagées et d'inscrire la démarche dans une logique d'amélioration continue.

JEMS affiche un niveau d'absentéisme maîtrisé : 2,4 % en 2023, 2,5 % en 2024 et 2,7 % en 2025. Malgré une légère progression, ce taux demeure inférieur à la moyenne observée dans le secteur de l'IT, comprise entre 3 % et 4 % (Source : *Ayming / AG2R La Mondiale – Baromètre de l'Absentéisme 2025*), ainsi qu'à la moyenne nationale, proche de 6 % tous secteurs confondus.

Ces résultats témoignent de l'efficacité des dispositifs de prévention en matière de santé, de qualité de vie et des conditions de travail, ainsi que de gestion des risques psychosociaux. JEMS reste pleinement mobilisé pour préserver ce niveau de performance sociale et prévenir durablement les facteurs d'absentéisme.

Domaine	Indicateur	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Évolution	Commentaire
SST	Taux d'absentéisme	3,1 %	2,4 %	2,5 %	2,7 %	+ 8%	Actions de prévention RPS, RDV de liaison



3.2.6. *La parentalité*

GRI : 401, 403

Chez JEMS, la parentalité est considérée comme une étape importante du parcours personnel et professionnel. Le Groupe veille à accompagner les collaborateurs concernés dans un esprit d'écoute, d'équité et de continuité professionnelle.

Un parcours parentalité et un Guide Parentalité ont été conçus afin d'apporter une information claire sur :

- Les démarches à effectuer auprès de l'employeur ;
- Les différents congés liés à la parentalité ;
- La préparation du départ et l'organisation de la continuité des activités ;
- Le maintien du lien avec l'entreprise pendant l'absence, selon les souhaits du collaborateur ;
- La préparation du retour et la reprise progressive des missions ;
- Les dispositifs internes favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Avant le départ, un échange avec le manager et le HRBP permet d'anticiper l'organisation de l'équipe, de planifier la transmission temporaire des activités et de sécuriser les modalités de remplacement. Cette préparation vise à permettre au collaborateur de partir sereinement, sans que son absence ne pénalise son évolution professionnelle.

Pendant le congé, JEMS veille à respecter le droit à la déconnexion et le choix du collaborateur concernant le maintien éventuel d'un lien avec l'entreprise.

Au retour, un entretien dédié peut être organisé afin :
- D'accueillir le collaborateur et de l'informer des évolutions intervenues pendant son absence ;
- De réexaminer ses missions, ses objectifs et ses éventuels besoins de formation ;
- D'identifier les aménagements nécessaires à une reprise dans de bonnes conditions ;
- De prévenir toute incidence défavorable sur sa rémunération, son évolution ou ses perspectives professionnelles.

Une salle d'allaitement est également accessible sur site afin de faciliter la reprise du travail dans des conditions respectueuses des besoins des jeunes parents.

Cette démarche contribue à faire de la parentalité une étape anticipée, accompagnée et pleinement compatible avec la poursuite du parcours professionnel. Elle favorise l'égalité entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et les conditions de travail ainsi que la fidélisation des talents, conformément aux référentiels **GRI 401-3 – Congé parental, GRI 403 – Santé et sécurité au travail et GRI 405-1 – Diversité et égalité des chances**.



Guide Parentalité JEMS à destination des collaborateurs

3.2.7. *La retraite*

GRI 404-2

Chez JEMS, le départ à la retraite est considéré comme une étape importante du parcours professionnel. Le Groupe veille à l'anticiper dans les meilleures conditions, tout en reconnaissant l'expérience, les compétences et la contribution du collaborateur.

En 2025, JEMS a diffusé un **Guide Retraite** destiné à apporter une information claire et accessible sur :

- Les conditions et les différentes modalités de départ ;
- Les démarches administratives à effectuer ;
- Les délais d'information de l'employeur et le préavis ;
- Le calcul des indemnités selon l'ancienneté ;
- Le devenir du compte personnel de formation, de la mutuelle, de la prévoyance et de l'épargne salariale.

Les HRBP restent disponibles pour proposer un accompagnement individualisé, répondre aux interrogations et préparer suffisamment en amont les différentes étapes de la transition.

Lorsque les missions et les souhaits du collaborateur le permettent, cette anticipation peut également favoriser la mise en place d'actions de **transmission des savoirs**, telles que :

- Le tutorat de collaborateurs plus juniors ;
- Le partage de bonnes pratiques et de retours d'expérience ;
- La formalisation des connaissances et des méthodes essentielles ;
- L'accompagnement progressif d'un successeur ;
- La participation à des formations internes ou à des communautés métiers ;
- L'organisation d'un passage de relais structuré avec l'équipe et le management.

Ces actions permettent de valoriser pleinement l'expertise acquise au cours du parcours professionnel, de préserver les compétences clés au sein du Groupe et de renforcer les liens intergénérationnels.

Un temps d'échange peut également être organisé avec le collaborateur afin d'anticiper la date de départ, d'adapter progressivement la transmission de ses responsabilités et de recueillir son retour d'expérience sur son parcours chez JEMS.

Cette démarche vise ainsi à faire du départ à la retraite une **transition préparée, reconnue et valorisante**, tant pour le collaborateur que pour les équipes. Elle s'inscrit dans le cadre du **référentiel GRI 404-2**, relatif aux programmes favorisant le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles.



Guide retraite JEMS à destination des collaborateurs

3.2.8. *Mécénat de compétences*

GRI : 203, 413

Le **mécénat de compétences** permet aux collaborateurs de mettre volontairement leur expertise et leur temps de travail au service d'organismes d'intérêt général, sans contrepartie commerciale. Cette

démarche conjugue engagement individuel, utilité sociale et mobilisation des compétences professionnelles.

Entre janvier 2024 et février 2025, JEMS a proposé à ses collaborateurs, par l'intermédiaire de la plateforme **Vendredi**, des missions solidaires et des actions de sensibilisation.

Sur cette période :

- plus de **100 collaborateurs ont été sensibilisés** aux enjeux associatifs et sociétaux ;
- plus de **240 collaborateurs se sont engagés** dans au moins une action solidaire ;
- plus de **700 heures** ont été consacrées à ces initiatives ;
- cet engagement représente plus de **100 journées d'action** au bénéfice d'associations.

Les collaborateurs ont notamment soutenu **En avant toute(s)**, association engagée en faveur de l'égalité des genres et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ainsi que **Watch The Sea France**, qui agit en faveur de la préservation des milieux marins.



En 2025 et 2026, JEMS poursuit cette dynamique en développant des partenariats directs permettant de mobiliser les compétences de ses équipes. Le Groupe collabore notamment avec **Interface3**, association belge qui favorise l'accès des femmes aux métiers du numérique, techniques et technologiques.

Dans le cadre de ce partenariat, JEMS contribue plus particulièrement à l'accompagnement de femmes demandeuses d'emploi suivant une formation au métier d'**UX/UI Designer**.

Les collaborateurs peuvent intervenir à différentes étapes de leur parcours au moyen :

- D'ateliers de présentation des métiers et des environnements professionnels ;
- De partages d'expérience avec des experts du numérique ;
- De conseils sur les CV et la recherche d'emploi ;
- De simulations d'entretiens ;

- De séances de mentorat ou de coaching ;
- D'un accompagnement dans la préparation de leur insertion professionnelle.

Ce partenariat contribue à renforcer l'employabilité des bénéficiaires, à développer la mixité dans les métiers du numérique et à réduire les inégalités d'accès aux opportunités professionnelles.

À travers ces actions, JEMS permet à ses collaborateurs de devenir des acteurs directs de son engagement sociétal et met ses compétences au service de projets à fort impact social et territorial. Cette démarche s'inscrit dans les référentiels **GRI 203 et GRI 413** et contribue aux **ODD 5 – Égalité entre les sexes**, **ODD 8 – Travail décent et croissance économique** et **ODD 10 – Inégalités réduites**.

3.2.9. *Stop au Sexisme en Entreprise*

GRI : 405, 406

Notre organisation s'engage contre le sexisme ordinaire initiative #StOpE

Le **22 janvier 2026**, JEMS a officiellement rejoint l'initiative **« Stop au Sexisme en Entreprise »**, renforçant ainsi son engagement en faveur de l'égalité professionnelle, de la diversité et d'un environnement de travail respectueux.

Par cette adhésion, le Groupe réaffirme un principe clair :

« Aucun comportement, propos ou agissement sexiste ne doit être banalisé ou toléré dans l'environnement professionnel ! »

Cet engagement repose sur une démarche associant prévention, sensibilisation, accompagnement et traitement rigoureux des situations signalées. Il se traduit notamment par :

- La sensibilisation régulière de l'ensemble des collaborateurs aux stéréotypes, propos et comportements sexistes ;
- La formation des managers et des équipes RH à la prévention, à l'identification et au traitement des situations ;
- Le rappel régulier des dispositifs internes d'écoute, de signalement et d'alerte ;
- L'intégration de la prévention du sexisme dans les pratiques managériales, les processus RH et le parcours d'intégration ;
- La diffusion de communications et de ressources pédagogiques accessibles à tous ;
- Le suivi d'indicateurs permettant d'évaluer le déploiement et l'efficacité des actions engagées.

Chaque signalement est traité de manière **confidentielle, impartiale et diligente**, dans le respect des droits de l'ensemble des personnes concernées. JEMS veille également à protéger contre toute mesure de représailles les collaborateurs ayant effectué un signalement de bonne foi.

Au-delà du traitement des situations, JEMS entend agir en amont en développant une culture commune fondée sur le respect, l'écoute et la responsabilité collective. Chaque collaborateur est ainsi encouragé à reconnaître les comportements inappropriés, à ne pas les laisser se banaliser et à utiliser les dispositifs internes lorsqu'une situation l'exige.

L'adhésion à **« Stop au Sexisme en Entreprise »** complète les actions déjà menées par JEMS en faveur de l'égalité professionnelle et de l'inclusion. Elle contribue aux **ODD 5 – Égalité entre les sexes**, **ODD 8 – Travail décent et croissance économique** et **ODD 10 – Inégalités réduites**, en cohérence avec les référentiels **GRI 405 et GRI 406**.

4. Planet

Face à l'urgence climatique et à l'accélération des pressions exercées sur les ressources naturelles, JEMS inscrit la réduction de son empreinte environnementale au cœur de sa stratégie RSE. En tant qu'entreprise de services numériques, nos principaux impacts sont liés aux déplacements, à l'énergie consommée par nos implantations, aux équipements informatiques ainsi qu'aux achats de biens et de services.

Les principaux postes de l'empreinte environnementale de JEMS sont liés aux déplacements, aux achats de biens et de services, aux équipements informatiques et à l'exploitation des locaux. JEMS établit un inventaire annuel de ses émissions de gaz à effet de serre selon le GHG Protocol, sur le périmètre et avec les méthodes précisés dans la section « Empreinte carbone ».

Les objectifs climatiques de JEMS ont été validés par la Science Based Targets initiative le 8 avril 2025. Ils portent sur une réduction absolue des émissions des scopes 1 et 2 et sur deux réductions exprimées en intensité pour des catégories déterminées du scope 3. Leur formulation et leurs unités de suivi figurent ci-après.

L'inventaire publié pour 2025 s'élève à **991 tCO_2e**, contre **1 905 tCO_2e** dans l'inventaire complet publié pour 2023. La variation arithmétique entre ces deux totaux est de **−48,0 %**. Son interprétation tient compte des différences de frontière d'inventaire et de méthode exposées dans la note de comparabilité. Elle ne constitue pas, à elle seule, une mesure du progrès vers les objectifs validés par la SBTi.

JEMS agit notamment sur les déplacements, l'approvisionnement électrique, la durée d'usage des équipements informatiques et la gestion des déchets. Le présent rapport distingue, pour chaque levier, les engagements, les actions documentées et les résultats effectivement mesurés.

Cette politique est pilotée annuellement selon les standards **GRI**, les principes du **Pacte mondial des Nations Unies** et les **ODD 7, 12 et 13**, dans une logique d'amélioration continue et d'impact environnemental mesurable.

Pour poursuivre cette dynamique, JEMS structure son action environnementale autour de trois priorités complémentaires :

- **mesurer et piloter son empreinte carbone**, en suivant les émissions des scopes 1, 2 et 3 ainsi que leur intensité par collaborateur ;

- **déployer son plan de décarbonation à l'horizon 2034**, en agissant prioritairement sur les mobilités, la flotte automobile, les bâtiments, l'énergie et l'engagement des collaborateurs ;

- **renforcer la gestion responsable des ressources**, grâce à l'optimisation des consommations, au tri et à la traçabilité des déchets, ainsi qu'au réemploi, au reconditionnement et à l'allongement de la durée de vie des équipements informatiques.

À travers ce pilier **Planet**, JEMS entend inscrire sa croissance dans une trajectoire compatible avec les limites planétaires, tout en mobilisant ses collaborateurs, ses fournisseurs et ses partenaires autour d'une transition environnementale mesurable, progressive et durable.



4.1. ISO 14001 : Des engagements environnementaux traduits en exigences opérationnelles

En 2026, JEMS renforce sa démarche environnementale avec l'obtention d'une certification ISO 14001:2015 au sein du Groupe.

Délivrée par QAS International le 1er juillet 2026, cette certification marque une étape concrète dans la formalisation des engagements, l'identification des impacts et l'organisation de leur maîtrise.

Le dispositif s'appuie notamment sur la Politique QHSE M1-P-001, version 1.1, datée du 23 juin 2026, et sur une analyse environnementale créée en juin 2026 puis révisée en août 2026.



4.1.1. *Des engagements portés par la Direction*

La politique QHSE formalise les engagements suivants :

- **Prévenir les pollutions**, notamment celles liées aux déchets, aux fluides frigorigènes et aux incidents susceptibles de survenir lors des interventions.
- **Respecter les obligations environnementales applicables**, en identifiant les exigences et les justificatifs nécessaires à leur vérification.
- **Maîtriser les impacts significatifs**, en particulier ceux associés aux déplacements, à l'énergie et aux équipements informatiques.
- **Préserver les ressources**, en favorisant la sobriété, le réemploi et une gestion responsable des achats.
- **Définir des objectifs mesurables** et organiser le suivi des actions.
- **Améliorer continuellement les pratiques**, avec les ressources nécessaires et une revue annuelle en revue de direction.

4.1.2. *Une analyse des impacts pour hiérarchiser les priorités*

L'analyse environnementale examine les bureaux, les déplacements professionnels et domicile-travail, la flotte automobile, les équipements informatiques, les achats, les services numériques et les interventions sur les sites clients.

Elle prend en compte les étapes amont, l'exploitation et la fin de vie, ainsi que les situations normales, anormales et d'urgence. Elle distingue les impacts directement maîtrisés par JEMS de ceux sur lesquels l'entreprise exerce une influence auprès des bailleurs, fournisseurs, prestataires et donneurs d'ordre.

La méthode croise la vraisemblance et la gravité des impacts. Les obligations impératives et les situations d'urgence peuvent également conduire à retenir un aspect comme significatif.

Cette hiérarchisation place notamment les déplacements, les véhicules, les achats informatiques, les services numériques, les déchets et les fluides frigorigènes parmi les sujets nécessitant une attention renforcée.

4.1.3. *Des actions adaptées aux principaux impacts*

Les mesures recensées dans l'analyse environnementale comprennent :

- **Mobilité :** priorité au train pour les trajets professionnels inférieurs à 4 h 30, recours à la visioconférence et limitation des déplacements non indispensables.
- **Énergie :** suivi des consommations et coopération avec les bailleurs et gestionnaires pour identifier les possibilités de maîtrise énergétique.
- **Équipements informatiques :** recours au matériel reconditionné, maintenance, réaffectation et organisation de la reprise des équipements.
- **Déchets :** tri, orientation vers les filières adaptées et consolidation des justificatifs de collecte et de traitement.
- **Achats :** prise en compte des engagements environnementaux dans les relations avec les fournisseurs et prestataires.
- **Interventions :** identification des consignes environnementales, des risques de pollution et des modalités d'alerte à préciser selon les activités et les règles des clients.

Le registre distingue les mesures recensées des actions complémentaires et des preuves restant à réunir.

4.1.4. *Des responsabilités et des indicateurs identifiés*

Pour chaque aspect environnemental, le registre précise les responsables, les indicateurs et la périodicité de revue. Le pilotage mobilise notamment la Direction, les fonctions QHSE et RSE, la DSI, les achats, les moyens généraux, les ressources humaines et la gestion de flotte.

Les indicateurs identifiés portent notamment sur :

- les consommations énergétiques ;
- les émissions des déplacements rapportées aux ETP et la part du train ;
- les consommations de carburant et les caractéristiques des véhicules ;
- la traçabilité des déchets électroniques et le nombre d'équipements réemployés ;
- l'évaluation environnementale des fournisseurs ;
- la disponibilité des justificatifs de maintenance et de contrôle ;
- les incidents environnementaux et les modalités d'alerte.

La consolidation des valeurs de référence, des cibles et des échéances doit compléter les indicateurs qui ne disposent pas encore de ces informations.

4.1.5. *Des réalisations documentées et une amélioration continue*

Les réalisations établies comprennent l'obtention de la certification, la formalisation de la politique QHSE, la création puis la révision de l'analyse environnementale et l'identification des priorités, responsabilités et modalités de suivi.

Un registre des obligations de conformité a également été constitué. Il recense les exigences à examiner et les preuves attendues, tout en identifiant les vérifications restant à finaliser.

La démarche ISO 14001 renforce ainsi le lien entre les engagements de JEMS et leur traduction opérationnelle : des impacts identifiés, des priorités hiérarchisées, des responsabilités attribuées et des progrès à mesurer.

La consolidation des données et des preuves d'exécution alimente cette dynamique d'amélioration continue.

4.2. Engagement climatique validé par la SBTI

GRI 2-22, 2-24 et 305-5

La lutte contre le changement climatique constitue l'un des axes structurants de la stratégie RSE du Groupe JEMS. Conscient des impacts directs et indirects associés à ses activités de conseil, à ses déplacements, à ses infrastructures, à ses achats et à ses usages numériques, le Groupe s'est engagé dans une démarche de réduction progressive et mesurable de ses émissions de gaz à effet de serre.

En 2025, JEMS a franchi une étape déterminante avec la validation, le 8 avril 2025, de ses objectifs de réduction par la **Science Based Targets initiative (SBTi)**. Cette validation confirme le caractère scientifiquement fondé de la trajectoire climatique du Groupe et son alignement avec les objectifs internationaux de limitation du réchauffement climatique.

La démarche climatique de JEMS repose sur quatre composantes complémentaires :

- la réalisation annuelle d'un inventaire des émissions couvrant les scopes 1, 2 et 3 ;
- la définition d'objectifs de réduction à l'horizon 2034, à partir de l'année de référence 2023 ;
- le déploiement d'un plan de décarbonation portant sur les principaux postes d'émissions ;
- le suivi d'indicateurs permettant d'évaluer les résultats obtenus et les écarts par rapport à la trajectoire.

La Direction RSE assure le pilotage de cette démarche en coordination avec les directions contributrices, notamment la Direction générale, la Direction financière, la Direction des ressources humaines, la Direction des systèmes d'information, la Direction des opérations et la Direction des achats. Les résultats du bilan carbone et l'avancement des actions sont examinés dans le cadre de la gouvernance RSE du Groupe et présentés au COMEX.

La validation de la trajectoire par la SBTi se traduit par des objectifs distincts portant, d'une part, sur les émissions directes et énergétiques des scopes 1 et 2 et, d'autre part, sur les principales catégories d'émissions indirectes du scope 3.



4.2.1. *Objectifs de réduction des scopes 1, 2 et 3*

GRI 2-24, 305-4 et 305-5

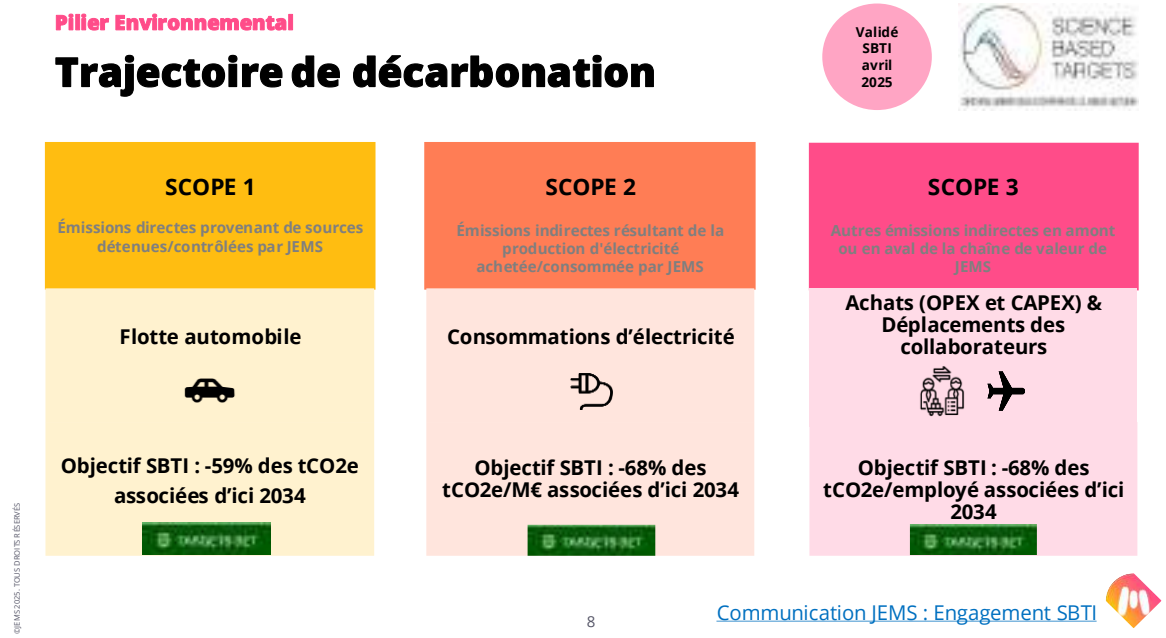
La trajectoire validée par la SBTi fixe des objectifs de réduction à l'horizon 2034 par rapport à l'année de référence 2023. Ces objectifs différencient les émissions absolues relevant des scopes 1 et 2 et les émissions du scope 3 exprimées en intensité. *SBTi – Target Dashboard.*

Le 8 avril 2025, la Science Based Targets initiative a validé les objectifs climatiques à court terme de JEMS, définis avec **2023 comme année de référence** :

- réduire de **58,8 % en valeur absolue** les émissions de gaz à effet de serre des **scopes 1 et 2 d'ici 2034** ;
- réduire de **63,8 % par million d'euros de valeur ajoutée** les émissions du **scope 3 liées aux achats de biens et de services d'ici 2034** ;
- réduire de **63,8 % par équivalent temps plein** les émissions du **scope 3 liées aux voyages d'affaires et aux déplacements domicile-travail d'ici 2034**.

La cible ne doit donc pas être présentée comme une réduction globale uniforme de 62 % appliquée indistinctement aux trois scopes. Les modalités de calcul, les catégories couvertes et les unités de suivi diffèrent selon les objectifs validés.

Dans le cadre de sa démarche de décarbonation SBTi, JEMS a également pris l'engagement de diminuer les scopes 1, 2 et 3 :



Pour respecter cette trajectoire, JEMS déploie un plan de décarbonation structuré autour des leviers suivants :

- réduction des émissions liées à la flotte automobile ;
- maîtrise des déplacements professionnels ;
- accompagnement de la mobilité domicile-travail ;
- recours accru aux transports collectifs, au covoiturage, au vélo et à la marche ;
- réduction des consommations énergétiques des bâtiments ;
- développement du recours à une électricité d'origine renouvelable ;
- allongement de la durée d'utilisation des équipements informatiques ;
- recours majoritaire au matériel informatique reconditionné ;
- réaffectation, réparation, don et recyclage des équipements ;
- intégration de critères climatiques dans les processus d'achat et d'évaluation des fournisseurs ;
- développement de l'écoconception et de la sobriété numérique ;
- sensibilisation des collaborateurs ;
- amélioration de la qualité et de la granularité des données carbone.

Le bilan carbone annuel constitue le principal outil de mesure de la trajectoire. Il permet d'identifier les postes dont les émissions diminuent, de mesurer l'efficacité des actions engagées et de renforcer les mesures concernant les postes pour lesquels les résultats restent insuffisants.

4.2.2. *Empreinte carbone JEMS en 2025*

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4 et 305-5

JEMS mesure annuellement son empreinte carbone via un tiers indépendant : Carbometrix

L'inventaire est établi selon le GHG Protocol, suivant une approche de contrôle opérationnel, et couvre les scopes 1, 2 et 3.

Pour le scope 2, JEMS publie les résultats selon les deux méthodes prévues par le GHG Protocol :

- la méthode **market-based**, qui tient compte des instruments contractuels et des garanties d'origine associés à l'approvisionnement énergétique ;
- la méthode **location-based**, fondée sur le mix électrique du réseau du lieu de consommation.

L'empreinte carbone totale communiquée par JEMS est calculée en méthode market-based pour le scope 2. La valeur location-based est présentée en complément afin d'assurer la transparence et la comparabilité des résultats.

4.2.2.1. Répartition par scope :

GRI 305-1 ; 305-2 ; 305-3

Indicateur	Résultat 2025	Méthode ou précision
Scope 1	**75,6 tCO_2e**	Émissions directes
Scope 2 — market-based	**29,1 tCO_2e**	Prise en compte des instruments contractuels
Scope 2 — location-based	**31 tCO_2e**	Valeur arrondie du bilan
Scope 3 — market-based	**886 tCO_2e**	Total présenté dans le bilan
Total publié	**991 tCO_2e**	Total arrondi, avec scope 2 market-based

L'inventaire est établi selon le GHG Protocol et l'approche de contrôle opérationnel. Les résultats selon les méthodes market-based et location-based sont présentés séparément. Ils ne sont pas additionnés.
Les éventuels écarts entre la somme des valeurs affichées et le total publié résultent des arrondis.

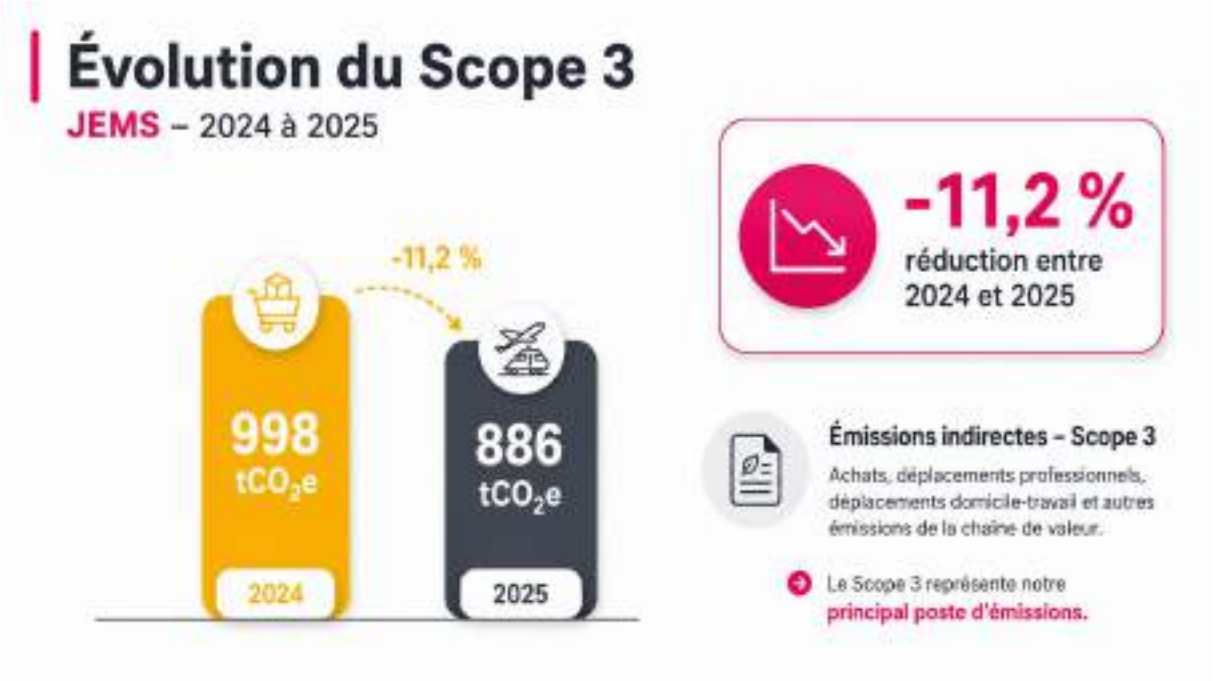
Le scope 1 comprend principalement les consommations de carburant des véhicules de société ainsi que les émissions fugitives liées aux installations de climatisation.



Le scope 2 couvre les émissions indirectes associées aux consommations d'électricité et aux réseaux de chaleur ou de froid. En 2025, il représente 29 tCO_2e en méthode market-based et 31 tCO_2e en méthode location-based.



Le scope 3 représente **89 % de l'empreinte totale**. La concentration des émissions sur ce périmètre confirme l'importance d'agir sur la chaîne de valeur, les achats, les équipements informatiques et les différentes formes de mobilité.



Le rapport de validation SBTi présente un inventaire 2023 de 1 513 tCO_2e dans sa frontière minimale. Les émissions identifiées hors de cette frontière représentent 306 tCO_2e pour les achats, 34,6 tCO_2e pour les voyages d'affaires et 44,7 tCO_2e pour les déplacements domicile-travail.

Ces éléments totalisent 1 898,3 tCO_2e. Un écart résiduel de 6,7 tCO_2e subsiste avec l'inventaire complet publié de 1 905 tCO_2e. Le rapprochement reste donc à finaliser avant d'utiliser ces données pour mesurer les progrès vers les objectifs SBTi.

La variation entre les totaux publiés de 2023 et de 2025 est présentée séparément du suivi des trois objectifs validés, dont les frontières et les dénominateurs sont spécifiques.

Poste du rapprochement 2023	tCO_2e	Source et méthode
Inventaire dans la frontière minimale soumise à la SBTi	1 513	Rapport SBTi, p. 3–4
Émissions présentées hors frontière minimale : achats	306,00	Rapport SBTi, p. 4
Émissions présentées hors frontière minimale : voyages d'affaires	34,60	Rapport SBTi, p. 4
Émissions présentées hors frontière minimale : domicile-travail	44,70	Rapport SBTi, p. 4
Sous-total des éléments identifiés	1 898,3	Somme des quatre postes précédents
Écart résiduel de rapprochement à expliquer	6,7	Différence entre le total publié et le sous-total identifié
Total de l'inventaire complet publié	**1 905**	Bilan 2023 validé

4.2.2.2. Tableau pluriannuel de suivi

Indicateur	2022	2023	2024	2025	Évolution
Émissions totales	1 760 tCO_2e	1 905 tCO_2e	1 139 tCO_2e	991 tCO_2e	-13 % sur un an
Émissions rapportées à une base constante de 883 collaborateurs (tCO_2e/ETP base constante)	1,99 tCO_2e/ETP	2,16 tCO_2e/ETP	1,29 tCO_2e/ETP	1,12 tCO_2e/ETP	-13 % sur un an
Intensité économique	NC	25,5 tCO_2e/M€	Environ 12,3 tCO_2e/M€	11,1 tCO_2e/M€	–9,8 % sur un an

4.2.2.3. Émissions par collaborateur

GRI 305-4

En 2025, les émissions de JEMS rapportées à une base constante de **883 collaborateurs** s'établissent à **1,12 tCO_2e par collaborateur**, contre **1,29 tCO_2e en 2024**.

Cette évolution représente une diminution de **13 % en un an** et reflète la baisse de l'empreinte carbone globale du Groupe, passée de 1 139 à 991 tCO_2e sur la même période.

Depuis 2023, l'indicateur est passé de **2,16 à 1,12 tCO_2e par collaborateur**, confirmant l'amélioration de la performance carbone de JEMS.

4.2.2.4. Intensité carbone économique

GRI 305-4

L'intensité carbone économique mesure la quantité de gaz à effet de serre émise pour chaque million d'euros de chiffre d'affaires généré.

En 2025, elle s'établit à **11,1 tCO_2e/M€**, contre environ **12,3 tCO_2e/M€ en 2024**, soit une amélioration de **9,8 % en un an**. En 2023, elle atteignait **25,5 tCO_2e/M€**.

Cette diminution montre que JEMS réduit progressivement les émissions nécessaires à la réalisation de son activité. Elle traduit un **découplage entre la création de valeur économique et les émissions de gaz à effet de serre**, porté notamment par la réduction des déplacements professionnels, la maîtrise des consommations énergétiques et le recours à une électricité renouvelable.

Ces indicateurs contribuent au suivi de la performance climatique du Groupe conformément à la norme **GRI 305-4 – Intensité des émissions de GES**.

4.2.2.5. Répartition par principaux postes d'émissions

GRI 305-1 ; 305-2 ; 305-3

Poste	Émissions 2025	Part du bilan	Évolution 2024-2025
Déplacements	484 tCO_2e	49 %	Moins de -1 %
Services achetés	200 tCO_2e	20 %	-9 %
Informatique	182 tCO_2e	19 %	-16 %
Bâtiments	60,3 tCO_2e	6 %	-32 %
Consommables	42,2 tCO_2e	4 %	-21 %
Déchets et équipements	21,8 tCO_2e	2 %	-70 %

- Les déplacements constituent le premier poste d'émissions, avec **484 tCO_2e**, soit 49 % du bilan. Ce poste reste pratiquement stable par rapport à 2024, où il représentait 486 tCO_2e. Les émissions associées aux déplacements domicile-travail s'élèvent à 377 tCO_2e dans la présentation réglementaire par catégorie du GHG Protocol.
- Les services achetés représentent 200 tCO_2e, contre 221 tCO_2e en 2024. Leur diminution de 9 % résulte notamment de l'évolution des dépenses associées aux services intellectuels, à la publicité et aux services généraux.
- Le poste informatique représente 182 tCO_2e, soit 19 % de l'empreinte totale, et diminue de 16 %. Il comprend notamment les licences logicielles destinées à la revente, les logiciels et données ainsi que l'achat ou la location de matériel informatique.
- Les émissions associées aux bâtiments atteignent 60,3 tCO_2e, en diminution de 32 %. Elles comprennent la climatisation des locaux, le télétravail et les consommations d'électricité. Les consommables représentent 42,2 tCO_2e, en baisse de 21 %, tandis que les déchets et équipements représentent 21,8 tCO_2e, en baisse de 70 %.

Les résultats confirment une diminution continue des émissions absolues, mais mettent également en évidence la nécessité de renforcer les actions relatives aux déplacements domicile-travail, aux achats de prestations et aux usages numériques.

L'analyse de ces résultats permet d'orienter le plan de décarbonation vers les postes les plus matériels et d'adapter les mesures en fonction de leur contribution effective à la réduction des émissions.



4.3. Analyse de matérialité 2026

GRI 3-1 ; 3-2 ; 3-3 ; 2-14

En 2026, JEMS a réalisé une analyse de matérialité environnementale portant sur ses activités et sa chaîne de valeur. La Direction générale a validé l'analyse et les priorités qui en résultent. Cette démarche permet de relier les impacts identifiés aux politiques, aux actions et aux indicateurs environnementaux présentés dans le rapport.

Énergie et émissions de gaz à effet de serre : L'analyse couvre l'énergie utilisée dans les locaux et les émissions directes et indirectes liées aux activités de JEMS. Elle examine en particulier les déplacements professionnels et domicile-travail, les achats de biens et de services, ainsi que les équipements informatiques. Le suivi de ces postes s'appuie sur le bilan annuel établi selon le GHG Protocol. Les objectifs climatiques validés par la SBTi orientent les actions de réduction ; leurs résultats sont présentés selon les périmètres et unités propres à chaque objectif.

Matières, équipements et déchets : Pour une entreprise de services numériques, l'analyse porte notamment sur les achats et la durée d'usage des équipements informatiques, leur réemploi ou reconditionnement, ainsi que sur la collecte et le traitement des déchets, dont les déchets d'équipements électriques et électroniques. Elle examine également les produits et substances utilisés pour l'exploitation et la maintenance des sites lorsque JEMS dispose d'informations sur ces flux. Les quantités de déchets effectivement mesurées sont distinguées des émissions de gaz à effet de serre associées à leur traitement.

Eau et biodiversité : JEMS a également examiné les consommations d'eau liées à ses implantations et les impacts potentiels sur la biodiversité associés à ses sites, à ses achats et à sa chaîne de valeur. Ces sujets restent décrits selon les données disponibles et le niveau de priorité établi par l'analyse validée. Leur prise en compte dans l'examen ne signifie pas qu'ils ont été classés au même rang que l'énergie, les émissions ou les déchets.

Risques environnementaux externes et continuité d'activité : L'analyse prend en compte les perturbations susceptibles d'affecter les sites et la continuité des services, notamment les épisodes de chaleur, les inondations et les autres aléas climatiques pertinents pour les implantations étudiées. Les

risques identifiés, leurs conséquences possibles et les mesures de continuité sont présentés en distinguant les dispositifs formalisés de ceux dont le déploiement ou les essais sont documentés.

Les enjeux ont été hiérarchisés à l'aide d'une grille documentée tenant compte de l'ampleur et de l'étendue des impacts, de leur probabilité, de leur éventuel caractère irréversible, des attentes documentées des parties prenantes et de leur importance stratégique pour JEMS. Les attentes des parties prenantes ont été appréciées à partir des sources disponibles et des contributions des directions internes ; aucune consultation spécifique et représentative n'a été conduite pour cette analyse.

Cette analyse concerne les enjeux environnementaux. Le rapport présente, pour les enjeux retenus, les engagements de JEMS, les actions mises en œuvre et les indicateurs disponibles, avec leur année, leur unité et leur périmètre de couverture.

4.4. Plan de décarbonation à horizon 2034

GRI 2-12, 2-13, 2-24 et 305-5

Le plan de décarbonation constitue la déclinaison opérationnelle de la trajectoire validée par la SBTi. Il vise à transformer les objectifs climatiques du Groupe en actions mesurables, assorties d'indicateurs de suivi, de responsabilités et d'échéances.

La Direction RSE coordonne la mise en œuvre du plan avec les directions contributrices. Elle consolide les données, suit les indicateurs, analyse les écarts et propose les mesures correctives nécessaires.

Le plan fait l'objet :

- d'un suivi périodique dans le cadre du tableau de bord environnemental ;
- de points d'avancement lors des réunions RSE stratégiques ;
- d'une actualisation à la suite de chaque bilan carbone annuel ;
- d'une revue annuelle avec le COMEX ;
- d'une adaptation en fonction des évolutions réglementaires, méthodologiques et scientifiques.

La revue annuelle permet notamment :

- de comparer les résultats à l'année de référence 2023 ;
- d'apprécier les progrès au regard des objectifs SBTi ;
- d'identifier les variations significatives par scope et par poste ;
- de vérifier l'avancement des actions ;
- d'évaluer la qualité des données utilisées ;
- de renforcer les mesures portant sur les postes insuffisamment maîtrisés ;
- d'arbitrer les ressources et investissements nécessaires ;
- de formaliser les décisions et les actions correctives.

Les actions prioritaires du plan de décarbonation sont les suivantes :

4.4.1. *Décarbonation des mobilités et de la flotte*

GRI 305-3 et 305-5

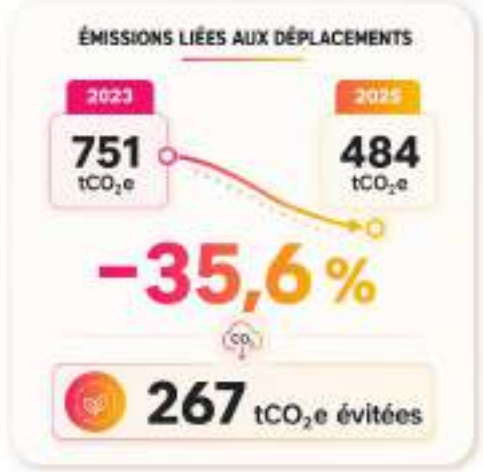
Les mobilités constituent le premier poste d'émissions de JEMS. En 2025, elles représentent **484 tCO_2e**, soit **49 % de l'empreinte carbone totale du Groupe**. Ce résultat demeure globalement stable par rapport à 2024, année au cours de laquelle les émissions liées aux déplacements s'élevaient à 486 tCO_2e.

4.4.1.1. L'enquête mobilité 2025

GRI : 302-1, 302-5, 305-1, 305-3, 305-5

L'enquête mobilité 2025 fait apparaître :

Domaine	Indicateur	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Évolution	Commentaire
Émissions totales liées aux déplacements	Taux de CO2 (tCO2e)	751 tCO_2e	486 tCO_2e	484 tCO_2e	-35,6% entre 2023 et 2025	Diminution des émissions de CO2
Télétravail moyen déclaré	Nombre moyen de jours télétravaillés par semaine	2 jours/semaine	2 jours/semaine	1,8 jour/semaine	-10%	Stagnation télétravail



Entre 2023 et 2025, JEMS a réduit de 35,6 % les émissions totales associées aux déplacements, soit 267 tCO_2e évitées par rapport au niveau de 2023.

Cette performance repose principalement sur la forte diminution des émissions liées aux déplacements professionnels, réduites de 87,5 % sur la période et de 15,4 % au cours du dernier exercice.

Elle traduit les effets des mesures privilégiant le train, la visioconférence, le regroupement des interventions et la limitation des déplacements ne présentant pas de valeur opérationnelle suffisante.

4.4.1.2. Politique de Déplacement prônant la Mobilité Douce

GRI : 305-3, 305-5

Dans le cadre des **politiques internes de voyage**, JEMS a instauré un principe de priorité au train pour les déplacements professionnels en France et dans les pays limitrophes :

- **Train plutôt qu'avion** : dès lors qu'un trajet en train est inférieur à 4h30, il devient systématique, quel que soit le mode de réservation.
- **Train plutôt que voiture** : pour les missions inter-agences ou en clientèle, le train est privilégié lorsqu'il existe une solution équivalente en temps et coût.

Les équipes opérationnelles et commerciales sont sensibilisées à cet enjeu via des consignes claires, relayées par les services administratifs et formations d'intégration.

Les mesures déployées ou à renforcer comprennent :

- la priorité donnée au train pour les déplacements nationaux et vers les pays limitrophes lorsque les conditions opérationnelles le permettent ;
- la limitation du recours à l'avion lorsqu'une alternative ferroviaire pertinente existe ;
- la priorité accordée aux transports collectifs ;
- le regroupement des rendez-vous et interventions nécessitant une présence physique ;
- le recours à la visioconférence lorsque le déplacement n'apporte pas de valeur opérationnelle suffisante ;
- l'affectation de collaborateurs proches des sites clients, lorsque les compétences et les besoins des missions le permettent ;
- le développement du covoiturage, notamment au moyen de la solution Karos ;
- la promotion du vélo et de la marche ;
- la mise à disposition, selon les sites, de stationnements vélos sécurisés, de vestiaires, de douches et de casiers ;
- la prise en charge de 50 % des abonnements aux transports collectifs ;
- les mesures renforcées de prise en charge des transports accordées aux collaborateurs en situation de handicap ;
- le suivi de la composition et du kilométrage de la flotte automobile.

Domaine	Indicateur	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Évolution	Commentaire
Émissions des déplacements professionnels – catégorie 3.6	Taux de CO2 (tCO2e)	321 tCO_2e	47,3 tCO_2e	40 tCO_2e	-87,5%	Diminution des émissions de CO2



Les émissions de la catégorie 3.6 sont passées de **321 à 40 tCO_2e**, soit une diminution de **87,5 % en deux ans**.

Cette évolution traduit l'efficacité des pratiques de sobriété en matière de déplacements :

- **Priorité donnée au train,**
- **Limitation des déplacements non indispensables,**
- **Recours à la visioconférence et regroupement des interventions nécessitant une présence physique.**

4.4.1.3. Transition de la flotte automobile : un parc tourné vers l'électromobilité

GRI : 302-1, 302-4, 305-1, 305,3, 305-5

La flotte automobile de JEMS, historiquement constituée de véhicules thermiques mis à disposition en Location Longue Durée (LLD), fait l'objet d'une stratégie progressive d'hybridation et d'électrification.

Depuis 2024, chaque fin de contrat est l'occasion de **migrer vers un modèle hybride ou électrique**, en tenant compte des usages spécifiques, de l'autonomie requise, et des possibilités de recharge à domicile ou sur les sites JEMS.





Cette transition vise à éliminer progressivement les motorisations thermiques d'ici fin 2030 pour le périmètre France, dans un souci de réduction des émissions directes (scope 1), mais aussi de modernisation de l'image employeur.

Fin 2025, les véhicules hybrides représentent 59,5 % de la flotte.

4.4.1.4. Déplacements domicile-travail : accessibilité et sobriété

GRI : 302-5, 305-3, 305-5

JEMS favorise le recours aux transports collectifs et aux mobilités actives grâce à l'implantation de ses principaux sites à proximité immédiate des réseaux de transport. L'entreprise prend également en charge **50 % du coût des abonnements de transport public**, conformément à la réglementation française.

Les implantations bénéficient notamment des dessertes suivantes :

- **Levallois-Perret – siège social :** ligne 3 du métro, gare SNCF de Clichy-Levallois et plusieurs lignes de bus RATP ;
- **Nantes :** proximité de la gare SNCF et accès aux lignes de tramway et de bus du réseau Naolib ;
- **Lyon Part-Dieu :** desserte par le métro, le tramway, les bus, les TER et les lignes nationales au départ de la gare Lyon-Part-Dieu.

Domaine	Indicateur	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Évolution	Commentaire
Distance médiane domicile-travail	Distance en Km	15 km	17 km	15 km	-11,8%	Suivi annuel

En 2025, la distance médiane domicile-travail est revenue à **15 kilomètres**, contre 17 kilomètres en 2024, soit une diminution de près de **12 %**. Elle retrouve ainsi son niveau de 2023.

Cette évolution est favorable, car une distance plus courte peut faciliter le recours aux transports collectifs et aux mobilités actives, tout en limitant l'exposition des collaborateurs aux trajets longs. Elle ne peut toutefois pas être directement assimilée à une réduction des émissions, celles-ci dépendant également du mode de transport utilisé, de la fréquence de présence sur site et du type de véhicule.

Évolution des habitudes de déplacement déclarées

Mode de transport domicile-travail	2023	2024	2025	Évolution 2023-2025
Transports publics	63 %	56 %	55 %	**–8 points**
Voiture individuelle[1]	20 %	26 %	27 %	**+7 points**
Vélo, trottinette et marche	12 %	13 %	14 %	**+2 points**
Deux-roues motorisés	4 %	4 %	2 %	**–2 points**
Covoiturage	1 %	2 %	2 %	**+1 point**



Les résultats de l'enquête mobilité montrent que les pratiques de déplacement des collaborateurs demeurent majoritairement orientées vers des solutions de mobilité durable.

En 2025, les transports publics restent de loin le premier mode de déplacement domicile-travail, utilisés par **55 % des répondants**.

Parallèlement, les mobilités actives poursuivent leur progression : la part du vélo, de la trottinette et de la marche atteint **14 %**, contre 12 % en 2023.

Ainsi, **près de sept répondants sur dix (69 %) déclarent recourir principalement à un transport collectif ou à un mode actif**.

D'autres évolutions favorables sont également observées entre 2023 et 2025 :

- la part des mobilités actives progresse de **2 points** ;
- le covoiturage passe de **1 % à 2 %** ;
- l'usage des deux-roues motorisés est divisé par deux, passant de **4 % à 2 %** ;
- la distance médiane domicile-travail revient à **15 km**, soit une diminution de près de **12 % par rapport à 2024**.

Ces résultats soulignent la pertinence de l'implantation des sites de Levallois-Perret, Nantes et Lyon à proximité des principaux réseaux de transport. Ils confortent également les actions engagées par JEMS pour favoriser les transports collectifs et les mobilités actives.

La progression de l'usage déclaré de la voiture constitue néanmoins un axe d'amélioration. JEMS entend poursuivre ses actions en faveur des transports collectifs, du covoiturage et des mobilités actives afin de consolider la part déjà majoritaire des déplacements moins carbonés.

4.4.2. *Mobiliser les collaborateurs autour de la trajectoire de climatique*

GRI 2-24 et 404-2

La réussite de la trajectoire climatique repose sur l'implication de l'ensemble des collaborateurs, notamment pour les postes directement influencés par les pratiques individuelles et professionnelles : déplacements, usages numériques, consommation de ressources, achats et gestion des déchets.

Dès leur intégration, les nouveaux collaborateurs suivent un module RSE obligatoire. Celui-ci présente les engagements du Groupe, les objectifs validés par la SBTi, les principaux résultats du bilan carbone et les pratiques attendues en matière de mobilité, de sobriété numérique, de consommation énergétique et de gestion des déchets.

Un quiz de validation permet d'évaluer l'acquisition des connaissances. La réalisation du parcours doit être enregistrée dans les outils RH afin de mesurer le taux de couverture du dispositif.

Des ateliers *Fresque du Climat* sont également organisés sur les sites de Levallois-Perret, Nantes et Lyon.

La sensibilisation est complétée par :

- des publications sur la plateforme interne BeJEMS ;
- la présentation des résultats du bilan carbone ;
- des campagnes consacrées à la mobilité durable ;
- des communications sur la sobriété numérique et l'écoconception ;
- des actions relatives au tri et à la réduction des déchets ;
- des affichages adaptés aux enjeux des différents sites ;
- l'organisation de temps forts environnementaux ;
- le partage de bonnes pratiques applicables dans le cadre des missions.



4.4.3. *Performance énergétique et environnementale des bâtiments*

GRI : 302-1, 302-4, 305-1, 305-2 et 305-5

JEMS intègre la performance énergétique et environnementale à sa stratégie immobilière. Cette démarche repose sur trois leviers complémentaires : la sélection de bâtiments performants, la maîtrise des consommations en phase d'exploitation et la décarbonation de l'énergie consommée.

4.4.3.1. Une réduction significative des émissions associées aux bâtiments

En 2025, le poste « Bâtiments » du bilan carbone représente **60,3 tCO_2e**, soit environ **6 % de l'empreinte carbone totale de JEMS**. Il diminue de **32 % par rapport à 2024**, année durant laquelle il s'élevait à 88,2 tCO_2e.

Ce poste comprend les consommations énergétiques des locaux, les émissions associées à leur chauffage et à leur climatisation, ainsi que les émissions liées au télétravail :

Domaine	Indicateur	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Évolution	Commentaire
Chauffage et climatisation des locaux	Taux de CO2 (tCO2e)	6,38 tCO_2e	33,2 tCO_2e	32,3 tCO_2e	- 2,7 %	Emissions stables
Télétravail	Taux de CO2 (tCO2e)	44,8 tCO_2e	29,1 tCO_2e	22,5 tCO_2e	- 22,7 %	Diminution des émissions
Consommation d'électricité des locaux	Taux de CO2 (tCO2e)	11,6 tCO_2e	25,9 tCO_2e	5,54 tCO_2e	- 78,6 %	Forte diminution des émissions
Total du poste « Bâtiments »	**Taux de CO2 (tCO2e)**	**67,1 tCO_2e**	**88,2 tCO_2e**	**60,3 tCO_2e**	- 31,6 %	Diminution des émissions représentant 6% de l'empreinte carbone totale

La valeur de 60,3 tCO_2e ne correspond pas exclusivement aux émissions générées dans les locaux de JEMS : elle comprend **22,5 tCO_2e liées au télétravail**.

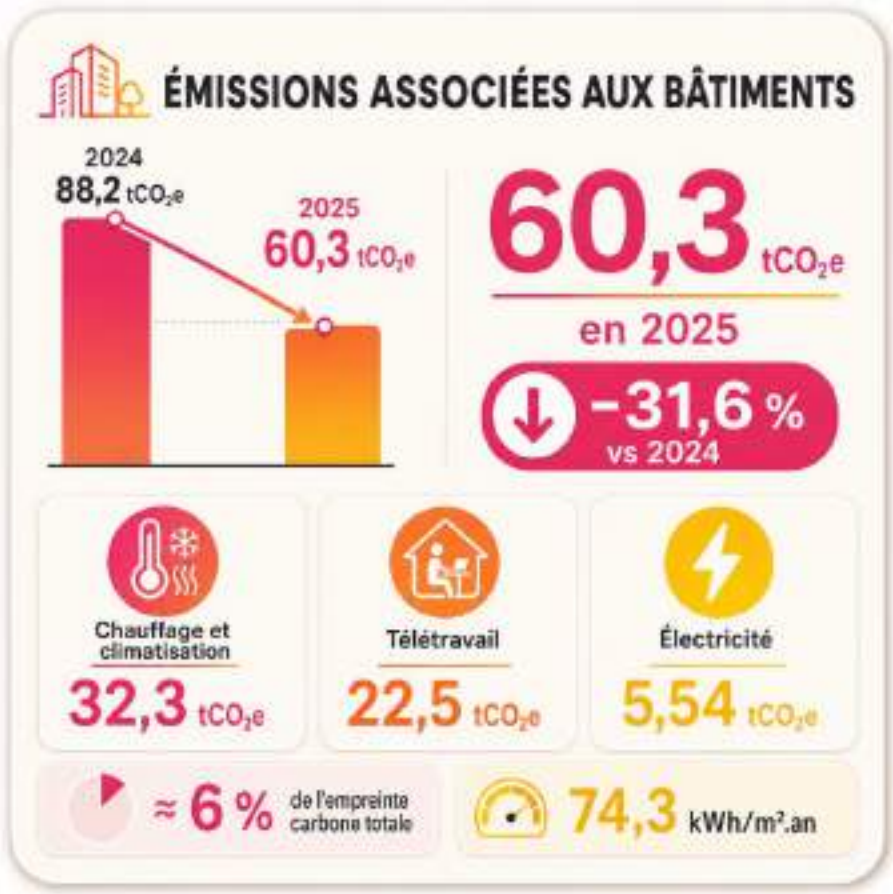
Les émissions associées à l'énergie consommée dans les bâtiments représentent environ **37,8 tCO_2e**.

Rapportée à la surface prise en compte dans le bilan carbone, la consommation électrique correspond à une intensité indicative de **74,3 kWh/m².an**.

En 2025, le bilan carbone recense 355 MWh d'électricité consommée dans les locaux pris en compte. Rapportée à la surface de 4 778 m².an utilisée dans le bilan, cette consommation correspond à une intensité indicative de 74,3 kWh/m².an.

Cet indicateur porte sur l'électricité des locaux. La consommation totale d'énergie comprend également les autres sources pertinentes pour les activités couvertes, notamment les carburants et les éventuelles consommations de chaleur ou de froid achetées.

Les consommations physiques sont distinguées des émissions de gaz à effet de serre associées : une variation en tCO_2e ne permet pas, à elle seule, de déterminer une variation en MWh.



4.4.3.2. Des implantations sélectionnées selon des critères environnementaux

GRI 3-3

Chez JEMS, un bureau performant n'est pas seulement un bâtiment certifié : c'est un site **facilement accessible sans voiture, correctement dimensionné et mesurable sur le plan énergétique**.

Depuis 2024, la stratégie immobilière repose sur trois principes :

- **des bureaux proches des transports collectifs** et des principaux bassins d'emploi ;
- **aucune nouvelle implantation sans évaluation environnementale préalable** ;
- **des surfaces adaptées à l'occupation réelle**, afin de ne pas chauffer, climatiser ou éclairer des espaces durablement inutilisés.

Le transfert du siège à **Levallois-Perret en janvier 2024** et l'installation de l'agence de **Nantes en centre-ville en avril 2024** répondent à cette logique. Ces relocalisations ont contribué à réduire de **6 % les distances domicile-travail**.

Les bâtiments sélectionnés privilégient également :

- les certifications environnementales reconnues ;

- la proximité immédiate d'une gare, d'un métro, d'un tramway ou d'un réseau de bus structurant ;
- les stationnements sécurisés pour vélos, les douches et les vestiaires ;
- le comptage et le suivi des consommations énergétiques ;
- un approvisionnement en électricité renouvelable ;
- la possibilité d'adapter les espaces aux usages hybrides.

4.4.3.3. Maîtrise environnementale de l'exploitation

GRI 3-3 ; 302-1

JEMS déploie progressivement les actions suivantes sur ses implantations :

- Suivi des consommations d'électricité par site ;
- Collecte de données physiques auprès des bailleurs et gestionnaires immobiliers ;
- Analyse des évolutions et des consommations inhabituelles ;
- Extinction des équipements informatiques, audiovisuels et d'éclairage inutilisés ;
- Réglage des températures de chauffage et de climatisation ;
- Adaptation des plages de fonctionnement à l'occupation réelle des espaces ;
- Maintenance préventive des installations techniques ;
- Contrôle des équipements contenant des fluides frigorigènes et suivi des éventuelles fuites ;
- Choix d'équipements présentant une meilleure efficacité énergétique ;
- Optimisation de l'occupation des espaces ;
- Intégration de critères énergétiques, climatiques et environnementaux dans les projets immobiliers ;
- Sensibilisation des collaborateurs aux écogestes ;
- Définition d'actions correctives en concertation avec les bailleurs.

Les locaux intègrent des bureaux ergonomiques, lumineux et modulables, favorisant confort et productivité, ainsi que des salles de réunion connectées, des espaces collaboratifs, des zones de détente.

Les collaborateurs bénéficient de services de conciergerie, d'une salle de sport (dans les locaux ou à proximité), de prestations de kinésithérapie et de livraisons de paniers de fruits.

Domaine	Indicateur	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Évolution	Commentaire
Émissions du poste « Bâtiments », télétravail inclus	Émissions de GES (tCO_2e)	67,1 tCO_2e	88,2 tCO_2e	60,3 tCO_2e	–10,1 %	Forte baisse en 2025 après la hausse ponctuelle de 2024.
Émissions liées à l'électricité des locaux	Émissions de GES (tCO_2e)	11,6 tCO_2e	25,9 tCO_2e	5,54 tCO_2e	–52,2 %	Forte diminution liée notamment à l'électricité renouvelable.
Émissions liées au chauffage et à la climatisation	Émissions de GES (tCO_2e)	6,38 tCO_2e	33,2 tCO_2e	32,3 tCO_2e	**+406,3 %**[1]	Légère baisse depuis 2024 malgré l'évolution du périmètre immobilier.
Émissions liées au télétravail	Émissions de GES (tCO_2e)	44,8 tCO_2e	29,1 tCO_2e	22,5 tCO_2e	–49,8 %	Émissions divisées par deux depuis 2023.

Entre 2023 et 2025, les émissions du poste « Bâtiments », télétravail inclus, ont diminué de **10,1 %**, passant de **67,1 à 60,3 tCO_2e**. Après une hausse ponctuelle en 2024, elles reculent de **31,6 % en 2025**, soit une réduction de **27,9 tCO_2e en un an**.

Cette amélioration est principalement portée par la diminution des émissions liées à l'électricité renouvelable, et par celles associées au télétravail, qui reculent de **22,7 % sur la même période**.

Les émissions liées au chauffage et à la climatisation restent globalement stables entre 2024 et 2025, avec une légère baisse de **2,7 %**.

Ces résultats traduisent les effets des mesures de maîtrise environnementale déployées par JEMS : suivi des consommations, adaptation du fonctionnement des équipements à l'occupation des locaux, maintenance préventive et dialogue avec les bailleurs. Ils sont suivis dans le cadre des référentiels **GRI 302 – Énergie** et **GRI 305 – Émissions**.

4.4.3.4. Risques climatiques physiques et continuité d'activité

GRI 201-2 ; 3-3 ; 2-12 ; 2-13

En 2026, JEMS a fait réaliser un examen prospectif des risques climatiques physiques au moyen de l'outil Altitude d'**AXA Climate**. Le rapport daté du 4 mars 2026 porte sur 12 actifs de type bureau. Il étudie leur exposition à différents aléas, notamment les inondations, les chaleurs extrêmes, la sécheresse et l'évolution des températures, selon les scénarios et horizons indiqués dans le rapport.

Dans le scénario SSP5-8.5 à l'horizon 2050, l'analyse classe **six actifs en risque élevé d'inondation et cinq actifs en risque élevé de chaleur extrême**.

Les résultats permettent de différencier les priorités selon les implantations :

- le siège de Levallois-Perret, Nantes et Lyon figurent notamment parmi les actifs classés en risque élevé d'inondation ;
- Barcelone cumule un risque élevé d'inondation et de chaleur extrême ;
- les actifs étudiés en Tunisie et en Roumanie figurent parmi ceux classés en risque élevé de chaleur extrême.

AXA Climate présente également des estimations prospectives de pertes annuelles moyennes liées aux dommages matériels et à l'interruption d'activité. Ces estimations combinent la probabilité de survenance des événements et leurs conséquences modélisées. Elles ne correspondent ni à des pertes déjà subies par JEMS ni à des dépenses certaines.

Pour traduire cette analyse en réponses opérationnelles, JEMS a formalisé en 2026 un **plan de continuité d'activité en cas de perturbation environnementale**. Celui-ci identifie, par site prioritaire, les aléas à considérer, les effets possibles sur la sécurité des personnes, l'accès aux locaux, les équipements et la fourniture des services, ainsi que les responsables des actions. Il prévoit une chaîne d'alerte et de décision, la mise en sécurité des collaborateurs, le recours au travail à distance lorsque les conditions le permettent, la priorisation des prestations essentielles et les conditions de retour dans les locaux.

Le plan traite notamment les situations d'inondation, de chaleur extrême, de coupure d'énergie ou d'indisponibilité d'un site. Il prévoit aussi la mobilisation de la DAF pour les dépenses urgentes et les déclarations d'assurance, ainsi qu'un suivi des incidents et des retours d'expérience. Les contrôles locaux, les exercices de bascule, la vérification des garanties d'assurance et certaines mesures d'adaptation figurent dans le plan d'actions 2026–2027 ; leur réalisation sera suivie au moyen de justificatifs datés.

Le rapport AXA Climate constitue un examen prospectif de l'exposition des actifs étudiés. Il est complété, lorsque nécessaire, par des vérifications propres à chaque site et par l'examen des dépendances critiques, notamment les réseaux, les systèmes d'information et les prestataires. JEMS réexamine ses priorités lors d'un changement significatif d'implantation, d'activité ou d'exposition.

4.2.4. Électricité renouvelable et décarbonation des consommations énergétiques

GRI : 302-1, 302-4, 305-2 et 305-5

Depuis janvier 2024, JEMS renforce la décarbonation de ses consommations électriques en privilégiant des approvisionnements couverts par des **garanties d'origine renouvelable.** Ce mécanisme certifie que, pour chaque kilowattheure consommé, une quantité équivalente d'électricité produite à partir de sources renouvelables est injectée sur le réseau européen. Il garantit l'origine comptable de l'électricité achetée, sans signifier que l'électricité physiquement reçue sur les sites provient exclusivement d'une installation renouvelable déterminée.



En 2025, **87 % de l'électricité consommée sur le périmètre du Groupe est couverte par des garanties d'origine renouvelable**.

L'objectif de JEMS est d'atteindre **100 % des consommations électriques des sites éligibles**, sous réserve des modalités contractuelles applicables aux immeubles dans lesquels l'énergie est gérée directement par le bailleur.

Cette action contribue à la maîtrise des émissions indirectes du **scope 2**, qui s'établissent en 2025 à :

- **29,1 tCO_2e selon l'approche market-based**, prenant en compte les instruments contractuels d'approvisionnement ;
- **31 tCO_2e selon l'approche location-based**, reposant sur le mix électrique du réseau.

Les émissions du scope 2 diminuent ainsi de **34 % par rapport à 2024** selon l'approche market-based.

Le recours à une électricité couverte par des garanties d'origine complète les actions d'efficacité énergétique, mais ne s'y substitue pas. La démarche de JEMS repose donc simultanément sur :

- la réduction des consommations ;
- l'amélioration de l'intensité énergétique des locaux ;
- la décarbonation de l'électricité achetée ;
- la coopération avec les bailleurs ;
- la fiabilisation des données physiques ;
- le suivi annuel des émissions selon les méthodes market-based et location-based.

Cette démarche s'inscrit dans le plan de décarbonation du Groupe et contribue à la trajectoire climatique validée par la **Science Based Targets initiative en 2025**. Elle contribue à la réduction des émissions du scope 2 calculées selon la méthode market-based. Elle complète les actions de sobriété énergétique mises en œuvre sur les sites : suivi des consommations, extinction des équipements inutilisés, adaptation des plages de chauffage et de climatisation et optimisation de l'occupation des espaces.

4.5. Ressources & Circularités

GRI : 301-1, 301-3, 306-1, 306-2, 308-1

4.5.1. *Optimisation de la gestion des ressources*

GRI : 302-1, 306-2

En tant qu'entreprise de services numériques, les principaux impacts de JEMS liés à l'utilisation des ressources concernent les équipements informatiques, les consommations des locaux, les fournitures de bureau et la production de déchets. Le Groupe agit en priorité sur la réduction à la source, l'allongement de la durée d'utilisation, la dématérialisation, le réemploi et le tri.

Les principales mesures déployées sont les suivantes :

- **Papier et carton :** paramétrage des impressions en recto verso, utilisation de papier recyclé, authentification par badge avant impression et dématérialisation des fiches de paie, notes de frais, commandes, factures et contrats ;
- **Vaisselle réutilisable :** mise à disposition de mugs et de tasses afin de limiter le recours aux gobelets à usage unique ;
- **Mobilité :** limitation des déplacements non indispensables, recours aux réunions à distance, politique de télétravail et promotion des transports collectifs et des mobilités actives ;
- **Infrastructures numériques :** virtualisation des serveurs et recours à des centres de données permettant de mutualiser les équipements et les ressources informatiques ;
- **Titres-restaurant :** dématérialisation des titres depuis juillet 2022 et utilisation d'une carte nominative valable trois ans, en remplacement d'environ 10 000 titres papier ;
- **Tri des déchets :** mise à disposition, depuis 2020, de dispositifs de collecte pour le papier, le carton, les emballages, les bouteilles, les canettes, les piles, les ampoules et les cartouches d'encre ;
- **Achats responsables :** sélection de fournitures et d'objets promotionnels intégrant, lorsque cela est possible, des matières recyclées, recyclables ou certifiées, notamment du coton biologique et du papier recyclé ;
- **Sensibilisation :** diffusion de bonnes pratiques et campagnes internes destinées à encourager la réduction des consommations et la prévention des déchets.

Cette démarche vise à inscrire durablement les écogestes dans les pratiques quotidiennes des collaborateurs, notamment par la réduction des impressions, la limitation des produits à usage unique et l'amélioration du tri.



Suivi des consommations de papier

JEMS suit mensuellement le volume d'impressions rapporté aux effectifs. Entre octobre 2025 et mai 2026, la consommation moyenne s'établit à **3 699 pages par mois**, soit **7,63 pages par salarié**. Elle passe de **8,26 à 6,60 pages par salarié**, représentant une diminution de **20,1 %** sur la période.

4.5.2. *Collecte, traçabilité et recyclage des déchets*

GRI 306-2

JEMS collabore avec **Solution Recyclage** pour assurer la collecte, le suivi et la traçabilité de plusieurs flux de déchets.



98 % des déchets pris en charge sont orientés vers des filières de recyclage situées en France et 2 % vers des filières implantées dans d'autres pays européens !

Les bordereaux, bilans de collecte et justificatifs de traitement permettent à JEMS de suivre les volumes collectés, leur destination et leur mode de traitement. Ces informations contribuent à l'amélioration progressive du pilotage des déchets conformément à la norme **GRI 306**.

4.5.3. *Réemploi et reconditionnement du matériel informatique*

GRI : 301-3, 306-2, 305-3

Dans le cadre de sa politique environnementale et de sa trajectoire de décarbonation validée par la Science Based Targets initiative, JEMS déploie une démarche de gestion responsable de ses équipements informatiques fondée sur trois principes : **privilégier le matériel reconditionné, prolonger sa durée d'utilisation et organiser son réemploi ou sa reprise**.

JEMS privilégie le réemploi de son parc et l'acquisition de matériel reconditionné afin de limiter le recours aux équipements neufs.

Selon l'inventaire de la DSI, 142 des 158 ordinateurs acquis en 2025 étaient reconditionnés, soit 89,9 % des acquisitions d'ordinateurs de l'exercice. Cet indicateur porte sur les acquisitions annuelles ; il est distinct de la part de matériel reconditionné dans le parc total.

Les équipements sont maintenus et réaffectés entre collaborateurs lorsque leur état et leurs performances le permettent. La durée moyenne d'utilisation annoncée, supérieure à quatre ans, doit être rapprochée des données de suivi du parc.

4.5.3.1. Suivi pluriannuel du parc informatique

GRI 3-3

Indicateur	2023	2024	2025	Évolution 2024-2025	Commentaire
Part du matériel informatique reconditionné	97 %	95 %	95 %	Stable	Part reconditionnée très élevée
Part du parc existant dans les équipements mobilisés	75%	76 %	75 %	–1 point	Réemploi du parc maintenu
Part des achats de matériel reconditionné	15 %	18 %	23 %	+5 points	Progression continue des achats reconditionnés
Part des achats de matériel neuf	5 %	5 %	3 %	–2 points	Réduction des achats neufs
Durée moyenne d'utilisation des équipements	Plus de 4 ans	Plus de 4 ans	Plus de 4 ans	Stable	Durée de vie prolongée
Gain estimé sur les achats informatiques	80 K€	90 k€	135 k€	+50 %	Gains économiques en forte progression

En 2025, **75 % des besoins en équipements ont été couverts par le parc informatique existant**. La part des achats de matériel reconditionné progresse de **18 % à 23 %**, tandis que celle des achats de matériel neuf diminue de **5 % à 3 %**.

Cette politique a généré un **gain estimé de 135 k€ sur les achats informatiques en 2025**, contre 90 k€ en 2024, soit une progression de **50 %**. Ces résultats illustrent la complémentarité entre maîtrise économique et réduction de l'empreinte environnementale.

4.5.3.2. Gestion responsable du cycle de vie des équipements IT

GRI 301-3 ; GRI 306-2 ; GRI 306-4 ; GRI 308-1

Afin de structurer et de sécuriser cette démarche, JEMS s'appuie notamment sur le prestataire **KEEEP**, dans le cadre de son offre Pack Pro Zen. Ce dispositif permet au Groupe de :

- se procurer du matériel informatique professionnel reconditionné et couvert par une **garantie de 24 mois** ;
- organiser la reprise des équipements à l'issue de cette période, sous réserve du respect des conditions contractuelles et de leur bon état de fonctionnement ;
- bénéficier d'un bon d'achat valorisable lors de l'acquisition d'un nouvel équipement reconditionné ;
- favoriser la remise en circulation des matériels plutôt que leur remplacement sans solution de reprise.

Selon les informations communiquées par KEEEP, les partenaires industriels mobilisés dans sa chaîne d'approvisionnement disposent de certifications **ISO 9001**, relatives au management de la qualité, et **ISO 14001**, relatives au management environnemental. La prise en compte de ces critères contribue à l'évaluation environnementale des fournisseurs, en cohérence avec la norme **GRI 308-1**.

4.5.3.3. Réemploi solidaire et gestion de la fin de vie des équipements IT

GRI 301-3 ; GRI 306-2; GRI 306-4 ; GRI 305-3



JEMS développe également un partenariat avec un **lycée camerounais** afin d'organiser le don d'ordinateurs encore fonctionnels. Cette initiative vise à prolonger la durée d'utilisation des équipements tout en contribuant à l'accès au numérique et au matériel pédagogique.

Les dons sont réalisés après vérification du bon fonctionnement des équipements, effacement sécurisé des données et organisation de la traçabilité des matériels transférés.

Lorsque les équipements ne peuvent plus être réemployés, ils sont orientés vers des filières adaptées aux déchets d'équipements électriques et électroniques afin de favoriser la récupération des composants et la valorisation des matières.

Cette politique permet de limiter l'achat d'équipements neufs, de prolonger la durée de vie du parc et de réduire la production de déchets électroniques. Elle contribue également à la maîtrise des émissions indirectes du **scope 3** associées aux biens immobilisés, à la fabrication des équipements informatiques, à leur transport et à leur fin de vie.

5. Profit

Pour JEMS, la performance économique ne peut être dissociée de l'éthique, de la sécurité, de la responsabilité numérique et de la maîtrise des impacts générés tout au long de la chaîne de valeur. Le pilier **Profit** traduit ainsi notre volonté de créer durablement de la valeur pour nos clients, nos collaborateurs, nos fournisseurs et l'ensemble de nos parties prenantes.

Cette ambition repose sur une gouvernance responsable, fondée sur la probité, la prévention de la corruption, la protection des données, la cybersécurité, la loyauté des pratiques commerciales et le respect des droits humains. Elle s'appuie notamment sur notre **Code de conduite Compliance**, notre système de management de la sécurité de l'information certifié **ISO 27001**, notre dispositif d'alerte interne et nos procédures de contrôle.

La responsabilité de JEMS s'étend également à sa chaîne d'approvisionnement. La **Politique et la Charte des Achats Responsables**, complétées par la signature de la **Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables en juin 2025**, permettent d'intégrer progressivement des critères environnementaux, sociaux et éthiques dans la sélection, l'évaluation et le suivi des fournisseurs.

En tant qu'entreprise spécialisée dans la Data et l'intelligence artificielle, JEMS porte par ailleurs une responsabilité particulière dans la conception et l'utilisation des solutions numériques. Le Groupe développe une approche associant sobriété numérique, accessibilité, sécurité, gouvernance des données, supervision humaine et prévention des biais. Cette démarche est progressivement intégrée aux projets clients et aux offres Data, Cloud, IA et Plateformes.

Le pilier **Profit** s'articule autour de cinq priorités complémentaires :

- promouvoir l'éthique, l'intégrité et une gouvernance responsable ;
- protéger les systèmes d'information et les données confiées à JEMS ;
- intégrer les enjeux RSE dans les achats et les relations fournisseurs ;
- développer un numérique plus sobre, accessible et responsable ;
- accompagner les clients au moyen de projets dont les contributions sociales ou environnementales sont identifiées et progressivement mesurées.

Ces engagements contribuent plus particulièrement à quatre **Objectifs de développement durable des Nations Unies** :

- **ODD 8 – Travail décent et croissance économique**, par la promotion de pratiques commerciales responsables et l'intégration de critères sociaux et éthiques dans la chaîne d'approvisionnement ;
- **ODD 9 – Industrie, innovation et infrastructure**, grâce au développement de solutions Data, Cloud et IA sécurisées, résilientes et progressivement conçues selon des principes de sobriété ;
- **ODD 12 – Consommation et production responsables**, au moyen d'une politique d'achats responsables, de l'évaluation des fournisseurs et de la prise en compte des impacts environnementaux des services numériques ;
- **ODD 16 – Paix, justice et institutions efficaces**, à travers la prévention de la corruption, le dispositif d'alerte, la protection des données, la cybersécurité et la transparence des pratiques.

À travers ce pilier, JEMS entend démontrer qu'une croissance durable repose autant sur la performance de ses solutions que sur la manière dont elles sont conçues, achetées, sécurisées et déployées. Le Groupe poursuit ainsi la structuration d'un modèle associant innovation, confiance, responsabilité et mesure des impacts.



GRI : 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 205, 206, 414, 418, 308, 301, 403

5.1. Éthique, intégrité et gouvernance responsable

GRI : 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 205-1, 205-2, 205-3, 406-1

Le dispositif éthique de JEMS est piloté par la Direction générale, avec l'appui des fonctions Juridique, Ressources humaines, RSE, Sécurité des systèmes d'information et Protection des données. Il couvre les activités du Groupe et s'applique aux collaborateurs ainsi qu'aux personnes agissant pour le compte de JEMS.

Le *Code de conduite Compliance* précise les comportements attendus en matière de prévention de la corruption, de conflits d'intérêts, de cadeaux et invitations, de respect des droits humains, de non-discrimination, de confidentialité et de loyauté des pratiques commerciales. Il est remis aux collaborateurs lors de leur intégration et mis à disposition sur l'espace documentaire interne.

Son déploiement repose notamment sur :

- la présentation des règles éthiques au cours de l'onboarding ;
- des actions de sensibilisation à la lutte contre la corruption et aux conflits d'intérêts ;
- une procédure de due diligence appliquée aux tiers présentant un niveau de risque particulier ;

- l'intégration de clauses éthiques et anticorruption dans les contrats ;
- un dispositif d'alerte confidentiel ;
- l'analyse des signalements et la mise en œuvre, lorsque cela est nécessaire, de mesures correctives.

La cartographie des risques éthiques permet d'identifier les activités et relations d'affaires les plus exposées. Le niveau de vigilance est adapté à la nature du tiers, au pays d'intervention, au montant de l'engagement et aux caractéristiques de la relation commerciale.

- **Un dispositif d'alerte confidentiel et protecteur**

Le dispositif d'alerte est accessible aux salariés, prestataires et autres parties prenantes entrant dans son périmètre. Il permet de signaler, de bonne foi, une situation susceptible de constituer une violation de la loi, du Code de conduite ou des politiques internes.

Les signalements sont traités de manière confidentielle selon une procédure formalisée précisant les personnes habilitées, les délais d'instruction, les conditions de conservation des données et les mesures de protection accordées au lanceur d'alerte. Aucune mesure de représailles ne peut être prise à l'encontre d'une personne ayant effectué un signalement de bonne foi.

En 2025, JEMS n'a recensé aucune alerte relevant d'un fait avéré de corruption. Cette absence de cas est complétée par le suivi d'indicateurs portant sur le déploiement et l'efficacité du dispositif.

Domaine	Indicateur	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Évolution	Commentaire
Collaborateurs formés à la Compliance	Pourcentage de collaborateurs formés	100%	100%	100%	100%	=	Formation de la totalité des collaborateurs
Intégrité / Corruption	Nombre d'alerte	0	0	0	0	=	Stagnation à 0

5.2. Conformité, sécurité de l'information et cybersécurité

GRI : 418

Le système de management de la sécurité de l'information de JEMS repose sur une gouvernance associant la Direction générale, le RSSI, la DSI, le DPO et les directions métiers. Il couvre la prévention, la détection, le traitement et le suivi des risques susceptibles d'affecter la confidentialité, l'intégrité ou la disponibilité des informations.

La certification **ISO 27001**, détenue depuis 2018, fait l'objet d'audits périodiques et d'une démarche d'amélioration continue. Son périmètre exact et sa période de validité sont précisés dans le certificat annexé au rapport.

Les principales mesures mises en œuvre comprennent :

- la gestion des habilitations selon les fonctions et les responsabilités ;
- l'authentification renforcée et la gestion sécurisée des accès ;
- la protection des postes de travail et des infrastructures ;
- la sauvegarde des données et les dispositifs de continuité d'activité ;
- la surveillance et le traitement des incidents de sécurité ;
- l'évaluation des risques liés aux fournisseurs et sous-traitants ;
- la sensibilisation régulière des collaborateurs ;
- l'encadrement des traitements de données personnelles conformément au RGPD.

Des campagnes de sensibilisation et des simulations de phishing sont organisées afin de développer les réflexes de sécurité. Les résultats obtenus sont analysés par les équipes compétentes et donnent lieu, lorsque cela est nécessaire, à des actions complémentaires de sensibilisation.

CERTIFIÉ ISO 27001

cybervadis

Depuis 2014, JEMS est également évalué par CyberVadis, référentiel international reconnu en matière de cybersécurité. La notation obtenue est en constante progression :

Domaine	Indicateur	Résultat 30/12/2022	Résultat 06/02/2024	Résultat 25/01/2025	Résultat 08/01/2026	Évolution	Commentaire
Sécurité Informatique	Score Cybervadis	670 / 1000	863 / 1000	874 / 1000	936 / 1000	↑ 39,7 % depuis 2022	score MATURE / Augmentation du Score



Cette progression illustre l'efficacité des actions mises en œuvre pour renforcer la posture de cybersécurité de l'entreprise.

Afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux risques cyber, des campagnes annuelles de formation sont déployées, incluant des modules spécifiques sur :

- la gestion des mots de passe,
- la prévention du phishing,
- la protection des documents sensibles.

Chaque salarié doit compléter un quizz annuel de sécurité obligatoire, assurant la montée en compétences continue sur les enjeux numériques critiques.

Enfin, les données personnelles et confidentielles (clients, salariés, partenaires) font l'objet de protocoles de traitement conformes au RGPD, avec des mesures strictes d'accès, de traçabilité et de stockage, intégrées dans toutes les procédures IT internes et les contrats clients.

Cette politique permet à JEMS de garantir un haut niveau de résilience cyber, de protection des données et de confiance dans ses pratiques, en ligne avec les standards attendus par ses parties prenantes, les régulateurs et les labels internationaux.

5.3. Politique d'achats responsables et relations fournisseurs

GRI : 2-23, 2-24, 2-25, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2, 205-2, 205-3, 406-1

Conformément à sa Politique d'Achats Responsables, JEMS déploie une stratégie visant à intégrer des critères sociaux, éthiques (code de conduite Compliance) et environnementaux tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

La Politique des Achats Responsables de JEMS repose sur les référentiels suivants :

- Le Pacte Mondial des Nations Unies (signataire depuis 2013),
- La Déclaration universelle des droits de l'Homme,
- Les conventions fondamentales de l'OIT (29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 155, 182),
- La Convention européenne des droits de l'Homme.

La politique d'achats responsables a été transmise au Top 20 des fournisseurs stratégiques du Groupe, représentant 50 % du volume d'achats.

Tous se sont engagés par signature écrite à respecter les engagements de la Politique, notamment :

- **Conformité réglementaire** :
  - Respect de toutes les lois locales et internationales (droit du travail, environnement, sécurité).
- **Droits humains et conditions de travail** :
  - Interdiction du travail forcé et du travail des enfants.
  - Respect de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective.
  - Politique HSCT (Hygiène, Santé, Sécurité au travail) effective.
  - Égalité des chances, non-discrimination, rémunération équitable.
- **Éthique et intégrité** :
  - Tolérance zéro pour la corruption, le favoritisme, les avantages indus.

    - Confidentialité des données et respect de la propriété intellectuelle.
- **Environnement** :
    - Mise en place d'une politique environnementale mesurable.
    - Réduction des GES, tri et recyclage, limitation des substances nocives.
    - Suivi de l'impact environnemental et application du principe de précaution.
- **Responsabilité sociale** :
    - Engagement formel par signature de la Charte des Achats Responsables.
    - Communication transparente avec JEMS sur les progrès RSE.
    - Autorisation préalable obligatoire pour toute sous-traitance.

Dans le cadre des audits réalisés par le service sécurité sur tous les nouveaux fournisseurs et audits de renouvellement de prestations, un audit RSE des fournisseurs est conduits régulièrement, et des clauses RSE sont intégrées dans les contrats cadres.

L'évaluation des fournisseurs repose sur une approche proportionnée aux risques. Elle tient notamment compte :

- de la nature des biens ou services achetés ;
- du montant et du caractère stratégique de la dépense ;
- du pays d'implantation ou d'exécution ;
- du recours éventuel à la sous-traitance ;
- des risques relatifs aux droits humains, à la santé et à la sécurité ;
- des risques environnementaux et climatiques ;
- des enjeux de corruption, de cybersécurité et de protection des données.

Les fournisseurs identifiés comme stratégiques ou présentant un risque particulier peuvent faire l'objet d'un questionnaire RSE, d'une due diligence, d'une demande de pièces justificatives ou d'un audit. Les écarts identifiés donnent lieu, selon leur gravité, à une demande de mise en conformité, à un plan d'actions correctives ou à une réévaluation de la relation commerciale.

Charte RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES

Depuis juin 2025, JEMS est signataire officiel de la Charte Relations Fournisseurs & Achats Responsables (RFAR), en cohérence avec les valeurs du Groupe : transparence, dialogue, équité, traçabilité.

JEMS communique, auprès de ses fournisseurs, afin qu'ils deviennent également signataires de cette charte.

Domaine	Indicateur	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Évolution	Commentaire
Achats Responsables	Poids en CA des signataires	0	8%	40%	50%	↑	Amélioration continue

Le Groupe favorise également un tissu économique diversifié et de proximité : 58 % de ses achats sont réalisés auprès de PME et TPE, selon le périmètre de calcul retenu par la Direction des achats.

5.4. Numérique responsable : vers un modèle soutenable

GRI : 2-23, 2-24, 2-25, 302, 305, 414, 418

Dans la continuité de sa démarche environnementale et éthique, JEMS agit pour un numérique plus sobre, inclusif et éthique.

Le Groupe est :

Signataire du manifeste ***Planet Tech'Care*** (depuis 2021), s'engageant à mesurer et réduire l'impact environnemental du numérique,

Signataire de la ***Charte Numérique Responsable*** (depuis 2025), portée par l'Institut du Numérique Responsable.

Une **équipe projet dédiée** pilote la mise en œuvre opérationnelle de ces engagements, en assurant :

- L'intégration progressive de **critères d'éco-conception** dans les projets clients (EcoIndex, performance web, sobriété numérique) ;
- L'adaptation des infrastructures et pratiques de développement, avec un pilotage d'indicateurs environnementaux ;
- L'inclusion de **clauses numériques responsables** dans les offres et les contrats à compter de fin 2025.

Par ailleurs, une **équipe accessibilité** accompagne les clients dans l'application des référentiels RGAA/WCAG, en lien avec les obligations réglementaires et la stratégie d'inclusion numérique de JEMS.

Au 30 juin 2025 :

- **60 % de l'équipe digitale** est formée à l'**accessibilité numérique**, avec un objectif de **100 % d'ici fin 2025** ;
- Un **webinaire d'initiation au numérique responsable** a été proposé à l'ensemble des collaborateurs (550 collaborateurs invités) ;
- Des **guides de bonnes pratiques** (éco-conception, accessibilité, performance web) sont diffusés en interne sur BeJEMS, et progressivement ouverts aux partenaires.

Enfin, JEMS prévoit en 2026 une **évaluation de l'empreinte carbone de ses plateformes numériques** (cloud, serveurs, développements internes), en lien avec son plan de décarbonation validé par la SBTi.

5.5. Projets à impact positif et alignement avec nos valeurs RSE

GRI : 2-23, 2-25, 302-5, 305-5, 414-1

En cohérence avec sa politique RSE, JEMS intègre progressivement les principes de sobriété numérique, d'accessibilité, d'efficience opérationnelle et de maîtrise des impacts environnementaux dans la conception de ses offres Data, Cloud, IA et Plateformes. Cette démarche vise à accompagner les clients dans leur transformation numérique tout en contribuant à la réduction de leur empreinte environnementale et à la création de valeur durable.

5.5.1. *Des offres au service d'une transition numérique responsable*

JEMS développe notamment les offres suivantes :

- **Risques climatiques** : accompagnement des entreprises, notamment dans les secteurs de l'assurance, de l'immobilier et de l'énergie, dans l'intégration des risques physiques et de transition à leur stratégie. L'offre combine données internes et externes, modélisation, intelligence artificielle et data science afin d'évaluer différents scénarios climatiques à horizon 2050-2100 ;
- **Accessibilité numérique** : accompagnement à la mise en conformité avec les référentiels RGAA et WCAG, intégrant également des principes d'écoconception et de sobriété numérique ;
- **Platform Builder** : solution automatisée permettant de déployer, en trois semaines, une plateforme Data sécurisée, évolutive et opérationnelle, compatible avec différents environnements technologiques tels qu'AWS, Azure, GCP, Snowflake et Databricks.

Platform Builder repose sur un socle technique sécurisé, une Core Data Platform prête à ingérer, traiter et transformer les données, ainsi qu'un pipeline permettant de déployer rapidement de nouveaux cas d'usage. Sa configuration automatisée et son architecture réutilisable limitent les développements spécifiques et facilitent la standardisation des environnements Data.

5.5.2. *Platform Builder : une approche environnementale et éthique intégrée*

5.5.2.1. Contribution à la sobriété numérique

Sur le plan environnemental, Platform Builder permet d'intégrer des principes de sobriété dès la conception des architectures. La solution contribue notamment à :

- mutualiser et réutiliser des composants techniques standardisés ;
- limiter la duplication des environnements, des traitements et des flux de données ;
- réduire les opérations manuelles et les déploiements successifs grâce à l'automatisation ;
- dimensionner les ressources Cloud en fonction des besoins réels ;
- faciliter l'application de pratiques FinOps et le suivi des consommations ;
- concevoir des architectures évolutives afin d'éviter leur remplacement prématuré ;

- rationaliser les volumes de calcul, de stockage et de transfert de données.

Ces leviers peuvent contribuer à réduire les besoins énergétiques associés aux services numériques et les émissions indirectes correspondantes. Leur effet environnemental dépend toutefois de la configuration retenue, des volumes de données traités, des usages et des caractéristiques du fournisseur Cloud. JEMS veille donc à ne revendiquer une réduction quantifiée que lorsqu'elle repose sur des indicateurs effectivement mesurés.

5.5.2.2. Sécurité et gouvernance éthique des données

La dimension éthique de Platform Builder repose principalement sur la maîtrise, la protection et la gouvernance des données.

La solution intègre notamment :

- Un socle technique sécurisé comprenant une zone d'atterrissage, un réseau privé et une gestion des accès ;
- L'attribution de droits adaptés aux rôles et aux responsabilités des utilisateurs ;
- La traçabilité des données, des traitements et des flux ;
- Des mécanismes facilitant l'auditabilité des opérations ;
- L'intégration des exigences de sécurité, de conformité et de gouvernance dès la conception ;
- la standardisation des règles afin de limiter les configurations non maîtrisées ;
- la sécurisation des échanges entre les différents environnements techniques.

Cette approche contribue à renforcer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données. Elle permet également aux clients de mieux maîtriser leurs risques opérationnels et de disposer d'un cadre technique favorable au respect de leurs obligations réglementaires et contractuelles.

Pour les projets intégrant de l'intelligence artificielle, ces principes constituent un socle permettant d'encadrer la qualité, la traçabilité et les conditions d'utilisation des données. Les exigences spécifiques relatives aux biais, à l'explicabilité, à la supervision humaine et à la conformité des systèmes d'IA doivent ensuite être définies selon chaque cas d'usage.

5.5.2.3. Des applications concrètes auprès des clients

Platform Builder a notamment été déployé auprès de Safran, AGRO Mousquetaires et IDEA :

Safran : déploiement d'une plateforme Data Cloud sur AWS afin de décloisonner les données issues de plusieurs usines, d'améliorer leur traçabilité et de soutenir des cas d'usage industriels ;

AGRO Mousquetaires : déploiement d'une infrastructure Cloud sur GCP, unification de systèmes d'information au moyen de BigQuery et création d'une plateforme évolutive et multi-environnements. La solution contribue à la standardisation, à la sécurisation et à la modernisation de la gestion des données ;

IDEA : déploiement automatisé d'une plateforme sur Azure et création d'environnements multi-usages destinés au traitement et à l'analyse des données, avec une gouvernance et une efficacité opérationnelle renforcées.

Ces références illustrent la capacité de JEMS à associer performance technologique, sécurisation des données, maîtrise des ressources numériques et gouvernance responsable.

5.5.3. *Progression des projets à impact positif*

JEMS considère comme projet à impact positif une mission dont la contribution environnementale ou sociale est préalablement identifiée, cohérente avec un ou plusieurs Objectifs de développement durable et documentée au moyen d'éléments vérifiables.

Cette qualification ne repose pas uniquement sur la finalité générale du projet. Elle doit prendre en compte :

- la nature du besoin auquel le projet répond ;
- les bénéficiaires concernés ;
- les bénéfices environnementaux ou sociaux attendus ;
- les risques d'impacts négatifs et les mesures de prévention associées ;
- les indicateurs de réalisation et de résultat disponibles ;
- la contribution directement attribuable à l'intervention de JEMS ;
- les éventuels effets rebond ou transferts d'impact.

Domaine	Indicateur	Résultat 2022	Résultat 2023	Résultat 2024	Résultat 2025	Évolution	Commentaire
Projets à impact positif	Nombre de projets	1	3	7	14	↗	Augmentation du nombre de projets réalisés

Le nombre de projets recensés comme contribuant à un impact positif est passé de **1 en 2022 à 14 en 2025**, soit **13 projets supplémentaires** sur la période.

Cette progression traduit le développement de missions portant notamment sur les risques climatiques, l'accessibilité numérique, l'efficience des infrastructures et la gouvernance responsable des données.

Une grille d'évaluation RSE des projets est en cours de déploiement en 2026. Elle permettra d'harmoniser les critères de qualification, de formaliser la validation des projets et de suivre des indicateurs comparables. Dans l'attente de son déploiement complet, les résultats présentés correspondent à un recensement interne et ne constituent pas encore une mesure consolidée de l'impact net des missions.

Elle doit permettre d'apprécier de manière homogène :

- la contribution du projet aux Objectifs de développement durable ;
- les bénéfices environnementaux et sociaux attendus ;
- les risques d'impacts négatifs et les mesures de prévention associées ;
- les indicateurs de résultat disponibles ;
- le niveau de contribution directement attribuable à l'intervention de JEMS.

Cette démarche renforcera la traçabilité des résultats et le pilotage de la performance extra-financière des offres, tout en évitant de qualifier comme « projet à impact positif » une mission dont la contribution n'aurait pas été préalablement documentée.

5.6. Intelligence artificielle éthique et responsable

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26 et 404-2

L'intelligence artificielle constitue un levier d'innovation et d'amélioration de la performance pour JEMS et ses clients. Son utilisation comporte également des risques liés à la confidentialité, à la protection des données personnelles, aux biais, à la fiabilité des résultats, à la propriété intellectuelle et au respect des droits fondamentaux.

Pour encadrer ces enjeux, JEMS a formalisé en 2026 une **Politique d'usage de l'intelligence artificielle** applicable à l'ensemble des collaborateurs, aux sous-traitants agissant pour le compte du Groupe et aux projets réalisés pour les clients.

Cette politique s'inscrit dans le respect du **Règlement général sur la protection des données**, du **règlement européen 2024/1689 sur l'intelligence artificielle, dit AI Act**, des engagements contractuels de JEMS et de son système de management de la sécurité de l'information certifié **ISO 27001**.

5.6.1. *Des engagements formalisés*

La politique d'usage de l'IA poursuit six objectifs :

- favoriser une adoption responsable de l'IA dans les activités internes et les projets clients ;
- protéger les informations de JEMS, de ses clients, de ses partenaires et de ses collaborateurs ;
- définir des règles adaptées aux outils utilisés, aux données traitées et aux finalités poursuivies ;
- garantir une validation humaine des productions générées par l'IA ;
- organiser la gouvernance, la formation, le contrôle et l'amélioration continue des usages ;

- assurer la conformité des pratiques avec le RGPD et l'AI Act.

Ces engagements reposent sur plusieurs principes fondamentaux :

- **primauté du jugement humain :** l'IA demeure un outil d'assistance et ne se substitue pas à la décision humaine ;
- **responsabilité :** chaque utilisateur reste responsable des données transmises, des outils employés et de l'utilisation des résultats ;
- **sécurité et confidentialité :** aucune recherche de productivité ne peut justifier l'exposition non maîtrisée d'informations sensibles ;
- **proportionnalité :** le niveau d'encadrement dépend des risques associés au cas d'usage ;
- **transparence et traçabilité :** les usages sensibles doivent pouvoir être identifiés et expliqués ;
- **équité :** les résultats doivent être contrôlés afin de prévenir les biais et les discriminations ;
- **respect de la propriété intellectuelle :** les contenus et codes générés font l'objet de vérifications relatives à leur origine, à leur sécurité et aux droits des tiers.

5.6.2. *Une gouvernance fondée sur le niveau de risque*

La gouvernance de l'IA associe la **Direction générale, le RSSI, la DSI, le DPO, la Direction technique, les directions métiers et les responsables de projets**.

Les usages sont répartis en quatre catégories :

Catégorie	Règle applicable
Usage libre encadré	Autorisé uniquement avec des données publiques ou internes non sensibles
Usage autorisé sous conditions	Utilisation d'un outil validé, relecture humaine et respect des règles de confidentialité
Usage soumis à validation préalable	Autorisation du RSSI, de la DSI, du DPO, de la Direction concernée ou du client selon le risque
Usage interdit	Pratique contraire à la réglementation, à la sécurité, aux droits fondamentaux ou aux valeurs de JEMS

Un **registre des usages et des systèmes d'IA** permet de documenter les cas d'usage significatifs, leur finalité, les données mobilisées, le responsable désigné et le niveau de risque associé. Sa tenue et sa revue périodique sont assurées par le RSSI, en lien avec la DSI et le DPO.

JEMS maintient également une **liste des outils d'IA autorisés**. L'évaluation préalable porte notamment sur les conditions contractuelles, la sécurité, la conformité, la gouvernance des données et les conditions de réutilisation des informations par le fournisseur.

5.6.3. *Protection des données et sécurité des usages*

La protection des informations constitue une exigence prioritaire. Les collaborateurs ne doivent jamais saisir dans un outil public non validé :

- des données personnelles ou sensibles ;
- des données appartenant à un client ;
- des informations confidentielles ou stratégiques ;
- des contrats, cahiers des charges ou spécifications client ;
- du code source propriétaire ;
- des clés, mots de passe, jetons d'accès ou configurations de sécurité ;
- des données de production, de recette ou de test non anonymisées.

Lorsque cela est possible, les données sont anonymisées ou pseudonymisées et le contexte transmis à l'outil est limité au strict nécessaire. Les projets impliquant des données personnelles, une décision significative ou un risque pour les droits et libertés sont soumis au DPO et peuvent nécessiter une analyse d'impact.

Dans un contexte client, l'utilisation de l'IA doit être compatible avec le contrat, les politiques de sécurité et les instructions du client. Elle peut nécessiter une information préalable, une validation explicite, une clause contractuelle ou le recours à un environnement technique dédié.

5.6.4. *Validation humaine et qualité des productions*

Aucun livrable client ni aucune décision sensible ne peut reposer exclusivement sur une production générée par l'IA.

Tout contenu intégrant une contribution de l'IA fait l'objet, selon sa nature, d'une :

- relecture humaine ;
- vérification métier et technique ;
- vérification des sources, chiffres, références et hypothèses ;
- analyse des biais, erreurs, hallucinations ou contenus obsolètes ;
- vérification de la propriété intellectuelle et des licences applicables ;
- validation conformément aux procédures du projet.

Lorsqu'un usage contribue à un livrable, à du code, à une analyse importante ou à une décision structurante, JEMS doit pouvoir préciser l'outil utilisé, sa finalité, les catégories de données mobilisées et les contrôles humains réalisés.

5.6.5. *Prévention des biais et protection des droits humains*

JEMS interdit les pratiques prohibées par l'article 5 de l'AI Act, notamment la notation sociale, l'exploitation des vulnérabilités d'une personne, certaines catégorisations biométriques et la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail, hors exceptions légalement prévues.

En matière de ressources humaines, aucune décision relative au recrutement, à l'affectation, à la promotion, à la rémunération ou à la rupture du contrat ne peut être prise sur le seul fondement d'un traitement automatisé.

L'IA peut contribuer au rapprochement entre un besoin et les compétences présentées dans un CV uniquement lorsque l'analyse repose sur des critères professionnels objectifs et vérifiables, qu'aucune candidature n'est écartée automatiquement et que la décision finale demeure prise par un recruteur identifié.

Les usages sensibles ou susceptibles de relever des systèmes d'IA à haut risque sont signalés au RSSI et au DPO dès leur cadrage et inscrits au registre des usages.

5.6.6. Formation, signalement et amélioration continue

JEMS déploie progressivement un dispositif de sensibilisation et de formation comprenant :

- une sensibilisation à l'usage responsable de l'IA lors de l'intégration ;
- des formations consacrées à l'IA, au RGPD et à la sécurité ;
- des guides de bonnes pratiques et des listes de vérification ;
- des quiz de sensibilisation ;
- des exemples d'usages autorisés et interdits ;
- des formations spécifiques pour les usages sensibles, techniques ou réalisés dans un contexte client.

Tout incident ou doute relatif à une exposition de données, à un résultat biaisé ou erroné, ou au comportement anormal d'un outil doit être signalé au RSSI et au manager concerné. Le signalement fait l'objet d'une analyse et, lorsque cela est nécessaire, d'actions correctives destinées à limiter les conséquences et à prévenir leur récurrence.

La politique est revue au minimum une fois par an et en cas d'évolution réglementaire ou technologique, d'apparition de nouveaux risques ou d'incident significatif.

5.6.7. Pilotage de la démarche

Afin de mesurer le déploiement et l'efficacité de son dispositif, JEMS structure les indicateurs suivants :

Domaine	Indicateur de suivi	Objectif
Gouvernance	Politique d'usage de l'IA approuvée et diffusée	Assurer une couverture à l'échelle du Groupe
Cartographie	Usages et systèmes d'IA inscrits au registre	Recenser les usages significatifs
Contrôle	Outils évalués et intégrés à la liste des outils autorisés	Encadrer les outils utilisés professionnellement

Formation	Collaborateurs sensibilisés ou formés à l'IA responsable	Étendre progressivement la couverture
Projets	Usages sensibles ayant fait l'objet d'une validation préalable	Garantir l'analyse des cas à risque
Fournisseurs	Fournisseurs d'outils IA évalués sur la sécurité et la conformité	Renforcer la maîtrise de la chaîne de valeur
Incidents	Incidents IA analysés et assortis, si nécessaire, d'actions correctives	Assurer le traitement de chaque signalement
Amélioration continue	Revue annuelle de la politique réalisée	Une revue par an

Cette démarche permet à JEMS de structurer un système de management de l'IA associant engagements formalisés, mesures opérationnelles, contrôle du déploiement et suivi des résultats.

Elle contribue aux thèmes EcoVadis Éthique, Social et Droits humains et, pour l'évaluation des fournisseurs de solutions d'IA, Achats responsables.

5.7. ISO 9001 : renforcer la qualité et la maîtrise de nos prestations

En 2026, JEMS renforce sa démarche qualité avec l'obtention d'une certification ISO 9001:2015 au sein du Groupe.

Délivrée par QAS International le 1er juillet 2026, cette certification formalise une exigence centrale : comprendre les attentes des clients, maîtriser la réalisation des prestations et améliorer continuellement les pratiques.

5.7.1. Des engagements centrés sur les clients

La Politique QHSE M1-P-001 du 23 juin 2026, formalise les engagements de JEMS :

- comprendre et satisfaire les exigences des clients et donneurs d'ordre ;
- fournir des prestations intellectuelles conformes aux cahiers des charges ;
- respecter les exigences légales, réglementaires et contractuelles applicables ;
- améliorer l'efficacité du système de management à partir des audits, de la satisfaction client et des retours terrain ;

- impliquer les collaborateurs dans la qualité des prestations.

Cette démarche place la qualité au cœur de la relation client, depuis la compréhension du besoin jusqu'au suivi de l'exécution.

5.7.2. Un cadre pour maîtriser les prestations et progresser

La certification apporte un cadre structuré à l'organisation des activités de commercialisation de prestations intellectuelles, de mise à disposition de techniciens et d'ingénieurs et de pilotage des opérations.

La politique prévoit de mobiliser les ressources humaines, matérielles et financières nécessaires au fonctionnement du système de management. Elle inscrit également l'amélioration continue dans les processus, selon une logique de planification, de mise en œuvre, de vérification et d'ajustement.

Les audits, les retours opérationnels et l'écoute des clients constituent les sources identifiées pour apprécier l'efficacité des pratiques et orienter les améliorations.

5.7.3. Une gouvernance engagée dans l'amélioration continue

La politique QHSE prévoit une revue annuelle en revue de direction afin de maintenir la cohérence entre les engagements, les activités et les orientations de JEMS.

L'obtention de cette certification constitue une réalisation concrète de structuration du management de la qualité. Elle soutient l'ambition de JEMS : fournir des prestations maîtrisées, renforcer la confiance des clients et faire des retours d'expérience un moteur de progrès.

6. Index GRI

GRI 2 Informations générales 2021

Référence	Information requise
2-1	Informations sur l'organisation
2-2	Entités incluses dans le reporting de durabilité
2-3	Période, fréquence et point de contact
2-4	Reformulations d'informations
2-5	Assurance externe
2-6	Activités, chaîne de valeur et relations d'affaires
2-7	Salaries
2-8	Travailleurs non salariés
2-9	Structure et composition de la gouvernance
2-10	Nomination et sélection du plus haut organe de gouvernance
2-11	Presidence du plus haut organe de gouvernance
2-12	Role du plus haut organe dans la supervision des impacts
2-13	Délégation de la responsabilité de gestion des impacts
2-14	Role du plus haut organe dans le reporting de durabilité
2-15	Conflits d'interets
2-16	Communication des préoccupations majeures
2-17	Connaissances collectives du plus haut organe de gouvernance
2-18	Évaluation de la performance du plus haut organe
2-19	Politiques de rémunération
2-20	Processus de determination de la rémunération
2-21	Ratio de rémunération annuelle totale
2-22	Déclaration sur la strategie de développement durable
2-23	Engagements politiques
2-24	Intégration des engagements politiques
2-25	Processus visant a remédier aux impacts négatifs
2-26	Mécanismes de conseil et de signalement
2-27	Conformité aux lois et réglementations
2-28	Adhésions a des associations
2-29	Approche de mobilisation des parties prenantes
2-30	Conventions collectives

GRI 3 Enjeux pertinents 2021

Référence	Information requise
3-1	Processus de determination des enjeux matériels
3-2	Liste des enjeux matériels
3-3	Gestion des enjeux matériels

Standards économiques et éthiques

Référence	Information requise
203-2	Impacts économiques indirects significatifs
205-1	Activités évaluées en matiere de risques de corruption
205-2	Communication et formation anticorruption
205-3	Cas confirmés de corruption et mesures prises
206-1	Actions en justice pour comportement anticoncurrentiel
418-1	Plaintes relatives a la vie privée et pertes de données

Standards environnementaux

Référence	Information requise
301-1	Matières utilisées par poids ou volume
301-2	Matières recyclées utilisées
301-3	Produits et emballages récupérés
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation
302-3	Intensité énergétique
302-4	Réduction de la consommation énergétique
302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et services
305-1	Émissions directes de GES Scope 1
305-2	Émissions indirectes liées a l'energie Scope 2
305-3	Autres emissions indirectes Scope 3
305-4	Intensité des emissions de GES
305-5	Réduction des emissions de GES
306-1	Production de déchets et impacts significatifs
306-2	Gestion des impacts lies aux déchets
306-3	Déchets produits
306-4	Déchets detournes de l'elimination
306-5	Déchets orientes vers l'elimination
308-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnes selon des critères environnementaux
308-2	Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement

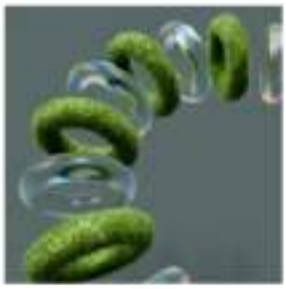
Standards sociaux

Référence	Information requise
401-1	Recrutements et rotation du personnel
401-2	Avantages accordés aux salariés a temps plein
401-3	Congé parental
403-1	Systeme de management de la santé et sécurité
403-2	Identification des dangers et évaluation des risques
403-3	Services de santé au travail
403-4	Consultation et participation des travailleurs
403-5	Formation a la santé et sécurité
403-6	Promotion de la santé des travailleurs
403-7	Prevention des impacts dans les relations d'affaires
403-9	Accidents du travail
403-10	Maladies professionnelles
404-1	Nombre moyen d'heures de formation
404-2	Programmes de développement des compétences
404-3	Entretiens de performance et d'evolution professionnelle
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des salariés
405-2	Ratio de rémunération femmes hommes
406-1	Incidents de discrimination et mesures correctives
407-1	Liberté syndicale et négociation collective
408-1	Risque de travail des enfants
409-1	Risque de travail forcé
413-1	Activités impliquant les communautés locales
414-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnes selon des critères sociaux
414-2	Impacts sociaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement

7. Annexes

7.1. Gouvernance

Mars 2025



[Web] The CSR page of the JEMS website: updated

JEMS is the leading industrial player in data in Europe. Our strong ambition: to become the benchmark for responsible digital technology. Discover the new CSR page on our website (...)

More Info

7.2. Engagement

Aout 2025

JEMS BLOG

Tous les articles de blog postés le mois dernier

[Blog] Les Dix principes du Pacte des Nations Unies intégrés par JEMS

Initiative spéciale du Secrétaire général des Nations Unies, le Pacte mondial des nations Unies est un appel aux entreprises du monde entier pour qu'elles alignent leurs opérations et leurs stratégies sur (...)

Plus d'infos


RSE JEMS
Nos actions RSE du mois dernier
NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL
UN GLOBAL COMPACT
[LinkedIn] Plus de 10 ans d'engagement
Depuis 2013, JEMS a choisi de répondre à l'appel du Pacte mondial des Nations Unies : Aligner nos opérations sur 10 principes universels ; Contribuer activement aux 17 Objectifs de (...)
Plus d'infos

Aout 2025


JEMS' CSR
Every CSR actions from last month
PLATINUM
Top 1%
ecovadis
AUG 2025
[LinkedIn] Platinum EcoVadis for JEMS: A Collective Achievement
We are proud to announce that JEMS has been awarded the EcoVadis Platinum Medal, placing our company in the top 1% of the highest-rated organizations in terms of CSR and performance (...)

Décembre 2025



7.3. Campagne handicap 2023





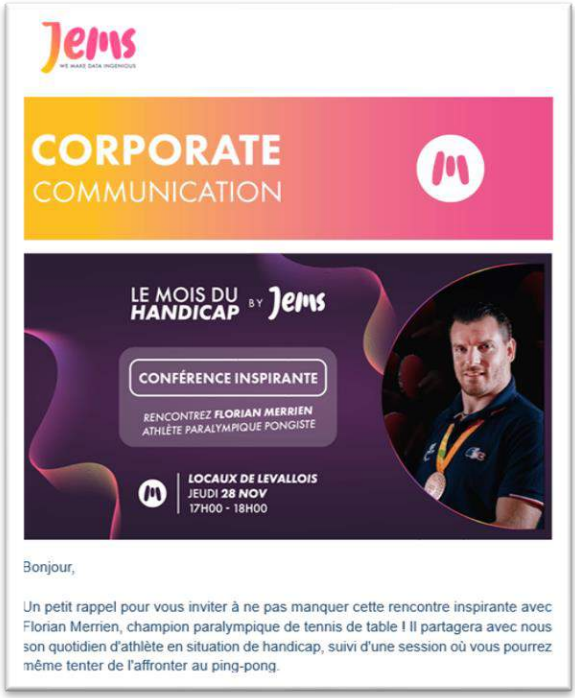


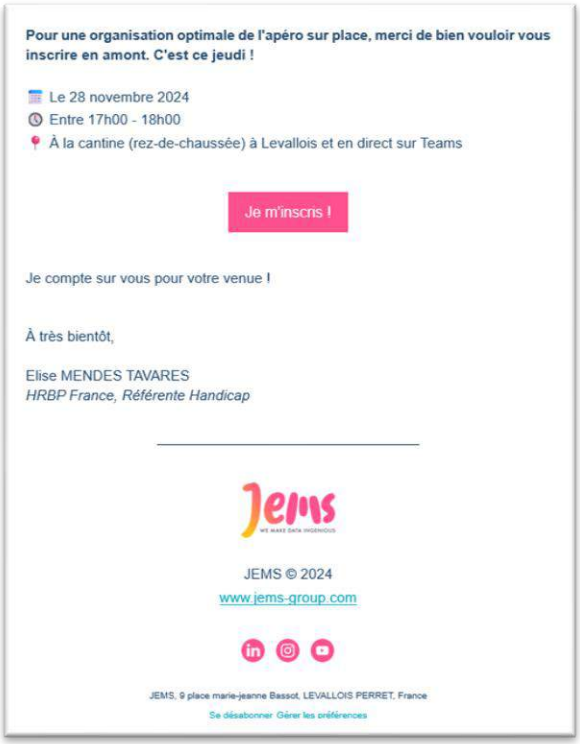






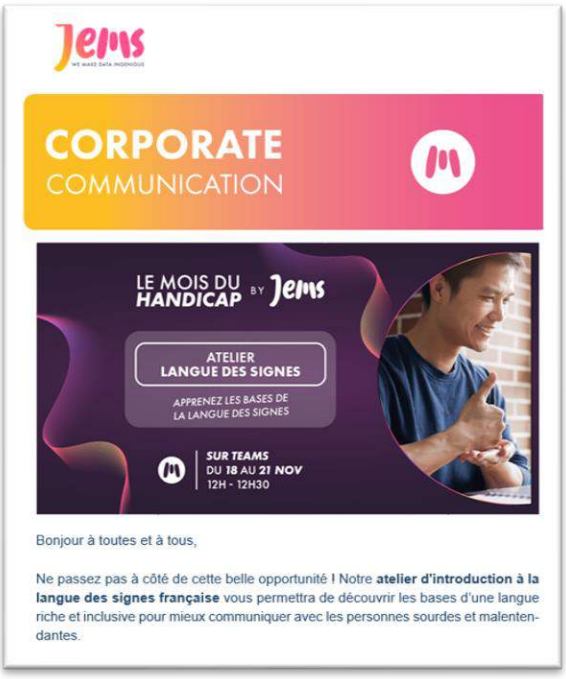
7.4. Campagne Handicap 2024

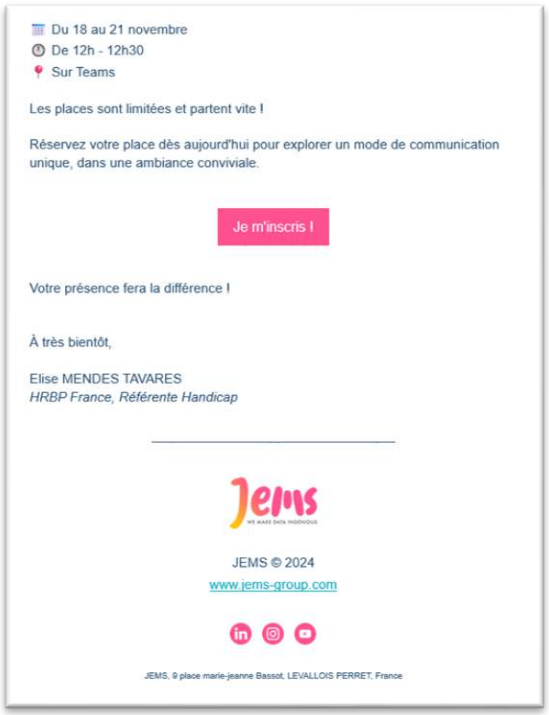





CORPORATE
COMMUNICATION
LE MOIS DU HANDICAP BY Jems
WEBCONFÉRENCE RH
SENSIBILISEZ VOUS AU HANDICAP CHEZ JEMS
SUR TEAMS
MERCREDI 06 NOV
11H45 - 12H15
Bonjour à toutes et tous,
La Webconférence RH : Sensibilisez-vous au Handicap chez JEMS, c'est ce mercredi de 11h45 à 12h15 !
LIEN DE LA CONFÉRENCE SUR TEAMS


Votre présence fera la différence, je compte sur vous !
À très bientôt,
Elise MENDES TAVARES
HRBP France, Référente Handicap
JEMS © 2024
www.jems-group.com
JEMS, 9 place marie-jeanne Bassot, LEVALLOIS PERRET, France
Se désabonner Gérer les préférences


CORPORATE
COMMUNICATION
LE MOIS DU HANDICAP BY Jems
ATELIER LANGUE DES SIGNES
APPRENEZ LES BASES DE LA LANGUE DES SIGNES
SUR TEAMS
DU 18 AU 21 NOV
12H - 12H30
Bonjour à toutes et à tous,
Ne passez pas à côté de cette belle opportunité ! Notre atelier d'introduction à la langue des signes française vous permettra de découvrir les bases d'une langue riche et inclusive pour mieux communiquer avec les personnes sourdes et malentendantes.


Du 18 au 21 novembre
De 12h - 12h30
Sur Teams
Les places sont limitées et partent vite !
Réservez votre place dès aujourd'hui pour explorer un mode de communication unique, dans une ambiance conviviale.
Je m'inscris !
Votre présence fera la différence !
À très bientôt,
Elise MENDES TAVARES
HRBP France, Référente Handicap
JEMS © 2024
www.jems-group.com
JEMS, 9 place marie-jeanne Bassot, LEVALLOIS PERRET, France

7.5. Campagne Handicap 2025





Janvier 2025



Mars 2025



Juin 2025



7.6. Campagne Bien-être 2025





Formation Recrutement Inclusif

Le jeudi 19 juin, une formation sera organisée afin de sensibiliser nos équipes RH et recruteurs aux pratiques inclusives, et de les accompagner dans l'intégration des personnes en situation de handicap.

Guide du Bien-être

Notre Guide du Bien-être, disponible sur l'intranet, regroupe toutes les ressources pour votre bien-être.

En particulier, la plateforme **MySantéClaire** vous propose de nombreux services :

- **Coaching en nutrition :**
  Bénéficiez d'un programme personnalisé, d'un entretien gratuit avec un coach en nutrition, et de plus de 70 séances physiques pour vous remettre en forme.
- **Parcours FeelGood**
  Profitez d'un suivi sur 4 aspects fondamentaux de votre bien-être : l'alimentation, la gestion du temps, le sommeil et les relations avec vos équipes. Un entretien avec un coach est offert.
- **Coaching Sport!**
  Trouvez le coach parfait (pilates, fitness, tennis...) avec 5 % de remise.
  Si le coach est agréé "Service à la personne", 50 % de remise s'ajoute au 5% initiaux.
- **Parcours Sommeil**
  Bénéficiez d'un suivi personnalisé, d'un entretien offert et d'exercices de relaxation gratuits.

- **Soutien Psychologique**
  Accédez en toute confidentialité, gratuitement et tout au long de l'année, à des professionnels de l'écoute.

Pour plus d'information, rendez-vous sur votre espace Homnet ou sur mysanteclaire.fr

Il existe d'autres initiatives **JEMS** pour votre bien-être :

- **Rendez-vous de liaison**
  Un suivi RH est proposé en cas d'arrêt de longue durée afin de maintenir le lien, d'informer sur les actions de prévention et d'envisager d'éventuels aménagements.
- **Subvention Sportive**
  JEMS prend en charge jusqu'à 100 € par an afin d'encourager la pratique d'une activité sportive.

Ces initiatives s'inscrivent dans notre culture d'entreprise afin de vous offrir **un environnement de travail respectueux, épanouissant et attentif à chacun**.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter le service RH.

L'équipe RSE
JEMS Group

Juin 2025



RSE JEMS

Nos actions RSE du mois dernier

[LinkedIn] Le bien-être comme priorité chez JEMS

Le bien-être de nos collaborateurs et collaboratrices est au cœur de notre engagement quotidien. À l'occasion de la Semaine du bien-être, nous souhaitons mettre en lumière les actions (...)

Plus d'infos



[LinkedIn] Vous étiez nombreux/ses à participer aux séances de massage

Nous avons eu le plaisir d'organiser des séances de massage assis dans nos locaux de Levallois-Perret et de Lyon, en partenariat avec AlterMassage. Ces moments de relaxation ont offert à nos (...)

Plus d'infos

7.7. Diversité – Partenariat INTERFACE 3

Octobre 2025



7.8. Sponsor du sport féminin

Avril 2025



[Instagram] JEMS soutient les Neptunes de Nantes

À l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, nous sommes fiers de mettre en lumière notre partenariat avec Les Neptunes de Nantes, un club qui partage nos valeurs (...)

Plus d'infos

Octobre 2025



[LinkedIn] Les Neptunes de Nantes enchaînent les victoires

et confirment leur excellente forme du moment en s'imposant face aux REC Volley sur le score de 3 sets à 1. Un succès important qui permet à l'équipe sponsorisée par JEMS de signer une quatrième (...)

Plus d'infos

7.9. Partenariat Ecole

Octobre 2025



[LinkedIn] Rencontre enrichissante avec des étudiants internationaux

JEMS a eu le plaisir d'accueillir un groupe d'étudiants et d'étudiantes Executive MBA de la South China University of Technology, dans le cadre d'un séjour d'études organisé par l'EM Lyon Business School. (...)

Plus d'infos

Février 2026



[LinkedIn] JEMS Benelux à l'ULB

Benjamin Courtier, Directeur d'Agence, a eu le plaisir de rencontrer les 35 étudiants du Certificat inter-universitaire en User Experience Design and Research (CIU UX) de l'ULB. (...)

Plus d'infos

7.10. Mixité

Septembre 2025





[Vidéo] Choquant : seulement 24 % de femmes dans la tech

Dans la tech, seulement 24% des professionnels sont des femmes... Et ça nous choque ! Hélène Bringer, présidente de S3NS et Directrice générale de Thales Services Numériques nous partage sa vision (...)

Plus d'infos

Mars 2026



Mai 2026



Juin 2026

JEMS
42 176 abonnés
3 mois •

+ Suivre ···

Retour sur la 8e édition de Women in Tech by JEMS, organisée hier soir à Nantes. ✨

Pour cette première édition nantaise, vous avez été nombreuses et nombreux à répondre présents pour partager un moment d'échange autour des parcours, du leadership et de la place des femmes dans les métiers de la Data, de l'IA et du numérique.

Un grand merci à Tyfenn Coubrun-Lucas, Chief Data Officer chez Kereis, pour la richesse de son témoignage, son authenticité et son regard inspirant.

Merci aussi à Stéphanie Chemin et Rodolphe Francou pour la préparation et l'animation de cette rencontre, et à Soumia Malinbaum, à l'initiative de cet événement engagé.

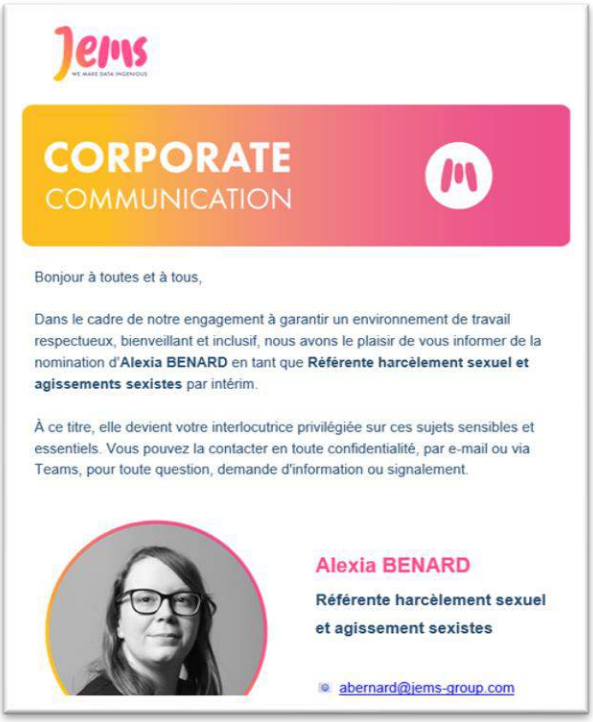
Et parce que Women in Tech by JEMS, c'est aussi un moment de convivialité, la soirée s'est prolongée autour d'un cocktail sous le soleil nantais, dans la bonne humeur sur notre terrasse.

Merci à toutes et à tous pour votre présence et votre engagement. Rendez-vous très bientôt pour la suite de cette belle aventure. 💚

#WeMakeDataIngenious #WomenInTech #DiversityInTech #Leadership #Data #IA



7.11. Campagne Harcèlement 2025



Jems

CORPORATE
COMMUNICATION

Bonjour à toutes et à tous,

Dans le cadre de notre engagement à garantir un environnement de travail respectueux, bienveillant et inclusif, nous avons le plaisir de vous informer de la nomination d'**Alexia BENARD** en tant que **Référente harcèlement sexuel et agissements sexistes** par intérim.

À ce titre, elle devient votre interlocutrice privilégiée sur ces sujets sensibles et essentiels. Vous pouvez la contacter en toute confidentialité, par e-mail ou via Teams, pour toute question, demande d'information ou signalement.

Alexia BENARD
Référente harcèlement sexuel et agissement sexistes
abernard@jems-group.com



Nous vous rappelons que **chacun et chacune d'entre nous a un rôle à jouer** dans la prévention de toute forme de harcèlement ou de comportement inapproprié. L'écoute, le respect et la solidarité sont au cœur de nos valeurs communes.

Le service RH reste également à votre disposition pour tout accompagnement complémentaire.

L'équipe RH
IEMS Group

Jems

JEMS © 2024
www.jems-group.com

JEMS Group, 9 place marie-jeanne Bassot, LEVALLOIS PERRET, France 92300
Se désabonner Gérer les préférences

7.12. Webinaire sur l'accessibilité numérique



7.13. Mixité

Avril 2026



Avril 2026


JEMS
6 mois •
+ Suivre
Mesurer l'impact, c'est décider. C'est orienter. C'est transformer durablement.
Mesurer l'impact, c'est aussi s'assurer que ces mutations ne creusent pas les écarts, mais ouvrent réellement les opportunités.
Parce que la place des femmes dans les filières scientifiques est un enjeu d'avenir, pas un sujet secondaire.
La 4e édition du Sommet de la Mesure d'Impact organisé par l'[@]Impact Tank aura lieu au CESE à Paris.
Vous y retrouverez Soumia Malinbaum, VP Business Development et RSE chez JEMS.
Session : "Celles qui comptent vraiment : garantir la place des femmes dans les filières scientifiques"
(aux côtés de Maha ISSAOUI, Emmanuelle Larroque, Hélène Bouchiat, Marie-Alice Foujols, Charlotte Jacquemot, Delphine Pouponneau.)
13 avril 2026
Conseil économique social et environnemental, Paris
Inscription gratuite, places limitées https://lnkd.in/eqXmD33y
#WeMakeDataIngenious #SMI2026 #ImpactTank
Sommet
DE LA MESURE
D'IMPACT
13 AVRIL 2026
LE CESE, PARIS
SOUMIA
MALINBAUM
Vice-Présidente Business
Development & RSE
Jems
IMPACT
TANK

7.14. StOpE

Janvier 2026

JEMS
6 mois • Modifié •
+ Suivre

Signataire de l'initiative StOpE, JEMS s'engage contre le sexisme ordinaire en entreprise.

Le 22 janvier 2026, Coralie Adam, Directrice RSE, et Elise M., HRBP, ont représenté JEMS lors de la cérémonie de signature de l'initiative #StOpE organisée par l'AFMD à la Bibliothèque nationale de France.
Cette initiative vise à lutter contre le sexisme dit « ordinaire » en milieu professionnel et promouvoir un environnement de travail respectueux, #inclusif et #équitable.

A cette occasion, les cofondatrices de #SToPE Anne-Sophie Beraud, Morgane Reckel et Anne-Laure Thomas ont partagé leur vision, présenté les bonnes pratiques et mis en lumière des initiatives innovantes pour prévenir et combattre efficacement les comportements sexistes au travail.

JEMS agit pour un environnement respectueux :
- Sensibilisation régulière des collaborateurs aux enjeux du sexisme et aux comportements discriminants,
- Mise en place d'initiatives pour favoriser l'égalité et le respect dans la sphère professionnelle comme personnelle.

Pour nous, lutter contre le sexisme ordinaire n'est pas une option, c'est un engagement quotidien.
Ensemble, faisons évoluer nos organisations vers un environnement professionnel plus sûr, inclusif et respectueux.

#WeMakeDataIngenious #RespectAuTravail #LeadershipResponsable



7.15. Certification OPQUAST





7.16. Plan de formation 2025

INTITULES FORMATION	ORGANISMES DE FORMATION	Certifié Qualiopi	LIEU	Date de début	Date de fin
Sauveteur Secouriste du Travail (SST)	RHREFLEX	oui	Lyon	10/02/2025	11/02/2025
Réussir la certification SAFe Agilist	CERTyou	oui	à distance	16/01/2025	17/01/2025
Réussir la certification Business Analysis CBAP de IIBA	CERTyou	oui	présentiel	12/05/2025	16/05/2025
Réussir les certifications PRINCE2 Foundation et PRINCE2 Practitioner	CERTyou	oui	à distance	13/01/2025	17/01/2025
Réussir les certifications PRINCE2 Foundation et PRINCE2 Practitioner	CERTyou	oui	à distance	24/02/2025	28/02/2025
Réussir les certifications PRINCE2 Foundation et PRINCE2 Practitioner	CERTyou	oui	à distance	07/04/2025	11/04/2025
Domain Driven Design	PLB	oui	présentiel	24/11/2025	25/11/2025
Domain Driven Design	PLB	oui	présentiel	12/06/2025	13/06/2025
Mise en place et construction d'un système de management intégré QSSE	Norme Impact	oui	à distance	22/01/2025	31/07/2025
Mise en place et construction d'un système de management intégré QSSE	Norme Impact	oui	à distance	22/01/2025	31/07/2025
Mise en place et construction d'un système de management intégré QSSE	Norme Impact	oui	à distance	22/01/2025	31/07/2025
Mise en place et construction d'un système de management intégré QSSE	Norme Impact	oui	à distance	22/01/2025	31/07/2025
Certification ISTQB Foundation	Orsys	oui	à distance	25/06/2025	27/06/2025
Réussir la certification SAFe Agilist	CERTyou	oui	présentiel	28/04/2025	29/04/2025
Réussir la certification SAFe Agilist	CERTyou	oui	présentiel	28/04/2025	29/04/2025
Formation COSWIN	SIVECO	non	à distance	11/04/2025	18/04/2025
Formation COSWIN	SIVECO	non	à distance	11/04/2025	18/04/2025
Formation COSWIN	SIVECO	non	à distance	11/04/2025	18/04/2025
TES D HTI VOIE - Niveau 1 Test de positionnement	OMNIFER	oui	à distance	22/05/2025	22/05/2025
TES D HTI VOIE - Niveau 1 Test de positionnement	OMNIFER	oui	à distance	22/05/2025	22/05/2025
TES D HTI VOIE - Niveau 2 Test de positionnement	OMNIFER	oui	à distance	23/05/2025	23/05/2025
TES D HTI VOIE - Niveau 2 Test de positionnement	OMNIFER	oui	à distance	23/05/2025	23/05/2025
Leading SAFe (SAFe Agilist SA) v6, certification	ORSYS	oui	à distance	10/07/2025	11/07/2025
ITIL Foundation	IB groupe Cegos	oui	à distance	30/06/2025	02/07/2025
Agile : Devenir Scrum Master et réussir la certification PSM niveau 1	CERTyou	oui	en présentiel	11/09/2025	12/09/2025
Formation Handicap dans le recrutement	Gloria	oui	en présentiel	19/06/2025	19/06/2025
Formation Handicap dans le recrutement	Gloria	oui	en présentiel	19/06/2025	19/06/2025
Formation Handicap dans le recrutement	Gloria	oui	en présentiel	19/06/2025	19/06/2025
Formation Handicap dans le recrutement	Gloria	oui	en présentiel	19/06/2025	19/06/2025
Formation Handicap dans le recrutement	Gloria	oui	en présentiel	19/06/2025	19/06/2025
Formation Handicap dans le recrutement	Gloria	oui	en présentiel	19/06/2025	19/06/2025
Formation Découvrir Teams RH PAIE	Cegedim	oui	en présentiel	20/08/2025	20/08/2025
Formation Découvrir Teams RH PAIE	Cegedim	oui	en présentiel	20/08/2025	20/08/2025
Formation Découvrir Teams RH PAIE	Cegedim	oui	en présentiel	20/08/2025	20/08/2025
Formation Découvrir Teams RH PAIE	Cegedim	oui	en présentiel	20/08/2025	20/08/2025

Formation Référent Santé et Sécurité au travail	Cabestan	oui	en distanciel	18/09/2025	26/09/2025
Formation SAFe Program Consultant	CERTYou	oui	en distanciel	13/10/2025	17/10/2025
Formation SAFe POPM	Orsys	oui	en distanciel	06/10/2025	07/10/2025
Formation SAFe POPM	Orsys	oui	en distanciel	06/10/2025	07/10/2025
Formation : Enjeux & Risques - Utilisation de l'IA dans le quotidien des experts comptables	Revue Fiduciaire	oui	en distanciel	20/11/2025	20/11/2025
Formation PRINCE 2 Foundation et PRINCE 2 Practitioner	Actinuum	oui	en distanciel	13/10/2025	17/10/2025
Formation PMP	Actinuum	oui	en présentiel	24/11/2025	09/12/2025
Formation S9a3 RZT et Attx sur ligne fermée	IKN Formation	non	en présentiel	29/09/2025	03/10/2025
Formation S9a3 RZT et Attx sur ligne fermée	IKN Formation	non	en présentiel	29/09/2025	03/10/2025
Formation S9a3 RZT et Attx sur ligne fermée	IKN Formation	non	en présentiel	29/09/2025	03/10/2025
Formation S9a3 RZT et Attx sur ligne fermée	IKN Formation	non	en présentiel	29/09/2025	03/10/2025
Formation S9a3 RZT et Attx sur ligne fermée	IKN Formation	non	en présentiel	29/09/2025	03/10/2025
Formation Cegedim - Générer la DSN	Cegedim	oui	en distanciel	14/11/2025	14/11/2025
Formation Cegedim - recetter Teams RH Paie	Cegedim	oui	en distanciel	15/10/2025	21/10/2025
Formation Cegedim - recetter Teams RH Paie	Cegedim	oui	en distanciel	15/10/2025	21/10/2025
Formation SIVECO REPORTS JS NIVEAU	Siveco	non	en distanciel	14/10/2025	14/10/2025
Formation SIVECO REPORTS JS NIVEAU	Siveco	non	en distanciel	14/10/2025	14/10/2025
Formation Cegedim - découvrir Teams Portail RH	Cegedim	oui	en distanciel	13/10/2025	13/10/2025
Formation Cegedim - recetter Teams Portail RH	Cegedim	oui	en distanciel	07/11/2026	07/11/2026

ACTION DE FORMATION ENGAGEE
Sauveteur Secouriste du Travail (SST)
Réussir la certification Business Analysis CBAP de IIBA
Réussir les certifications PRINCE2 Foundation et PRINCE2 Practitioner
Mise en place et construction d'un système de management intégré QSSE
Certification ISTQB Foundation
Leading SAFe (SAFe Agilist SA) v6, certification
ITIL Foundation
Référent santé et sécurité au travail
SAFe Program Consultant
SAFe POPM
Formation : Enjeux & Risques - Utilisation de l'IA dans le quotidien des experts comptables
Formation PRINCE 2 Foundation et PRINCE 2 Practitioner
Formation PMP
Formation S9a3 RZT et Attx
Formation Cegedim - recetter Teams RH Paie
Formation Cegedim - recetter Teams Portail RH

Plan de formation 2026

ACTION DE FORMATION ENGAGEE 2026
AUTOCAD PLANT 3D - utilisateur
Prince 2 Foundation
Prince 2 Practitioner
Comprendre les enjeux et les exigences de la norme ISO 14001
Comprendre les enjeux et les exigences des normes ISO (9001 & 45001)
Formation Intégrer les LLMs dans vos applications avec LangChain
Certification ITIL Foundation 4
Gabarits spécialiste N1
Formation ArcGIS Pro Niveau I - Introduction SIG
Formation MS Project

Formation Rédaction des documents d'organisation et de sécurité des chantiers- Niveau 1
Prince 2 Foundation
Formation TES D HTI ABORDS - Niveau 2 - Initiale
Formation L'intelligence artificielle au service des métiers de la communication
Prince 2 Foundation
Formation Port du harnais sur site équipe
Scrum - Devenir Manager Agile niveau I
Prince 2 Foundation
Prince 2 Practitioner
Certification ISTQB – Testeur Certifié Niveau Avancé – Management des tests
Certification ISTQB – Testeur Certifié Niveau Avancé – Management des tests
Leading Safe - Safe Agilist
Leading Safe - Safe Agilist
Leading Safe - Safe Agilist
SAFe PO/PM
SAFe PO/PM
Référent SST

7.17. Formation des équipes au Handicap

Juin 2025



[BeJEMS] Vos équipes R.H. formées sur les questions du handicap

Nos forces R.H. ont suivi une formation très importante dans le cadre de nos engagements autour de la diversité et du handicap. L'objectif : mieux comprendre ce que recouvre le handicap – ses (...)

Plus d'infos

7.18. Formation Fresque du climat et du numérique

Janvier 2025



[BeJEMS] Lyon : Exploring Climate Action with the "Fresque du Climat"

On 7 January, the "Fresque du Climat" workshops unfolded in Lyon, providing a dynamic and

Septembre à Novembre 2025 : sessions de formation

actinuum

CERTIFICAT DE REALISATION

Je soussigné Gwénaël Rigolé représentant légal du dispensateur de l'action concourant au développement des compétences atteste que :

Coralie ADAM de la société **JEMS DATAFACTORY** a suivi l'action de formation « **R04V - La Fresque du Numérique** » représentant 4h de formation en distanciel aux dates suivantes :

- **28/11/2025 de 09:00 à 13:00**

Sans préjudice des délais imposés par les règles fiscales, comptables ou commerciales, je m'engage à conserver l'ensemble des pièces justificatives qui ont permis d'établir le présent certificat pendant une durée de 3 ans à compter de la fin de l'année du dernier paiement. En cas de cofinancement des fonds européens la durée de conservation est étendue conformément aux obligations conventionnelles spécifiques.

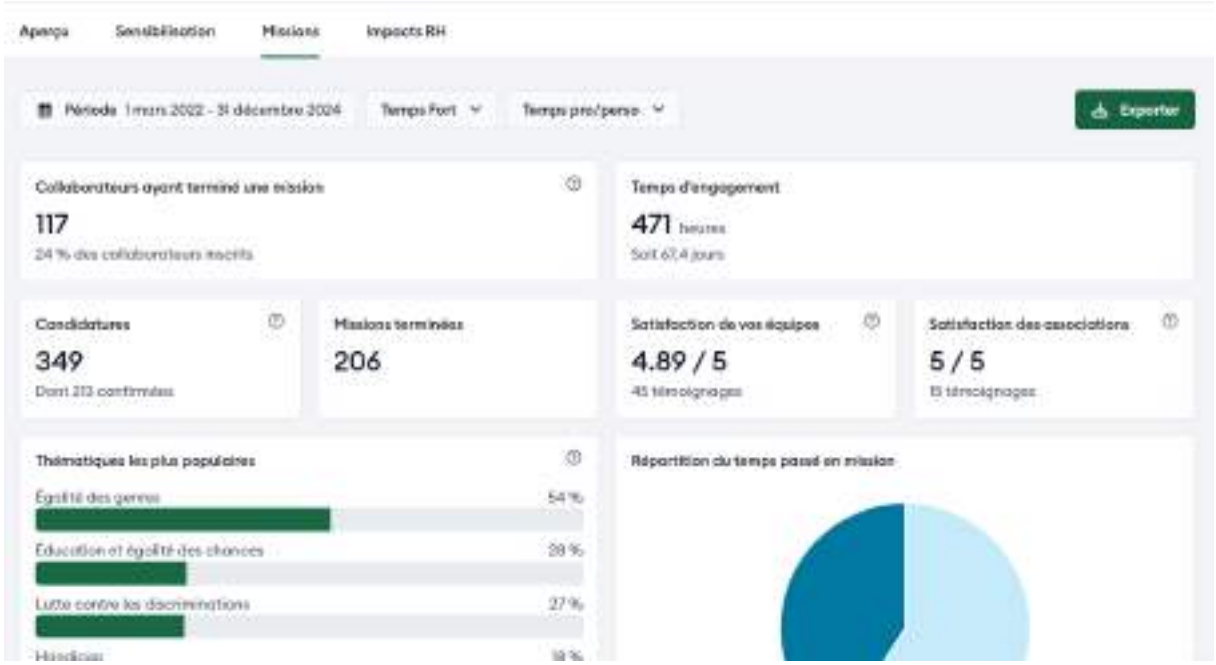
Fait à Paris, le 11/12/2025

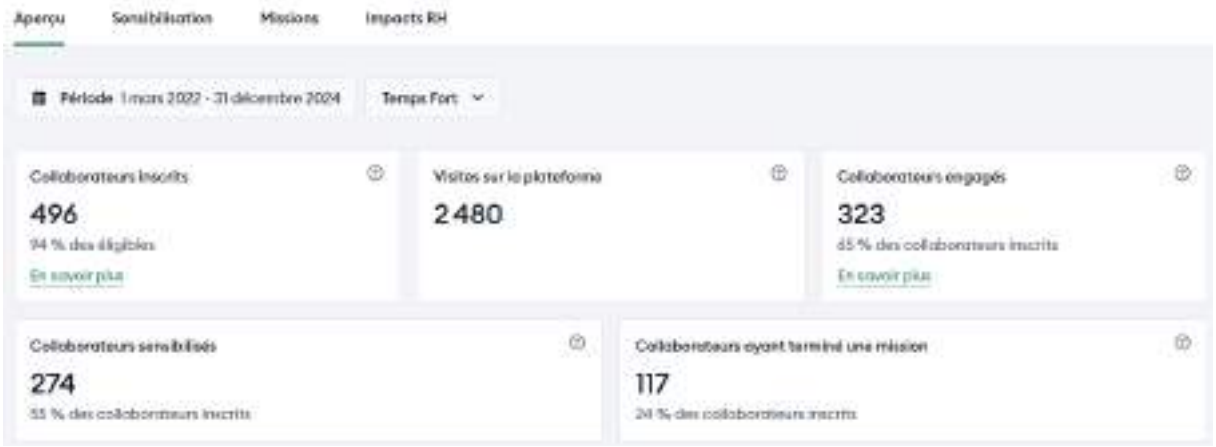
actinuum

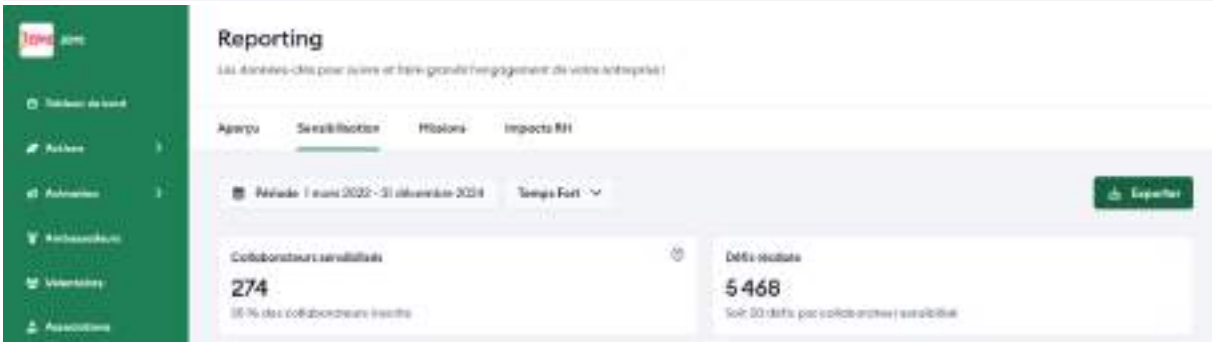
Gwénaël Rigolé
Directeur

Actinuum – 107 Quai du Docteur Dervaux 92600 Asnières-Sur-Seine, SARL au capital de 100 000€ – 518 573 456 R.C.S. Paris – Déclaration d'activité sous le numéro 11 92 06500 92

7.19. Reporting : parcours de sensibilisation des collaborateurs sur la plateforme Vendredi en 2022 et février 2025







7.20. Town Hall Meeting

9/10/2024



10/07/2025



15/01/2026



7.21. Enquête Carbone interne

2024



2025



ADAM Coralie

De: Coralie Adam <cadam@jems-group.com>
Envoyé: mercredi 15 avril 2026 09:00
À: ADAM Coralie
Objet: Participez au calcul de notre bilan carbone 2026

CORPORATE COMMUNICATION

Bonjour à toutes et à tous,

Dans le cadre du **plan de décarbonation de JEMS**, nous lançons l'évaluation de notre bilan carbone 2025 afin de suivre nos progrès dans la réduction de notre empreinte carbone.

Une partie essentielle de ce calcul repose sur les déplacements réalisés par l'ensemble des collaborateurs au cours de l'année. **Votre participation est donc essentielle !**

Comment contribuer ?
Prenez 2 minutes pour **répondre au questionnaire** ci-dessous :

Je réponds au questionnaire

Ces données nous offriront une vision plus détaillée de notre impact et aideront à identifier des leviers d'amélioration durables.

Confidentialité des réponses
Vos réponses sont **anonymes** et collectées dans le respect des directives RGPD.
Merci par avance de votre contribution !

7.22. Validation de nos targets SBTi sur le site officiel SBTi



7.23. Validation Report SBTi



INTRODUCTION

This report presents the results and recommendations of the submitted targets assessed against the SBTi Criteria and guidance. This includes an overview of the GHG emissions sources and inventory, target setting methodologies and ambition, emissions included in the target boundary, and company-specific feedback from the validation process. If applicable. A detailed overview of the criteria is provided in the appendix. The approved target language, which will be listed on the SBTi website and should be used in all company communications, is as follows:

JEMS commits to reduce absolute scope 1 and 2 GHG emissions 58.8% by 2034 from a 2023 base year. JEMS also commits to reduce scope 3 GHG emissions from purchased goods and services 63.8% per million EUR value added within the same timeframe. JEMS further commits to reduce scope 3 GHG emissions from business travel and employee commuting 63.8% per FTE within the same timeframe.

SBTi Services has classified JEMS's scope 1 and 2 target ambition and has determined it is in conformance with the SBTi Standards and Guidance.

7.24. Consignes de tri des poubelles recyclables
















MES CONSIGNES DE TRI :
BOUTEILLES PLASTIQUE
CANETTES
PAPIERS
GOBELETS CARTON
BARQUETTES PLASTIQUE
CARTONNETTES
CAPSULES
PILES
AMPOULES

7.25. Ressource et circularité

Janvier 2025





[Video] Interview with Our IT Director: When Tech Meets Sustainability

At JEMS, innovation and sustainability go hand in hand! While we focus on delivering cutting-edge solutions for our clients, we also prioritize environmentally responsible choices for our IT (...)

More Info

7.26. Certificat de Traçabilité – Solution Recyclage



Solution Recyclage

CERTIFICAT DE RECYCLAGE

ATTRIBUÉ À

JEMS

24 RUE MONTEIL 44000 NANTES

Solution Recyclage certifie avoir collecté auprès de la société susvisée pendant la période du 01/01/2025 au 07/10/2025 les déchets suivants. Ces déchets ont été recyclés en matières premières secondaires, en conformité avec la réglementation en vigueur.

Cartons	88.5 kg	➔ Cartons recyclés
Bouteilles verre	38.96 kg	➔ Verre recyclé
Toners/Cartouches d'encre	5.58 kg	➔ Réutilisation / valorisation matière
Cagettes bois A	2.0 kg	➔ Bois énergie (chaufferie)
DEEE PAM	0.5 kg	➔ Métaux recyclés (Filière ECOSYSTEM)
Canettes/conserves	1.4 kg	➔ Métaux recyclés
Bouteilles >PET<	0.75 kg	➔ Fibres textiles, bouteilles plastiques
Piles/Accumulateurs	0.31 kg	➔ Métaux recyclés
Capsules Nespresso	6.0 kg	➔ Compost et métaux recyclés
Papier	20.0 kg	➔ Papiers recyclés

Votre démarche de recyclage a généré l'économie de :

89 kg de CO_2, ce qui représente une distance de **984** km parcourus en voiture.

942 kWh, ce qui représente **2** mois de consommation électrique d'un foyer français.

SITES DE RECYCLAGE

12 %

54 %

2 %

OLIVIER HUMEAU
DIRIGEANT

7.27. Campagne de sensibilisation énergétique





7.28. Certificats éco-responsables des goodies

GM
ArbreVert
Sourcing /

Facture N° **V260816**
Client N° JEMS
Dossier N° FR ET BEL

Paris **24-août-26**

JEMS
9 Place Marie-Joanne Bassot
Levallois-Perret
92300

FACTURE

Commande du 03/08/2026

REF	QUANTITÉ	DESCRIPTION	PU HT	MONTANT HT	MONTANT TTC
MO6220	300	Carnet A5 matière recyclée Logo 1 couleur	4,20 €	1 260,00 €	
MO2302	300	Tote bag noir matière recyclée Logo 1 couleur	2,90 €	870,00 €	
MO8803	300	Stylo noir aluminium recyclé Logo gravure	1,60 €	480,00 €	
FL	1	Frais de livraison France	88,00 €	88,00 €	
FL	1	Frais de livraison Belgique	136,00 €	136,00 €	
		TOTAL HT		**2 834,00 €**	
		TVA 20%		566,80 €	
		TOTAL TTC			**3 400,80 €**

MODE DE RÉGLEMENT : comptant au CIC
IBAN : FR76 3006 6101 9100 0205 7830 143
BIC : CMCIFRPP

NET À PAYER **3 400,80 €**

Tel : 01 42 30 53 80 / alain@arbre-vert.com
www.arbre-vert.com

Siège Social : 56, rue Michel Ange 75016 Paris

ArbreVert

7.29. Factures achat PC reconditionnés











Facture



Facture



Facture

7.30. Attestation don PC

Nkongsamba– Kamerun
Website : www.RG-Lymankong.com

Réf. : MA43/RG2026/REM-JEMS/02-2026

Nkongsamba, le 18 février 2026

A
LA DIRECTION GENERALE JEMS-GROUP
9 PLACE MARIE-JEANNE BASSOT
92300 LEAVALLOIS- PERRET FRANCE

Objet : Remerciements pour votre soutien au Retour Gagnant 2026

Madame, Monsieur,

À l'issue de la 5e édition du programme Retour Gagnant (RG2026), organisée du 02 au 06 février 2026 au Lycée du Manengouba à Nkongsamba, l'Amicale des Anciens Élèves du Lycée du Manengouba (MA-43) tient à vous adresser ses sincères remerciements pour le précieux soutien apporté par JEMS-GROUP à cet événement d'envergure éducative.

Nous exprimons une gratitude toute particulière pour le don des laptops offerts aux élèves du Lycée du Manengouba. Ces équipements informatiques constituent un levier déterminant dans la promotion de l'excellence scolaire, de l'entrepreneuriat jeune et de l'accès aux outils numériques indispensables dans un monde en constante mutation.

Grâce à votre contribution, plusieurs élèves méritants disposent désormais d'outils performants leur permettant d'approfondir leurs connaissances, de développer leurs compétences technologiques et de se projeter avec confiance dans leurs études supérieures et leurs futurs projets professionnels.

Votre engagement témoigne d'une responsabilité sociétale forte et d'un attachement concret à la formation d'une jeunesse compétente, ambitieuse et tournée vers l'innovation. En soutenant le Retour Gagnant 2026, JEMS-GROUP participe activement à la réduction de la fracture numérique et à l'édification d'un capital humain de qualité.

Nous formulons le vœu de voir ce partenariat se consolider lors des prochaines éditions, notamment dans la perspective du Retour Gagnant 2028, afin de poursuivre ensemble notre engagement en faveur de l'éducation et de l'excellence.

Veuillez agréer, **Madame, Monsieur**, l'expression de notre très haute considération.

Le Président,

Thomas Hermond Fotso

Contact pour tout renseignement :

Internet : www.RG-Lymankong.com

Courriel : gabriel@djako.org

Ampliations :

- Proviseur du Lycée du Manengouba
- Archives MA-43



7.31. CYBERVADIS

Janvier 2026


[Securité] - Cybervadis

LA MINUTE SÉCURITÉ

Score global Cybervadis JEMS

Bonjour à toutes et à tous,

Cybervadis évalue le niveau de maturité de **JEMS** en matière de cybersécurité.
Cette démarche a pour objectif de renforcer la confiance de nos clients et partenaires.

L'évaluation Cybervadis présente les scores par zones de risques sur des domaines tels que le RGPD, la protection des données, la gestion des tiers et la continuité d'activité.



L'évaluation Cybervadis présente également nos scores réglementaires qui mesurent le niveau de conformité de JEMS aux référentiels NIS2 et DORA (nouvelles réglementations européennes sur la cyber résilience).



Février 2026

RSE JEMS

Nos actions RSE du mois dernier



[LinkedIn] CyberVadis chez JEMS, score : 936/1000

Cette certification n'est pas un badge. C'est un engagement. Chez JEMS, nous considérons la cybersécurité comme un prérequis industriel - pas comme une couche ajoutée en fin de projet. (...)

Plus d'infos


JEMS
+ Suivre
On reste transparent : voici notre score de maturité en cybersécurité. Dans le détail.
Chez JEMS Group, la #cybersécurité n'est pas un prérequis annexe.
C'est un indispensable opérationnel pour industrialiser la data et l'IA dans des environnements critiques.
En janvier 2026, JEMS a obtenu le certificat Gold CyberVadis, avec un score de 936/1000, là où la moyenne des entreprises évaluées se situe autour de 670/1000.
Cette évaluation met notamment en évidence 194 forces identifiées sur l'ensemble des contrôles analysés ;
Et une maîtrise élevée sur les sujets clés :
- données personnelles : 975 / 1000
- protection des données : 933 / 1000
- gestion des tiers : 1000 / 1000
- continuité d'activité : 921 / 1000
Notre rapport CyberVadis est disponible sur demande.
#WeMakeDataIngenious #IA #Data #Gouvernance
cybervadis
??? / 1000
notre score en cybersécurité
en toute transparence
jems-group.com

7.32. Politique achats responsables signée

POLITIQUE DES ACHATS RESPONSABLES de JEMS

ENGAGEMENT FOURNISSEUR

Je, soussigné(e), (Prénom, Nom) Hervé Chapron, en ma qualité de (Fonction) Genral Manager EMEA de la société (Dénomination sociale) Semarchy SAS, que je représente et pour laquelle il m'est donné plein droit de signature de la présente Politique, confirme :

- Avoir reçu, lu et pris pleinement connaissance de l'ensemble des engagements listés dans la présente Politique des Achats Responsables du Groupe JEMS ;
- Approuver, souscrire et nous engager à respecter l'ensemble des principes de cette Politique, et accepter que leur non-respect pourra être considéré comme un manquement à nos obligations, de nature à entraîner, selon sa gravité, la résiliation du contrat de fournisseur qui nous lie au Groupe JEMS ;
- Informer tous nos fournisseurs directs, et les encourager à suivre ces mêmes principes et règles de bonne conduite

Le / / 2025,

Signature & Cachet de l'entreprise :

H Chapron

Certified by yousign

Signé le 10-06-2025

7.33. Clause contractuelle RSE

CLAUSE RSE JEMS

ARTICLE XX - ENVIRONNEMENT, SOCIAL ET GOUVERNANCE

Le CLIENT reconnaît que, dans le cadre des efforts soutenus de JEMS visant à promouvoir le développement durable à travers des engagements pris à l'égard de ses partenaires clés, JEMS respecte plusieurs standards, pratiques et principes de développement durable.

La mise en œuvre de ces engagements signifie que JEMS exerce son métier de manière socialement responsable.

Afin de palier toute méconnaissance des pratiques de JEMS en matière d'environnement, social et gouvernance (ci-après désigné « RSE »), le personnel du CLIENT doit obligatoirement participer à des formations organisées par JEMS. Le caractère obligatoire de la participation à ces formations répond à un impératif de connaissance, compréhension et respect des exigences de JEMS en termes de RSE.

Le CLIENT s'engage également, dans le cadre du Bon du Commande, à appliquer l'écoconception.

Le principe de non-discrimination est organisé par les articles L.1132-1 et suivants du Code du Travail. Le non-respect des textes susvisés expose leurs auteurs à des sanctions civiles et pénales (Article 225-2 du Code pénal). Au-delà du simple devoir de réserve et du principe de précaution, chacune des Parties s'impose un devoir d'alerte et, à ce titre, s'engage à informer l'autre Partie de tout fait susceptible de caractériser un acte discriminatoire dont elle aurait eu connaissance dans le cadre de leur collaboration. Chacune des Parties fera ses meilleurs efforts pour s'interdire, directement ou indirectement, de réaliser, participer ou d'exécuter tout acte, démarche ou tentative pouvant être qualifié comme tel.

Le CLIENT encouragera ses employés et fournisseurs à adopter un comportement social et environnemental responsable, et privilégiera avec eux un dialogue transparent sur ces questions. Si le CLIENT a des questions sur les standards, pratiques et principes de développement durable de JEMS, ou s'il a un doute sur la conformité de l'une de ses propres pratiques professionnelles avec ces standards, pratiques et principes, le CLIENT devra contacter le représentant compétent de JEMS.

JEMS avertira le CLIENT de tout changement à ces règles.

Au cas où JEMS avertit le CLIENT au cours de l'exécution du Bon de commande que l'une de ses pratiques professionnelles est contraire aux standards, pratiques et principes de développement durable de JEMS, ou lorsque le CLIENT en prend conscience, le CLIENT devra remédier à la pratique en question dans les meilleurs délais et informer JEMS de la solution apportée au problème en question.

Le CLIENT s'engage à respecter les dispositions de l'article L8221-3 du Code du Travail sur le travail dissimulé et les dispositions de l'article L5221-8 du Code du Travail sur les travailleurs étrangers, relativement aux personnes qu'il emploie.

ARTICLE XX - LUTTE CONTRE LA CORRUPTION – RESPECT DES LOIS ET DU CODE D'ETHIQUE

Le CLIENT doit se conformer à toutes les lois applicables y compris notamment les lois, règlements et règles sur l'égalité d'accès à l'emploi, le droit du travail, l'indemnisation des accidents de travail, les dispositions légales sur la sécurité. Ni le CLIENT, ni aucun de ses employés, ou personne agissant pour son compte, ne doit conclure de conventions susceptibles de le placer dans un conflit d'intérêts potentiel ou avéré avec JEMS.

JEMS attache une importance toute particulière à la lutte contre la fraude et la corruption et qui entend que toute personne ou société en relation avec JEMS adhère aux mêmes principes et respecte scrupuleusement la règlementation en vigueur et plus spécifiquement les dispositions de la Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de

CONFIDENTIEL

la vie économique, si elles s'appliquent à lui, auquel cas JEMS se réserve le droit de contrôler le respect des dispositions applicables dans les conditions prévues dans cette même loi. A ce titre, le CLIENT s'engage notamment à compléter le questionnaire SAPIN II communiqué par JEMS ou mis à disposition sur l'une des plateformes de JEMS, sur simple demande de cette-dernière.

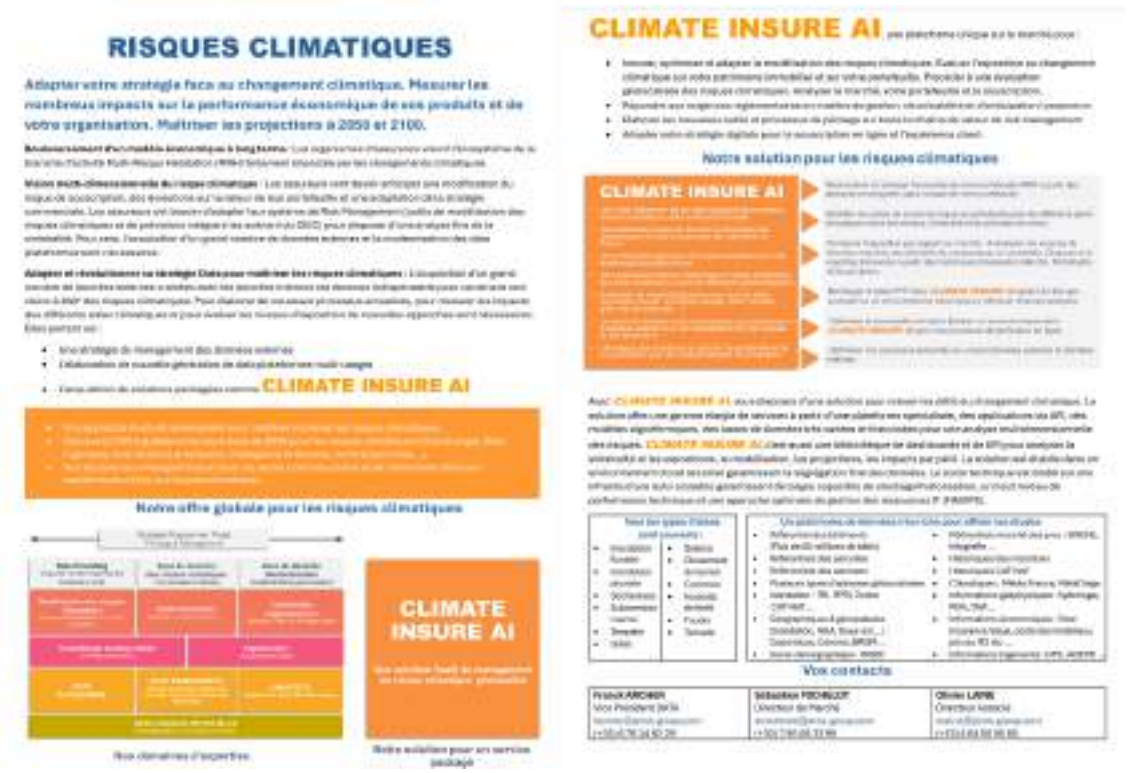
D'autre part et en tout état de cause, le CLIENT garantit qu'en signant le Contrat, il n'a pas, et s'engage à ce que l'ensemble de son personnel et toute personne agissant pour son compte n'ont pas :

(a) offert, donné ou accepté de donner à qui que ce soit, des cadeaux ou contreparties de quelque nature que ce soit à titre d'incitation, pot-de-vin, dessous de table ou de récompense :
   (i) pour commettre ou ne pas commettre (ou avoir commis ou n'avoir pas commis) un acte quelconque en rapport avec la formation du Bon de commande ou en considération de son exécution à venir ; ou
   (ii) pour favoriser, ou ne pas favoriser, qui que ce soit en relation avec le Bon de commande;
(b) conclu un contrat quel qu'il soit en rapport avec la formation du Bon de commande ou en considération de son exécution à venir, dans le cadre duquel une commission a été versée ou lorsqu'il a été convenu qu'une commission serait versée par le CLIENT ou par un tiers, mais pour le compte du CLIENT ou avec son accord tacite, sauf si, avant la conclusion dudit contrat, les détails de cette commission, ainsi que les termes et conditions de paiement de cette commission sont communiqués par écrit à JEMS et que cette dernière a donné son accord écrit.
(c) commis un délit en rapport avec la formation du Bon de commande ou en considération de son exécution à venir :
   (i) au titre du droit pénal des affaires de manière générale et plus particulièrement, au titre de la Loi 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques, la Loi 2000-595 du 30 juin 2000, modifiant le code pénal et le code de procédure pénale, relative à la lutte contre la corruption ou toutes autres dispositions législatives et règlementaires, en vigueur en France érigeant en infraction des délits en matière de corruption au sens large ;
   (ii) au titre des droits en vigueur dans tous autres pays avec lesquels le CLIENT ou ses collaborateurs ou toute autre personne agissant pour son compte entretiennent un rapport et qui considèrent que la corruption est une infraction, en ce inclus et sans limitation, le « U.S. Foreign Corrupt Practices Act » et le « U.K Bribery Act »; ou
   (iii) au titre de dispositions législatives ou règlementaires érigeant en infraction des acte frauduleux ; ou
(d) escroqué, ou tenté d'escroquer ou avoir comploté pour escroquer une personne quelle qu'elle soit, en rapport avec la formation du Bon de commande ou en considération de son exécution à venir.

Aucune omission ni aucune action, délibérée ou non, du CLIENT, dans le cadre de l'exécution des Prestations, ne saurait conduire JEMS à se trouver en infraction desdites dispositions législatives et réglementaires.

Tout manquement de la part du CLIENT aux stipulations du présent article devra être considéré comme un manquement grave autorisant JEMS, de manière discrétionnaire, à résilier le Contrat Cadre de Sous-traitance et l'ensemble des Bons de commande sans préavis ni indemnité.

7.34. Offre risques climatiques



7.35. Offre accessibilité numérique



Ethique

RSE JEMS

Nos actions RSE du mois dernier

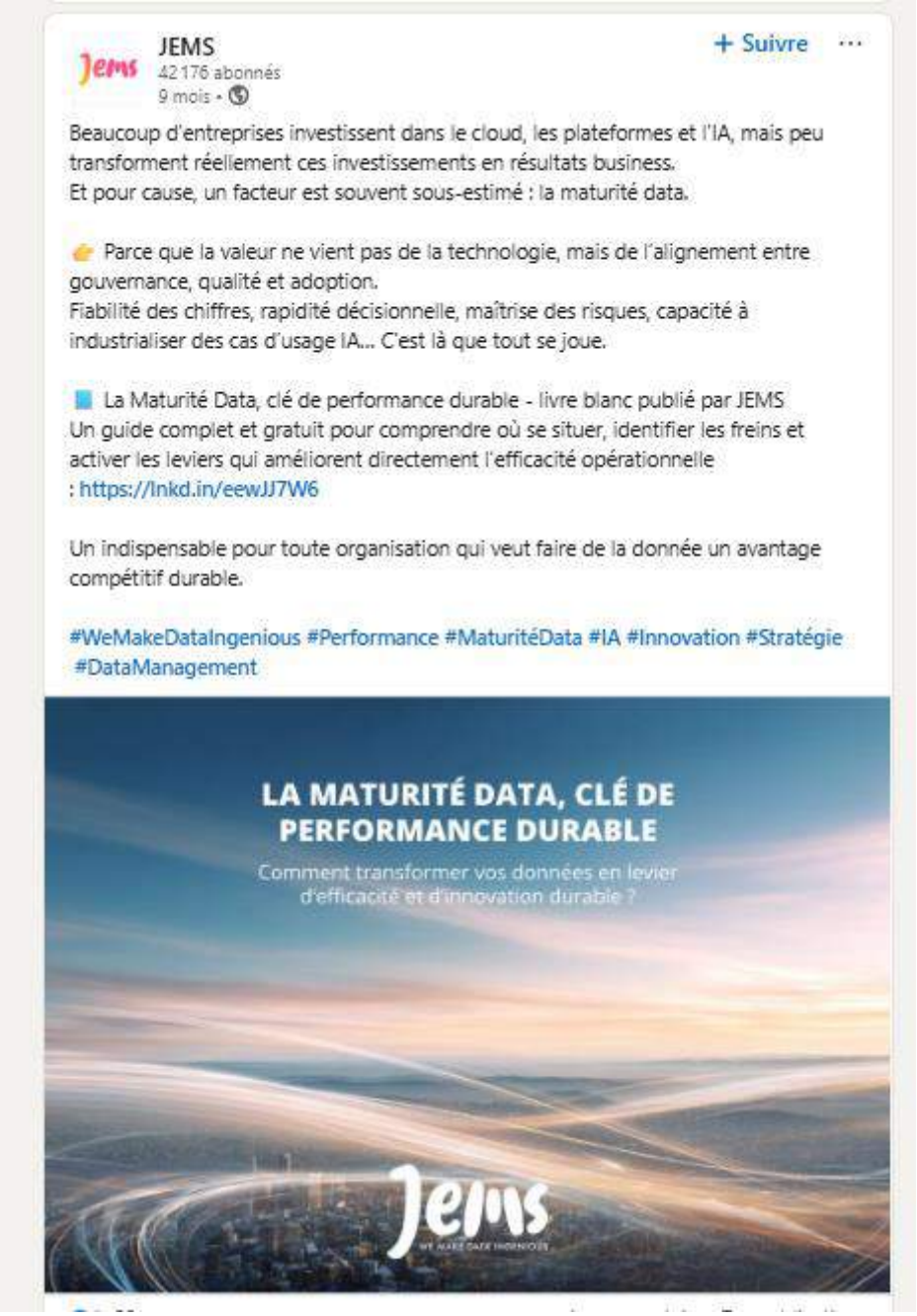


[LinkedIn] Chaire ÉCOT : Éthique et souveraineté numérique

La Chaire ECOT (Éthique des Crises, des Organisations, pour le Territoire) interroge un enjeu majeur de notre époque. Comment concilier innovation technologique, responsabilité humaine (...)

Plus d'infos

Mars 2026



Juin 2026

JEMS
42 176 abonnés
10 mois • Modifié •

+ Suivre ···

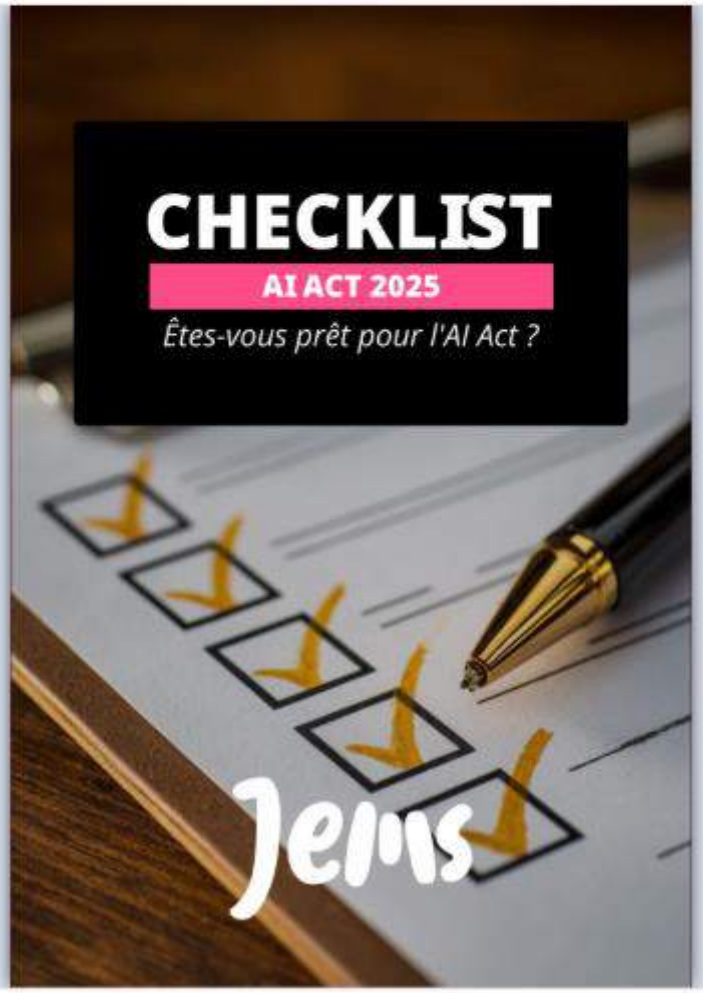
Conformité AI Act : quel est votre score de préparation ?

L'AI Act entre en vigueur le 2 août 2026. Pourtant, 73% des organisations utilisant l'IA ne savent pas par où commencer pour se mettre en conformité.

Cette checklist vous aide à :

- Cartographier tous vos systèmes IA (scoring, RH, chatbots, IA générative)
- Identifier vos systèmes à haut risque exposés à des sanctions lourdes
- Découvrir les 5 actions prioritaires à lancer

Téléchargez la checklist AI Act 2025 pour évaluer en 10 minutes votre exposition réglementaire et identifier les actions correctrices prioritaires : https://lnkd.in/eAY_vNED



JEMS
42 176 abonnés
3 mois •

+ Suivre ···

L'IA transforme les métiers. Mais une question demeure : comment préserver ce qui fait la richesse de l'humain ?

Hier, lors de VivaTech, Soumia Malinbaum, Vice-Présidente Business Development & RSE chez JEMS, a eu le plaisir d'échanger avec Dr. Caroline Levander de Rice University autour d'un sujet plus que jamais d'actualité : la place de la créativité humaine dans un monde façonné par l'IA et l'automatisation.

À l'heure où les technologies évoluent à un rythme inédit, la compétitivité des organisations ne reposera pas uniquement sur leur capacité à adopter l'IA, mais aussi sur leur aptitude à développer les compétences, l'esprit critique, la créativité et la capacité d'adaptation de leurs collaborateurs.

Chez JEMS, nous sommes convaincus que l'avenir appartient aux organisations capables de conjuguer puissance technologique et intelligence humaine.

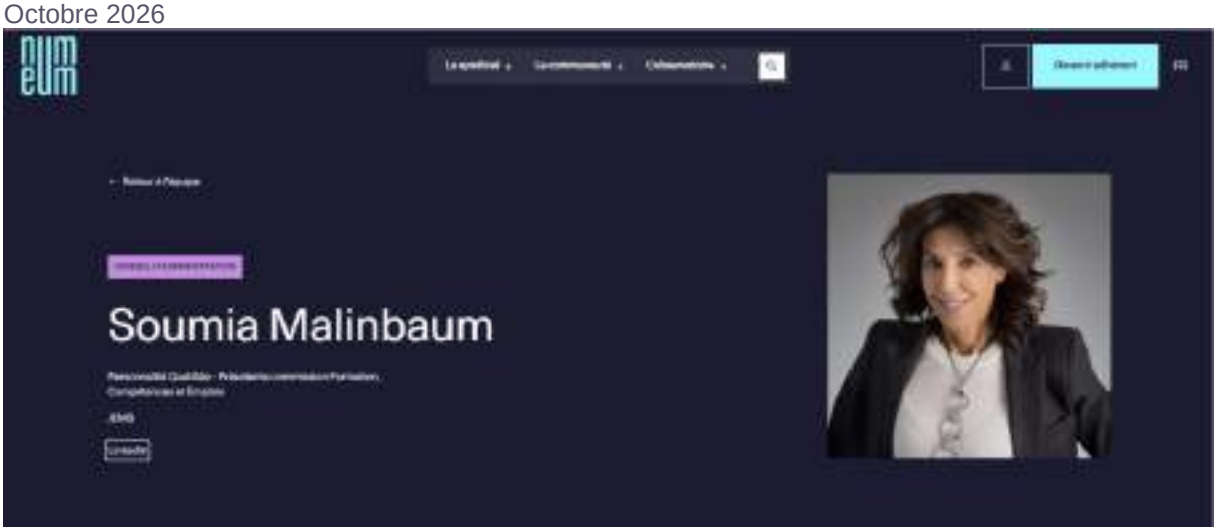
Un grand merci à Caroline Levander pour la richesse de cet échange et pour cette réflexion essentielle sur les liens entre enseignement supérieur, innovation et transformation des compétences.

#VivaTech #ArtificialIntelligence #FutureOfWork #Leadership #Innovation #Data #DigitalTransformation #HumanCenteredAI #WeMakeDataIngenious





Octobre 2026



7.36. Certificat ISO 9001

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 9001:2015

Système de Management de la Qualité

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 :

Ce 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. Ce certificat doit être renvoyé à QAS International si une demande raisonnable est faite dans ce sens.

Bureau émetteur : QAS International GmbH, Königsallee 92a, 40212 Düsseldorf
Tel: 0211 54039733 – info@qas-international.com – https://www.qas-international.com

7.37. Certificat ISO 14001



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 14001:2015

Système de Management Environnemental

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 :



Ce 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. Ce certificat doit être renvoyé à QAS International si une demande raisonnable est faite dans ce sens.

Bureau émetteur : QAS International GmbH, Königsallee 92a, 40212 Düsseldorf
Tel: 0211 54039733 · info@qas-international.com · https://www.qas-international.com

7.38. Certificat ISO 45001

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 :

Ce 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. Ce certificat doit être renvoyé à QAS International si une demande raisonnable est faite dans ce sens.

Bureau émetteur : QAS International GmbH, Königsallee 92a, 40212 Düsseldorf
Tel: 0211 54039733 - info@qas-international.com - https://www.qas-international.com