Politique Sociale
Rapport Janvier 2024 à Juin 2025

Titre	Politique Sociale_Rapport 2024-2025	
Diffusion	Publique	
Langue	Français	

Propriétaire	C. Adam	
Rédigé par	C. Adam	Date : 12/06/2025
Validé par	J. Benhamou	Date : 20/06/2025

Etat	Validé
Nom du fichier	Politique Sociale_Rapport 2024-2025_V1.0

Révisions :

Date	Modification	Auteur	Etat	Version
12/06/2025	Création du rapport	C. Adam	Initial	0.1
20/06/2025	Validation du rapport	J. Benhamou	Validé	1.0

Table des matières

1. Gestion du document 4
2. Introduction 6
3. Recrutement : L'insertion par l'activité 6
   3.1. Objectifs prioritaires 2024–2025 6
   3.2. Actions concrètes en faveur de l'inclusion 6
   3.3. Résultats 2024 7
   3.4. Indicateurs et engagements 2025 7
4. L'Expérience Collaborateur by JEMS 8
   4.1. Objectif stratégique : 8
   4.2. Un parcours d'intégration standardisé, enrichi et monitoré : 8
   4.3. Un suivi personnalisé pendant la période d'essai : 8
   4.4. Engagements et indicateurs de suivi 9
   4.5. Dispositifs complémentaires 9
5. JEMS Académie : Maintien et développement des compétences 9
   5.1. Objectifs prioritaires 2024–2025 10
   5.2. Mise en place du Parcours de Développement des Compétences 10
   5.3. Entretiens Annuels et Professionnels 11
   5.4. Evolution du Parcours de formation et de certification 12
   5.5. People Review 2024 : la gestion des Talents de JEMS 13
   5.6. Plan de Formation adapté et personnalisé 13
   5.7. Résultats 2024 14
   5.8. Engagements 2025 et suivants 15
6. Politique de Diversité et d'Inclusion 15
   6.1. Objectifs prioritaires 15
   6.2. Diversité de l'effectif 16
   4.2 Accord Handicap agréé par les DRIEETS 17
   6.3. Handicap : Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs 17
   6.4. Diversité & Non-discrimination 18
   6.5. Résultats 2024 19
   6.6. Engagements 2025–2026 19
7. Rémunération et Conditions de travail 19
   7.1. Objectifs prioritaires 19
   7.2. Rémunération et Avantages sociaux 20
   7.3. Conditions de travail 21
   7.4. Résultats 2024 22

Diffusion : Publique

7.5. Engagements 2025–2026 22
8. KPI 22
7.1. Index EGAPRO 22
7.2. Taux de salariés reconnus Travailleurs handicapés 24
7.3. Taux Diversité 25
9. Index GRI 27
10. ANNEXES 28
10.1. Les entreprises s'engagent 29
10.2. Charte de la diversité 30
10.3. Expérience Collaborateur 31
10.4. Entretien Annuel 35
10.5. Entretien Professionnel 36
10.6. Plan de carrière 37
10.7. Parcours de formation 51
10.8. Plan de formation externe 52
10.9. Handicap 58
10.10. Non-Discrimination 65
10.11. KPI 68

Diffusion : Publique

1. Gestion du document

Abréviations et acronymes

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

Document de Référence

Ci-dessous les documents liés à ce document :

Intitulé	Diffusion	Propriétaire

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

N.B. :

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

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

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

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

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

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

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

Diffusion : Publique

2. Introduction

La Politique Sociale de JEMS vise à respecter les principes d'égalité des chances et de non- discrimination et à favoriser un environnement de travail bienveillant et épanouissant pour tous, contribuant à attirer et à fidéliser les talents.

Le présent rapport présente les actions réalisées et résultats obtenus au cours de l'exercice 2024, pour les sociétés de l'Unité Economique et Sociale de JEMS.

3. Recrutement : L'insertion par l'activité

GRI : 401-1, 405-1, 203-2

3.1. Objectifs prioritaires 2024–2025

GRI : 103-1, 401-1

La politique de recrutement du Groupe JEMS s'inscrit dans une démarche à la fois stratégique, inclusive et territoriale, en réponse aux tensions sur le marché de l'emploi dans le secteur numérique.

Les objectifs prioritaires fixés pour 2024 sont les suivants :

- Accroître le nombre de collaborateurs pour accompagner la croissance des activités et des projets à fort enjeu technologique ;
- Attirer des profils pénuriques, notamment sur les expertises clés en IA, architecture cloud, data science, et BIM ;
- Optimiser les coûts et les délais de recrutement par l'activation de canaux ciblés et l'industrialisation du processus RH ;
- Favoriser l'insertion durable de publics éloignés de l'emploi, en cohérence avec notre engagement sociétal.

3.2. Actions concrètes en faveur de l'inclusion

GRI : 405-1, 406-1, 401-1

JEMS a renforcé sa politique d'ouverture à tous les talents, quels que soient leur origine, leur genre, leur handicap, leur âge ou leur niveau de qualification.

Plusieurs actions structurantes ont été déployées **en faveur des personnes éloignées de l'emploi** :

En rejoignant la communauté "**Les entreprises s'engagent**" en 2024, JEMS a pris l'engagement d'appliquer une politique active en faveur de l'inclusion et de l'égalité des chances, visant à intégrer des profils variés, quel que soit leur origine, genre, handicap, âge ou formation sur le territoire national. (voir annexe)

JEMS exploite de nouveaux circuits de recrutement via de nombreuses campagnes de sourcing sur les réseaux sociaux et de continuer à exploiter le logiciel de recrutements Teamtailor depuis 2023.

JEMS a également renouvelé son partenariat avec CAP EMPLOI, afin de favoriser le recrutement de collaborateurs reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail fixant la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Diffusion : Publique

JEMS recrute des demandeurs d'emploi via des **partenariats avec France Travail et des organismes de formation spécialisés, comme Data Scientest**, pour leur fournir des formations adaptées aux métiers de notre groupe.

Nous privilégions également l'emploi des travailleurs handicapés, des bénéficiaires de l'ASS, du RSA, de l'AAH, ainsi que des jeunes de moins de 26 ans en recherche d'emploi JEMS participe à des salons afin de recruter des collaborateurs expérimentés mais également des collaborateurs en fin d'étude rencontrés lors de Forums avec des Universités.

JEMS recrute également des personnes dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), une démarche permettant de former des candidats avant leur embauche pour les rendre directement opérationnels sur des postes spécifiques.

Concrètement, nous accompagnons ces publics dans leur insertion professionnelle en leur offrant un soutien pour **trouver un logement adapté**, grâce à un partenariat avec l'organisme SKENO, et en facilitant l'accès à des **rendez-vous médicaux spécialisés** via des organismes de santé au travail (PREVEAM). Nous mettons également en place des **aménagements de postes**, comme des **horaires flexibles**, du télétravail ou des **équipements adaptés** aux besoins des collaborateurs.

JEMS suit régulièrement l'évolution de chaque bénéficiaire, avec des évaluations et un suivi personnalisé des actions d'insertion. De plus, nous avons un engagement à réserver un minimum de **5% du temps de travail à des publics en insertion**, garantissant ainsi des opportunités concrètes pour ces personnes.

3.3. Résultats 2024

GRI : 103-3, 401-1

Les actions mises en œuvre en 2024 ont permis de générer des résultats probants :

- Mise en œuvre d'une **diversification active des canaux de sourcing** : cooptation interne, gestion dynamique via la people review, campagnes sur LinkedIn et Jobboards spécialisés ;
- **Recrutement de profils pénuriques**, avec une vigilance accrue portée à la diversité (genre, origine, âge, parcours) ;
- **13 recrutements finalisés via le dispositif POEI**, principalement sur des métiers critiques tels que l'intelligence artificielle, l'ingénierie BIM et la cybersécurité ;
- **Rationalisation du processus RH** à travers l'exploitation avancée de l'outil Teamtailor, garantissant traçabilité, équité et suivi personnalisé.

3.4. Indicateurs et engagements 2025

GRI : 103-2, 401-1, 203-2

Pour l'année en cours et à horizon 2025, JEMS renforce ses engagements mesurables :

- **Objectif : 20 recrutements via dispositifs d'insertion** (POEI, CAP Emploi, alternance inclusive) dont **30 % en situation de handicap** ;
- **Maintenir ≥ 5 % du temps productif affecté à des profils issus de parcours d'inclusion** ;

- **Assurer un suivi structuré à 12 mois** pour 100 % des personnes recrutées par ces dispositifs ;
- **Suivi consolidé dans le tableau de bord RSE RH**, avec reporting semestriel auprès du Comité RSE.

Cette politique de recrutement contribue directement aux **ODD 4 (éducation de qualité), 8 (travail décent) et 10 (réduction des inégalités)**, et incarne l'ambition de JEMS d'associer excellence opérationnelle et impact social positif.

4. L'Expérience Collaborateur by JEMS

4.1. Objectif stratégique :

Garantir une **intégration qualitative et un accompagnement de carrière sur le long terme** pour chaque collaborateur, en s'appuyant sur des dispositifs personnalisés, accessibles et hybrides. L'ambition du Groupe JEMS est d'offrir une expérience collaborateur homogène, engageante et alignée avec les valeurs de l'entreprise, quels que soient le niveau de séniorité, la localisation géographique ou la fonction occupée.

Le programme s'articule autour d'un **onboarding immersif**, d'un **suivi managérial de proximité** et d'un **parcours collaborateur structuré**, permettant de sécuriser les premières étapes de la relation de travail et de favoriser un sentiment d'appartenance dès l'arrivée. Cette approche, fondée sur l'amélioration continue, contribue activement à la fidélisation des talents, à la cohésion interne et à la performance collective.

4.2. Un parcours d'intégration standardisé, enrichi et monitoré :

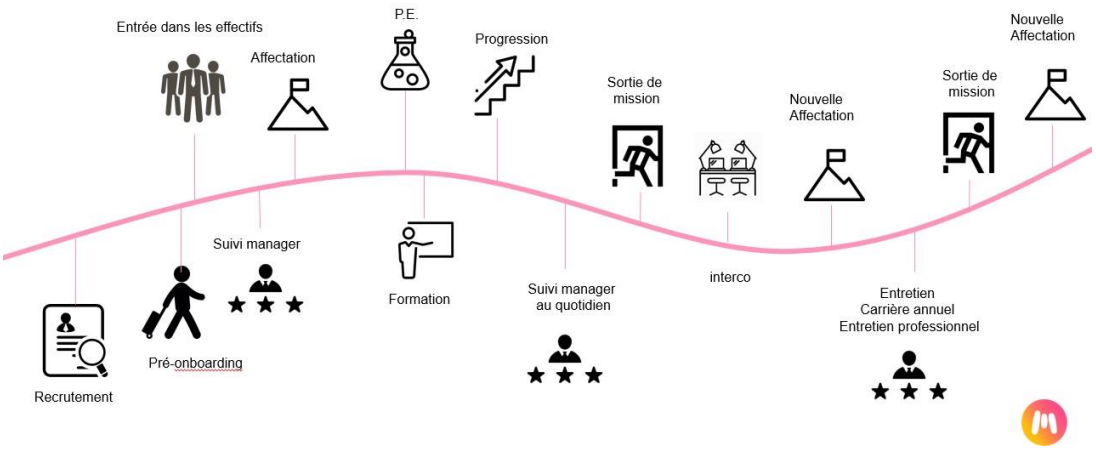
- Un **onboarding complet**, adapté au poste du collaborateur, réalisé en présentiel ou à distance, d'une journée,
- Un **onboarding RSE**, depuis 2024 vise à sensibiliser et engager les nouveaux collaborateurs aux valeurs, engagements sociaux et pratiques responsables de l'entreprise. Il favorise leur adoption de comportements durables et leur contribution aux objectifs RSE.
- Un onboarding comprenant des **rendez-vous avec son manager** ainsi que les équipes support (service RH, Service Formation) et techniques (Direction Opérationnelle) essentielles à la création du ***parcours de développement des compétences*** de chaque collaborateur,
- Un **Guide du Collaborateur** qui apporte à l'ensemble des collaborateurs toujours plus d'informations pour favoriser son intégration,
- Un **questionnaire à J+15** : transmis au collaborateur 15 jours après son arrivée afin d'obtenir son retour « à chaud ».

4.3. Un suivi personnalisé pendant la période d'essai :

- **Entretien à mi-période d'essai tripartite** (collaborateur – manager – HRBP), appuyé sur un formulaire d'évaluation structuré ;
- **Bilan de fin de période**, incluant une revue des soft skills, du niveau d'intégration et des perspectives de développement ;
- **Accès à un parcours de formation** accéléré en fonction du profil (technique, managérial ou fonction support).

Diffusion : Publique

Parcours Collaborateur JEMS



4.4. Engagements et indicateurs de suivi

Objectifs opérationnels à horizon 2025 :

- 100 % des collaborateurs onboardés selon le parcours standardisé intégrant la RSE
- Satisfaction moyenne ≥ 3,5/4 sur le questionnaire J+15
- Taux de rétention post-période d'essai ≥ 95 % pour les nouveaux entrants.

Résultats 2024 intermédiaires :

- 55 collaborateurs intégrés depuis janvier 2024 (donnée en cours de consolidation)
- 100 % des nouveaux entrants ont bénéficié de l'onboarding RSE
- Taux de complétion du questionnaire J+15 : 100 %
- Indice moyen de satisfaction à J+15 : 3,6/4.

4.5. Dispositifs complémentaires

JEMS a également déployé des outils d'accompagnement transverses :

- Cellule d'écoute interne (accessible en ligne 24/7) pour signaler toute difficulté d'intégration, poser des questions anonymes ou exprimer des besoins spécifiques ;
- Réunion RH hebdomadaires avec les manager, animés par la DRH et les ambassadeurs internes, pour renforcer le sentiment de communauté ;
- Communautés d'expertise : chaque collaborateur est invité à rejoindre une communauté métier ou technologique pour accélérer son intégration professionnelle et développer son réseau.

5. JEMS Académie : Maintien et développement des compétences

GRI : 404-1, 404-2, 404-3, 103-2, 103-3

JEMS évolue dans un marché sectoriel exigeant et en perpétuelle évolution impliquant de placer la formation de ses collaborateurs au cœur de ses préoccupations.

Depuis 2019, JEMS a créé la **JEMS Académie** proposant ainsi aux collaborateurs différentes manière de se former : formations externes via des organismes habilités, formations internes délivrées par nos Experts, accompagnement au passage de certifications, formations délivrées par nos partenaires éditeurs ou encore accès à deux plateformes de formation en e-learning (Coursera et Pluralsight).

Diffusion : Publique

Son objectif est de préparer nos consultants à travers des actions de formation, d'acculturation et de certification sur les technologies les plus récentes du marché Data, IA et Digital. Il s'agit également de proposer à nos clients une offre d'acculturation et de formation afin qu'eux-mêmes montent en compétences.

5.1. Objectifs prioritaires 2024–2025

GRI : 103-1, 404-2

Face à l'évolution constante des métiers du numérique et à la complexité croissante des projets data et digitaux, JEMS a défini les priorités suivantes :

- Assurer une **montée en compétences continue** pour tous les collaborateurs, quel que soit leur poste ;
- Renforcer l'**employabilité long terme** et la mobilité interne par un accompagnement structuré ;
- Développer l'offre de formation en lien avec les **enjeux d'innovation technologique, managériale et RSE** ;
- Maintenir une **exigence de qualité pédagogique** et un accès équitable à tous les dispositifs.

5.2. Mise en place du Parcours de Développement des Compétences

GRI : 404-2

En 2024, le service Ressources Humaines a mise en place pour chaque nouvel arrivant un coaching adapté et personnalisé lui permettant de devenir acteur de son parcours professionnel au sein de JEMS.

A compter de son embauche, chaque collaborateur bénéficie d'un programme de développement des compétences, pendant les six (6) mois suivants son intégration, intitulé « ***Parcours de développement des compétences du Groupe JEMS*** », dont les objectifs d'apprentissage portent sur :

1. **Le développement des compétences techniques (Hard skills) :**

Ce programme est réalisé :

- via des ateliers et formations dispensés par des collaborateurs Experts de JEMS, les Communautés JEMS ainsi que les Partenaires technologiques de JEMS,
- en autonomie avec un accompagnement de JEMS (plateforme d'autoformation pris en charge par JEMS, Accompagnement des Communautés JEMS, Participation aux événements formels (conférence, salon/forum) ou informels permettant les échanges technologiques et de bonnes pratiques, etc.) ;

Des certifications techniques sont également proposées au Salarié et prises en charge par la Société.

2024

Depuis 2024, des formations relatives à l'IA (prompt engineering) sont proposées à l'ensemble des collaborateurs. L'objectif est que 100% des collaborateurs techniques soient formés au 31/12/2025. A fin juin 2025, 60% des collaborateurs sont formés à l'IA.

2. **Le développement des compétences personnelles (Soft skills) :**

Ce programme, réalisé en ateliers, permet notamment :

- l'amélioration de la communication et le travail en équipe (ateliers agile),
- la réflexion et la résolution de problèmes (ateliers lego serious play),
- le leadership (formation manager)
- les techniques de présentation.

Des cours de langue étrangère sont proposés aux collaborateurs.

3. Le développement des compétences RSE :

Les formations RSE en entreprise visent à sensibiliser les collaborateurs aux enjeux environnementaux et sociaux tout en leur donnant des outils concrets pour agir.

- La **Fresque du Climat** vise à sensibiliser aux enjeux climatiques de manière ludique et collaborative afin de comprendre les mécanismes du changement climatique ; prendre conscience de l'urgence et de l'ampleur des enjeux et encourager l'engagement et l'action collective.

- La formation en **Ecoconception** vise à réduire l'empreinte environnementale des services digitaux en optimisant leur conception. Elle permet de comprendre l'impact du numérique (émissions de CO_2, consommation d'énergie et de ressources), d'adopter des pratiques responsables (code éco-efficace, design sobre, hébergement vert) et d'intégrer la durabilité dans le développement de produits numériques.

- La **formation Fresque du Numérique** vise à sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de sobriété numérique dans leur stratégie et leurs pratiques quotidiennes.: Comprendre l'empreinte environnementale du numérique, Analyser les usages et leurs conséquences, Adopter des pratiques plus responsables.

- La plateforme **Les Vendredis** propose des **ateliers inclusifs** pour favoriser l'engagement des collaborateurs dans des actions à impact social et environnemental. Ces ateliers permettent aux entreprises de sensibiliser leurs équipes aux enjeux de **diversité, d'inclusion et de solidarité**, tout en leur offrant des opportunités concrètes de contribution (Sensibilisation aux biais inconscient, Ateliers d'inclusion du handicap, Mentorat solidaire, Ateliers sur l'égalité des chances).

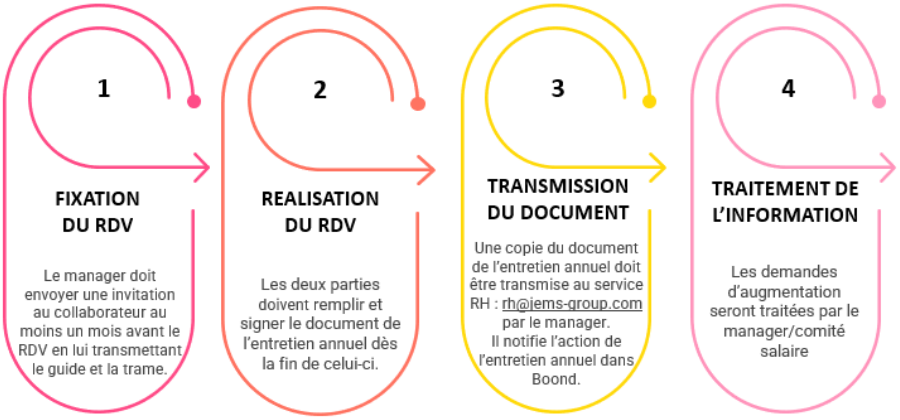
5.3. Entretiens Annuels et Professionnels

L'entretien annuel est un temps d'échange entre le collaborateur et son manager pour apprécier les aptitudes professionnelles du salarié et la réalisation des objectifs.

Un process et des documents communs (formulaires et guides) sont explicités à l'ensemble des salariés afin que les entretiens soient réalisés et traités uniformément.

Des Webconférences sont réalisées régulièrement afin que les informations soient communiquées à l'ensemble des salariés en toute transparence. Les enregistrements de ces conférences sont accessibles à tout collaborateur sur l'intranet de JEMS.

Diffusion : Publique



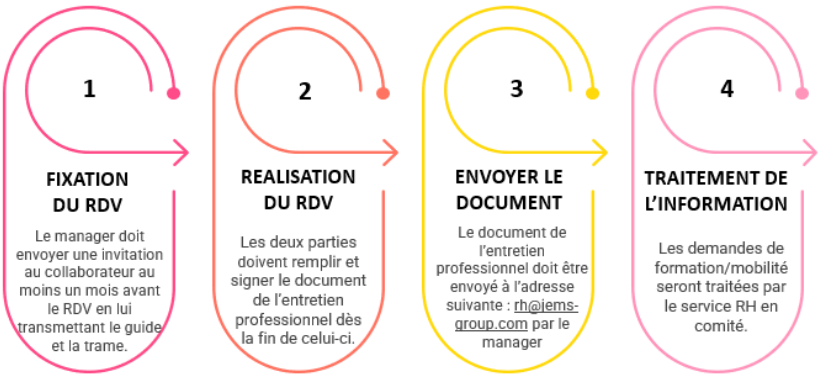
L'entretien professionnel est un temps d'échange entre le collaborateur et son manager pour étudier les perspectives d'évolutions professionnelles du collaborateur.

Cet entretien doit donc informer le manager sur plusieurs points tels que :

- Le bilan de l'année du point de vue du collaborateur,
- Les souhaits de formation que le collaborateur possède,
- Les perspectives d'évolution souhaitée par le collaborateur

Un process et des documents communs (formulaires et guides) sont explicités à l'ensemble des salariés afin que les entretiens soient réalisés et traités uniformément.

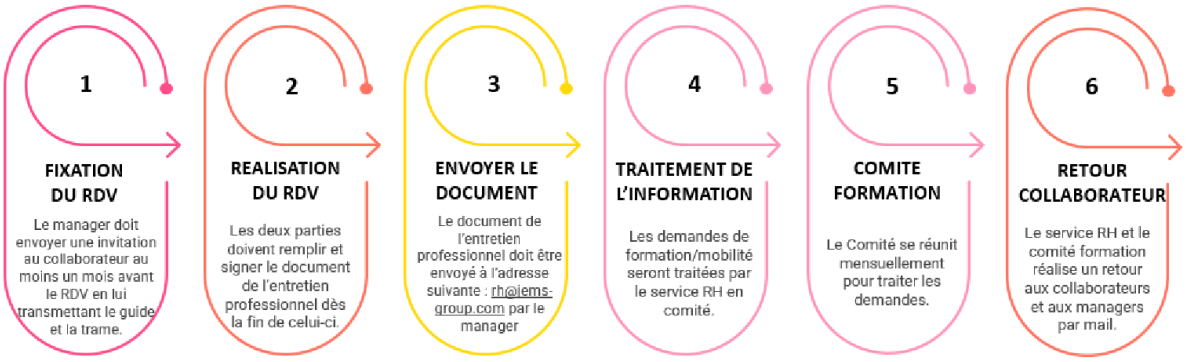
Des Webconférences sont réalisées régulièrement afin que les informations soient communiquées à l'ensemble des salariés en toute transparence. Les enregistrements de ces conférences sont accessibles à tout collaborateur sur l'intranet de JEMS.



5.4. Evolution du Parcours de formation et de certification

Les besoins en formation récoltés via les entretiens professionnels sont ensuite transmis au Comité de Formation.

Le Comité de Formation se réunit mensuellement pour examiner et traiter les demandes de formation des collaborateurs. Il a pour mission d'aligner les besoins en développement des compétences avec la stratégie de l'entreprise, d'évaluer la pertinence des formations proposées et d'assurer une répartition équitable des ressources.



Ce comité joue un rôle clé dans le **développement des talents** et l'amélioration continue des compétences au sein de l'entreprise.

5.5. People Review 2024 : la gestion des Talents de JEMS

GRI : 404-2

2024

Le projet interne de gestion des talents visant à identifier, développer et fidéliser les compétences clés au sein de l'entreprise a été mis en application en 2024.

Il s'appuie sur un accompagnement sur mesure, adapté à chaque collaborateur, pour favoriser son évolution professionnelle tout en répondant aux exigences de l'organisation.

Les objectifs sont les suivants :

- **Cartographier les compétences** : Identifier les talents existants, repérer les compétences clés et anticiper les besoins futurs.
- **Développer les parcours professionnels** : Proposer des formations, du mentorat et des plans de carrière pour favoriser la montée en compétences.
- **Encourager la mobilité interne** : Faciliter l'évolution des collaborateurs vers de nouveaux postes ou responsabilités.
- **Renforcer l'engagement et la rétention** : Valoriser les talents en offrant des opportunités de développement et de reconnaissance.
- **Aligner les talents avec la stratégie de l'entreprise** : Adapter les recrutements et les évolutions internes aux objectifs business et aux défis du marché.

Pour se faire, JEMS a mis en place les actions suivantes :

- **Entretiens de développement** pour mieux comprendre les aspirations des collaborateurs.
- **Plan de formation sur-mesure** pour accompagner la montée en compétences.
- **Programmes de mentorat et coaching** renforcer via les Communautés de JEMS pour favoriser l'apprentissage entre pairs ;
- **Outils de suivi et d'évaluation** (feedbacks, revues de performance).

Ce projet permet de transformer la gestion des talents en un véritable levier de performance et d'engagement au sein de l'entreprise, en mettant particulièrement l'accent sur les talents identifiés comme stratégiques.

5.6. Plan de Formation adapté et personnalisé

GRI : 404-2

Année	Collaborateurs formés	Formations différentes	Heures de formation financées	Budget global formation (HT)	Prise en charge OPCO ATLAS (HT)	Financement direct JEMS (HT)
2022	200	34	Non communiqué	52 633 €	22 849 €	29 784 €
2023	254	37	2154 heures	115 000 €	31 000 €	84 000 €
2024	267	42	10421 heures	570 548 €	278 628 €	291 920 €

Le **plan de formation de l'entreprise** est conçu pour offrir à chaque collaborateur des formations adaptées et personnalisées, en fonction de ses compétences, de ses aspirations professionnelles et des besoins de l'entreprise. Il garantit un accès **égalitaire** à la montée en compétences, en veillant à ce que chaque employé puisse bénéficier des mêmes opportunités de développement, quel que soit son poste ou son ancienneté.

Ce plan favorise également la mobilité interne en ouvrant de nouvelles perspectives d'évolution et en encourageant la rétention des talents. Il contribue à l'épanouissement professionnel des collaborateurs en les accompagnant tout au long de leur carrière et en valorisant leur progression au sein de l'entreprise.

Chaque collaborateur continue de se former chaque année étant entendu qu'un collaborateur bénéficie en moyenne de **plus de 40 heures de formation par an**, via :

- les formation co-financées avec l'OPCO (tableau ci-dessous),
- les formations et sensibilisation réalisées en interne par des experts techniques,
- les formations en auto-formation sur les plateformes d'elearning.

JEMS adopte une approche de **performance durable** en mettant en place un environnement propice au développement continu des compétences.

L'entreprise facilite l'**autoformation** en mettant à disposition des ressources variées, telles que des plateformes d'e-learning, des formations en ligne et des outils d'apprentissage accessibles à tous.

Le **partage des connaissances** est encouragé à travers des **Communautés Techniques de JEMS**, des sessions de mentorat et des retours d'expérience entre collaborateurs, favorisant ainsi une montée en compétences collective.

Dans une logique de renforcement et de diversification de notre offre de formation, deux plateformes reconnues dans le domaine de l'e-learning, **Coursera et Pluralsight**, ont été intégrées à nos dispositifs en 2025.
Elles permettent aux collaborateurs d'accéder à un large éventail de contenus de formation en ligne, couvrant des domaines techniques (data, cloud, IA, développement, design...), mais aussi des compétences transversales telles que les soft skills et les langues. Ce nouvel outil offre une réponse complémentaire, flexible et ciblée aux besoins de montée en compétences identifiés dans le cadre des entretiens annuels ou professionnels. Un pilotage rigoureux est assuré pour garantir un usage optimal, les accès étant attribués sur demande motivée, en lien avec des objectifs opérationnels ou de développement professionnel.

5.7. Résultats 2024

GRI : 404-1, 404-3

Les résultats sont les suivants :

- **267 collaborateurs formés**, soit 100 % de l'effectif permanent ;
- **10 421 heures de formation** financées, en forte progression par rapport à 2023 ;
- **60 % de l'effectif technique formé à l'IA (prompt engineering)** ;

- Des **entretiens professionnels réalisés pour 100 % des collaborateurs**, avec un suivi individuel systématisé ;
- **People Review** : Nouveau process de suivi adapté et personnalisé des Talents ;
- Intégration réussie de **deux plateformes e-learning (Coursera, Pluralsight)** et pilotage centralisé.

5.8. Engagements 2025 et suivants

GRI : 103-3, 404-2

Pour 2025, JEMS renforce son ambition de transformation continue :

- Atteindre **100 % de collaborateurs techniques formés à l'IA** d'ici décembre 2025 ;
- **Augmenter le nombre de 40h de formation** par collaborateur/an tous profils confondus ;
- Garantir **l'accès à au moins un module RSE par an** pour chaque salarié ;
- Poursuivre l'intégration des besoins individuels via un **plan de formation personnalisé** ;
- Étendre l'offre à de nouveaux domaines en lien avec **l'innovation, le Cloud et l'IA**.
- Créer un indicateur « **taux de transformation formation–mobilité interne** »

6. Politique de Diversité et d'Inclusion

GRI : 405-1, 405-2, 406-1, 406-2, 103-2, 103-3

La diversité et l'inclusion en entreprise visent à créer un environnement où les différences individuelles sont valorisées et respectées. Cela comprend l'égalité des chances, l'intégration de diverses perspectives et la promotion d'une culture de respect et de collaboration. En favorisant la diversité, JEMS souhaite garantir que tous les employés se sentent valorisés et soutenus, contribuant ainsi à leur bien-être et à leur performance.

JEMS est signataire de la **Charte de la Diversit**é depuis 2019. JEMS est signataire du **Pacte Mondial des Nations Unies** depuis 2019 et suit 10 Objectifs de Développement Durable, dont ceux relatifs à l'égalité des sexes et à l'inclusion.

JEMS s'est rapproché du **Syndicat Numeum** afin de renforcer la collaboration avec l'écosystème numérique français, et promouvoir la diversité et l'inclusion, notamment en soutenant l'engagement des femmes dans le secteur du numérique.

6.1. Objectifs prioritaires

GRI : 103-1, 405-1

JEMS affirme une politique volontariste en faveur de la diversité et de l'inclusion, conçue comme un levier stratégique de transformation, de performance collective et de cohésion.

Pour la période 2024–2025, les priorités suivantes ont été définies :

- Garantir l'**égalité des chances à chaque étape du parcours collaborateur**, du recrutement à l'évolution ;
- Favoriser l'**intégration des personnes en situation de handicap** par l'aménagement, le suivi et la sensibilisation ;
- Accroître la **représentation des femmes dans les métiers techniques et à responsabilités** ;
- Renforcer les actions de **sensibilisation, de formation et de mesure de l'impact** des politiques d'inclusion ;
- Contribuer activement à une **culture inclusive et interculturelle**, reflet de la diversité des talents présents dans l'entreprise.

6.2. Diversité de l'effectif

GRI : 405-1, 406-2

JEMS s'engage activement dans une démarche inclusive en collaborant avec des entreprises du secteur adapté (**ESAT et entreprises adaptées**). Ces partenariats témoignent de notre volonté de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et de promouvoir une société plus inclusive.
À ce titre, nous avons établi plusieurs collaborations significatives :

JEMS apporte un soutien opérationnel à son partenaire ISAHIT qui promeut **l'inclusion sociale des femmes par l'emploi dans le digital**. Les femmes du monde entier peuvent travailler et apprendre en ligne et à distance.

INTERFACE 3 est un organisme de **formation gratuite pour les femmes demandeuses d'emploi sur les métiers techniques du numérique**. 80% de l'équipe JEMS Belgique est issue ces formations. JEMS apporte un soutien opérationnel en réalisant des formations.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un sujet qui tient à cœur de JEMS qui, depuis plusieurs années, réalisent des actions en vue d'inciter davantage de femmes à nous rejoindre pour contribuer à l'objectif de féminisation des métiers du numérique, à tous les niveaux hiérarchiques.

Grâce à nos programmes ciblés, la mixité est favorisée, ce qui permet d'augmenter le **pourcentage de femmes dans l'effectif à 28 % en 2024**.

2024

Afin d'accroitre le nombre de femmes dans l'entreprise, JEMS promeut les actions ci-dessous :

- **Recrutement Proactif** : Mettre en œuvre des stratégies de recrutement ciblées pour attirer des candidates qualifiées, y compris des partenariats avec des universités, des salons de l'emploi et des plateformes spécialisées. Nous travaillons avec des écoles comme ESME Sudria, Telecom Sud Paris, HEC Paris, NEOMA Business School et l'ESSEC pour diversifier ses recrutements et garantir un accès équitable aux opportunités professionnelles.
- **Programmes de Mentorat** : Créer des programmes de mentorat et de développement de leadership spécifiquement conçus pour les femmes afin de les aider à progresser dans leur carrière.
- **Evénements pluriannuel** Women in Tech : qui permet de sensibiliser sur l'importance de la parité dans le secteur de la technologie à travers le parcours de femmes inspirantes.

- **Culture Inclusive** : Promouvoir une culture d'entreprise inclusive qui valorise la diversité et l'inclusion, afin d'offrir un environnement de travail accueillant et respectueux pour toutes les employées.
- **Politiques de Conciliation Travail-Vie Personnelle** : Promotion d'une Politique favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, telles que le télétravail et des horaires flexibles, pour attirer et retenir les femmes dans l'entreprise.
- Sponsoring **de clubs sportifs féminins** : Soutien financier à l'équipe de volley-ball des Neptunes de Nantes.

Notre politique en matière d'égalité professionnelle nous a permis d'encore progresser sur l'index Egapro avec la note de **95/100 au titre de l'exercice 2024, déclaré en février 2025** (+ 16 points en 4 ans.

4.2 Accord Handicap agréé par les DRIEETS

L'**Accord Handicap** de JEMS, agréé par la DRIEETS en 2023 pour 3 ans, a permis d'atteindre un taux d'emploi de **2,26 %** de collaborateurs en situation de handicap en 2024, en favorisant l'embauche et le maintien dans l'emploi.

La Direction du Groupe JEMS et son Comité Social et Economique, soucieux de la continuité des actions réalisées dans le cadre de la politique handicap de l'UES JEMS, se sont entendus à la mise en place d'un accord interne relatif au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'UES JEMS déterminant les engagements et actions du Groupe sur une période triennale (2023, 2024 et 2025).

Les membres du CSE collaborent ainsi avec la Direction à la création et le suivi d'un plan d'actions soutenu par le et la Référente Handicap et Insertion de l'UES JEMS.

Selon l'Accord Handicap, l'objectif était d'embaucher 2 collaborateurs reconnus travailleurs handicapés en 2024. L'objectif a été dépassé car nous avons intégré **7 collaborateurs reconnus travailleurs handicapés en 2024.**

6.3. Handicap : Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs

Le Handicap étant un axe prioritaire de JEMS, le Groupe a réalisé les actions de formation et de sensibilisation ci-dessous en 2024, afin que 100% des collaborateurs soient sensibilisés :

- **Webconférences** animées par le Référent Handicap de JEMS qui restent disponibles sur le réseau interne,
- Accès des collaborateurs à la plateforme **Les Vendredi.**

Grâce à la plateforme Vendredi, les collaborateurs de JEMS **s'engagent dans des missions bénévoles ou solidaires sur leur temps professionnel (deux jours par an)** ou personnel. En 2024, ces actions ont représenté près de 1 000 jours consacrés à des initiatives sociales et environnementales.

Notre partenaire GLORIA nous accompagne dans nos **actions de sensibilisation interne sur le handicap**, via :

- Des ateliers de réalité virtuelle reproduisant les défis quotidiens auxquels les personnes en situation de handicap peuvent être confrontées.

- Des ateliers de langue des signes, permettant aux participants de découvrir les bases de la communication avec les personnes malentendantes.

- Des interventions inspirantes avec des figures emblématiques du handisport :
  - Axel Alletru, pilote et conférencier handisport en 2023,
  - Florian Merrien, pongiste médaillé à cinq reprises aux Jeux Paralympiques en 2024.

- Actions inclusives par le bien-être :

Entreprise Adaptée employant des personnes en situation de handicap visuel, pour la **réalisation de massage pour nos collaborateurs**, dans le cadre de nos actions interne tournées vers le bien-être des collaborateurs.

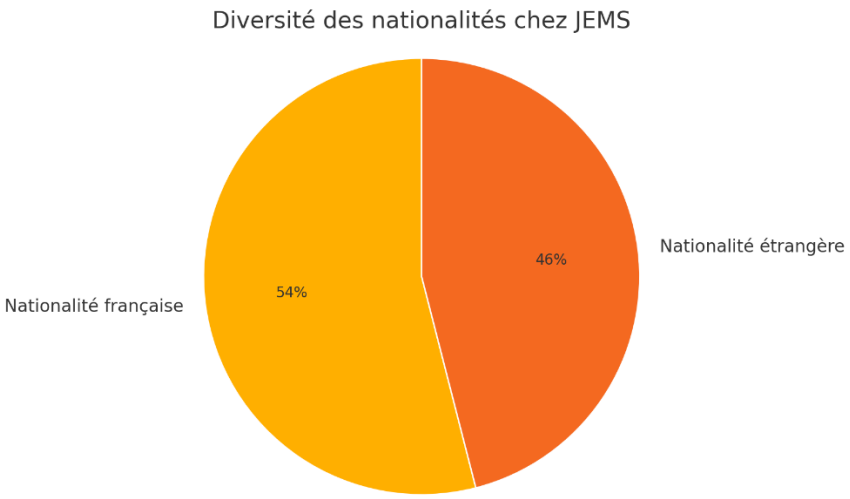
- Evénements : :

ESAT employant des personnes en situation de handicap mental et cognitif, pour les **prestations traiteur** lors d'événements internes et externe.

6.4. Diversité & Non-discrimination

La diversité culturelle est un autre pilier important de la politique de JEMS, avec 35 nationalités représentées au sein de l'entreprise.

En 2024, **46% de notre effectif français est d'origine étrangère**. Preuve de la non-discrimination à l'embauche.



Diffusion : Publique

Pour JEMS, la diversité des points de vue permet de proposer des solutions différentes grâce à des lectures différentes du monde qui nous entoure (formations, langues, codes, cultures, …) et d'accélérer notre développement à l'international

Via la plateforme Les Vendredi, les collaborateurs bénéficient notamment de **2 journées par an**, payées par JEMS, pour réaliser une ou plusieurs actions solidaires, liées notamment aux thématiques sur l'égalité des genres.

6.5. Résultats 2024

GRI : 405-1, 406-1

Les résultats sont les suivants :

- **28 % de femmes** dans l'effectif total (en hausse continue) ;
- **95/100 à l'index Égapro 2024**, en progression de +16 points en 4 ans ;
- **7 collaborateurs en situation de handicap** embauchés en 2024 (objectif initial : 2) ;
- **100 % des collaborateurs sensibilisés à la diversité, au handicap et à l'inclusion** via webconférences, ateliers immersifs et contenus pédagogiques ;
- **46 % de collaborateurs d'origine étrangère** sur le périmètre France, représentant 35 nationalités ;
- **100 jours d'actions solidaires réalisés** via la plateforme Les Vendredis.

6.6. Engagements 2025–2026

GRI : 103-3, 405-1

Nos engagements à horizon 2025-2026 :

- Atteindre **30 % de femmes** dans les métiers techniques et postes de management d'ici 2025 ;
- Maintenir un taux de **profils RQTH ≥ 2,5 %** à l'échelle groupe ;
- Intégrer une **formation diversité/inclusion** dans 100 % des parcours managériaux ;
- Assurer un **taux de satisfaction ≥ 80 %** dans le baromètre interne diversité & QVT ;
- **Étendre les partenariats** avec des structures d'insertion sociale et féminisation du numérique.

7. Rémunération et Conditions de travail

GRI : 401-2, 401-3, 405-2, 403-6, 103-2, 103-3

7.1. Objectifs prioritaires

GRI : 103-1, 405-2

Diffusion : Publique

JEMS s'engage à garantir un environnement professionnel fondé sur l'équité, la reconnaissance, la transparence et la performance durable.

Les priorités de la période 2024–2025 sont :

- Offrir une **rémunération juste, attractive et conforme au marché**, respectant la convention SYNTEC ;
- Valoriser la contribution individuelle et collective à travers des **dispositifs incitatifs** ;
- **Renforcer les conditions de travail hybrides et inclusives**, assurant bien-être, autonomie et sécurité ;
- **Consolider les dispositifs de prévention santé et QVT** dans une approche proactive.

7.2. Rémunération et Avantages sociaux

GRI : 401-2, 403-6

Les principes relatifs à la composition de la rémunération et à son évolution sont communs à l'ensemble du Groupe et s'articulent autour :

- d'une rémunération fixe : déterminée en fonction du niveau de responsabilité en cohérence avec le Référentiel Métiers Groupe respectant les minimums conventionnels (Convention collective SYNTEC) et à la définition du salaire décent ;
- d'une rémunération variable : pour encourager la performance individuelle et collective pour une partie des équipes notamment les managers, les commerciaux et les experts ;
- d'une prime de cooptation en cas de recrutement d'un candidat faisant partie du réseau d'un salarié (2000 €) ;
- d'un programme de participation aux bénéfices du Groupe pour associer plus étroitement l'ensemble des collaborateurs à la performance de l'entreprise ;
- du paiement ou récupération des heures supplémentaires réalisées ;
- du paiement des astreintes ;
- de l'adhésion à une Mutuelle et une Prévoyance couvrant les besoins des collaborateurs et de leur famille, et ce dès leur embauche et sans délai de carence.
- Accès à la plateforme digitale MySantéClair :
  - Accès à des soins et d'équipements de qualité à tarifs préférentiels auprès de 8 500 praticiens partenaires (lunettes, aides auditives, soins dentaires…)
  - Téléconsultation 24/7 médicales et paramédicales,
  - Analyse de symptômes,
  - 2ème avis médical,
  - Achats de lentilles de contact en ligne.
- De tickets restaurant : conditions de remise identique pour l'ensemble des salariés.
- D'un accès à la plateforme COMITEO gérée par le CSE permettant l'achat à tarif préférentiel de billets de cinéma, de parc d'attraction, de transport (avion/train), shopping, grandes enseignes.
- D'un accompagnement à la mobilité géographique interne : aide à l'installation en région parisienne ou province via la société SKENO (recherche d'un logement, visite à distance, aide à

la conclusion d'un bail,…).

7.3. Conditions de travail

En 2024, l'objectif de JEMS était de continuer à offrir un cadre de travail bienveillant où chacun peut s'épanouir, être acteur de sa carrière et peut se sentir soi-même. JEMS a notamment mis en place ou validés les usages suivants :

- Horaires de travail aménagés afin de leur permettre de gérer au mieux leurs engagements familiaux ou pour leur éviter l'affluence dans les transports Prioritairement, les futures mamans disposent spécifiquement d'aménagement pour faciliter leurs déplacements.

- Droit à la déconnexion : Afin de faciliter l'équilibre et le bien-être au travail, les managers sont sensibilisés à la préservation des horaires de travail raisonnables pour leurs collaborateurs ; à la limitation d'envois de mail en dehors des heures normales de travail, ainsi que l'organisation de réunions de manière efficace dans le respect de l'heure et du temps prévu.

- RTT : La Direction et le CSE ont considéré qu'il était nécessaire, pour l'ensemble des collaborateurs composant l'UES JEMS, de disposer d'un accord interne à l'UES afin de contractualiser les usages internes relatifs aux modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail. Aussi, grâce à l'Accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail au sein de l'UES JEMS du 1er décembre 2022, il a été adopté l'usage selon lequel chaque collaborateur bénéficie de 10 jours de Récupération du Temps de Travail (RTT) par an.

- Travail hybride : En 2022, le souhait de la Direction et du CSE a été de compilé les usages internes liés au Télétravail et de conclure un Accord relatif au télétravail pour que les modalités d'organisation et de suivi du travail à distance (télétravail) soient définies au cœur d'un document.
  La création de cet accord s'est effectuée dans le respect de l'égalité de traitement, des règles relatives à la durée du travail, du droit et du devoir relatifs à la déconnexion,et des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des télétravailleurs.
  Il prévoit, pour les salariés éligibles au télétravail et selon les entités de rattachement, un à deux jours de télétravail.

- Echange sur la charge de travail entre le collaborateur et son manager est également réalisé lors de l'entretien annuel ; une attention particulière étant portée au temps de travail des salariés en télétravail.

- Déménagement : la Direction a pris la décision en faveur de la qualité de vie au travail en 2023 afin de proposer un environnement de travail sûr, sain et agréable, respectant les normes de sécurité et de santé au travail aux collaborateurs de Paris et Nantes. Les déménagements sur les nouveaux sites s'effectueront début 2024.

- Un SmartLab : laboratoire d'innovation de JEMS qui permet à des consultants en intermission de poursuivre des projets personnels

- Des afterworks et rencontres trimestriels avec des pairs en Ile de France et en région ;

- Un séminaire annuel de 3 jours, ouvert à tous les collaborateurs, dans un cadre propice aux échanges.

- Accès à la plateforme digitale de prévention MySantéclair : coachings personnalisé et en téléconsultation (Coaching Sommeil, Coaching Nutrition, Coaching Sportif, Coaching Bien-Etre, Coaching, Parcours Zéro Tabac...)

Diffusion : Publique

7.4. Résultats 2024

GRI : 401-2, 403-6

Les résultats 2024 sont :

- **Package salarial global supérieur aux standards du marché** dans 70 % des métiers ;
- 100 % des collaborateurs couverts par une **mutuelle familiale performante** dès l'embauche ;
- Mise en œuvre effective de **l'accord télétravail et de l'accord temps de travail** (10 RTT/an) ;
- Intégration de la **plateforme MySantéclair pour 100 % des salariés**, avec un usage croissant des services de prévention ;
- **Taux d'absentéisme inférieur à 2,5 %** sur l'année glissante ;
- **Déménagement vers de nouveaux locaux** à Paris et Nantes avec un cadre conforme aux normes QVT et sécurité.

7.5. Engagements 2025–2026

GRI : 103-3, 403-6, 405-2

Pour 2025-2026, JEMS renforce son ambition :

- Formaliser un **baromètre bien-être & charge de travail** (1re édition en 2025) ;
- Intégrer un **module prévention santé** dans 100 % des parcours de formation managériaux ;
- Offrir un accès individualisé à un **coaching bien-être ou nutrition** pour 100 % des salariés d'ici 2026.

8. KPI

7.1. Index EGAPRO

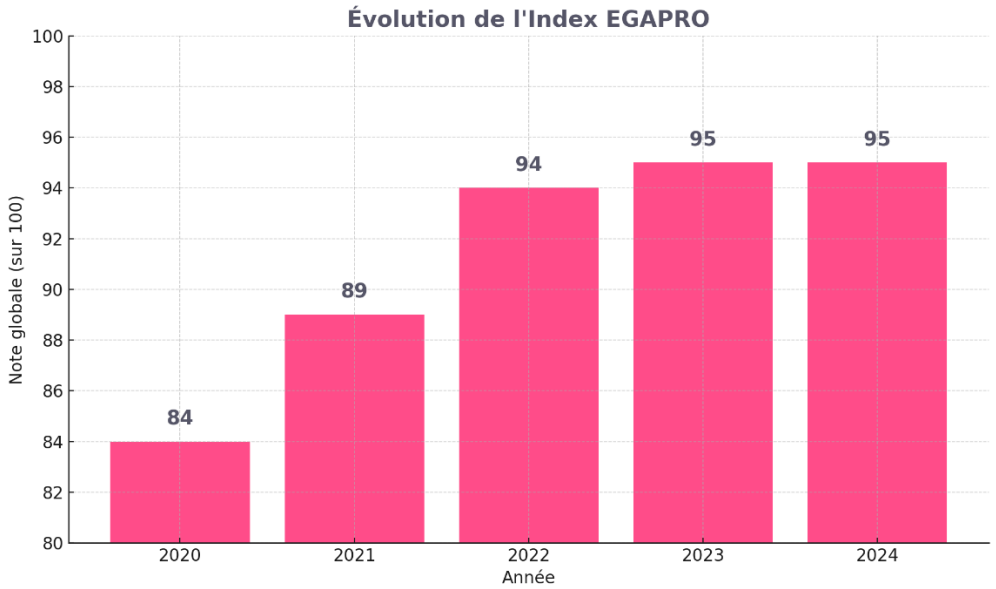
Intitulé	Index EGAPRO
Objectif	Suivi des écarts de rémunération homme/femme
Fréquence du suivi	Annuelle
Mois de la synthèse	31 Décembre
Fréquence de la synthèse	Annuelle
Nature	Depuis le 1er janvier
Unité	Nombre
Référent	RH
Périmètre	France – UES JEMS

Chaque année, JEMS établit son Index EGAPRO, afin de déterminer le niveau d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Diffusion : Publique

À chaque début d'exercice, le service RH établit cet indicateur en se basant sur les données de l'exercice précédent et le déclare sur le site gouvernemental https://egapro.travail.gouv.fr/ avant le 28 février.

En 2025, nous constatons une progression significative de **+13,1 % de l'Index EGAPRO en cinq ans**, passant de 84/100 en 2020 à 95/100 en 2024.



Ce résultat témoigne des efforts constants de JEMS pour garantir une politique salariale équitable, promouvoir la mixité à tous les niveaux hiérarchiques et favoriser le retour des collaboratrices après un congé maternité.

Avec une note globale stable à **95/100 depuis deux années consécutives**, JEMS confirme sa volonté de maintenir un haut niveau d'exigence en matière d'égalité professionnelle, conformément à ses engagements RSE et à la norme GRI 405-1 relative à la diversité des employés et de la gouvernance.

Année	Note Ecart rémunération	Note Ecart taux d'augmentation (hors promotion)	Note Ecart taux de promotion	Note Retour congé maternité	Note Hautes rémunérations	Note Index
2021	34	20	15	15	0	84
2022	39	20	10	15	5	89
2023	39	20	15	15	5	94
2024	40	20	15	15	5	95
2025	40	20	15	15	5	95

Pour atteindre la note de 95/100, la Direction de JEMS a analysé les écarts à chaque niveau de l'indicateur et mené les actions suivantes afin d'obtenir ces résultats :
Mise en place de revues salariales régulières pour détecter et corriger les écarts de rémunération entre les sexes.
Garantie d'un accès équitable aux augmentations individuelles chaque année, indépendamment du sexe.

Suivi attentif des parcours de promotion, avec des actions de mentorat et coaching destinées à favoriser la parité.
Politique proactive de soutien au retour après congé maternité, incluant une revalorisation systématique.
Priorisation de la mixité parmi les collaborateurs occupant les postes les mieux rémunérés.

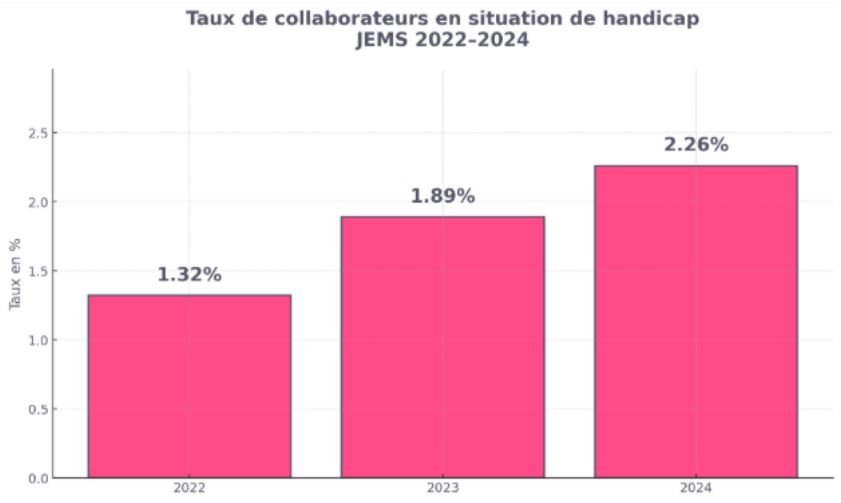
Le résultat est excellent au regard du secteur d'activité des ESN : la note moyenne des entreprises françaises s'élève à **≈ 89/100** en 2025 (88 en 2024), avec une progression de 4 points depuis 2020 où la moyenne nationale était à 84/100.

JEMS, avec une **note de 95/100 en 2024 et 2025**, dépasse clairement cette moyenne et figure parmi les entreprises les plus performantes du secteur.

7.2. Taux de salariés reconnus Travailleurs handicapés

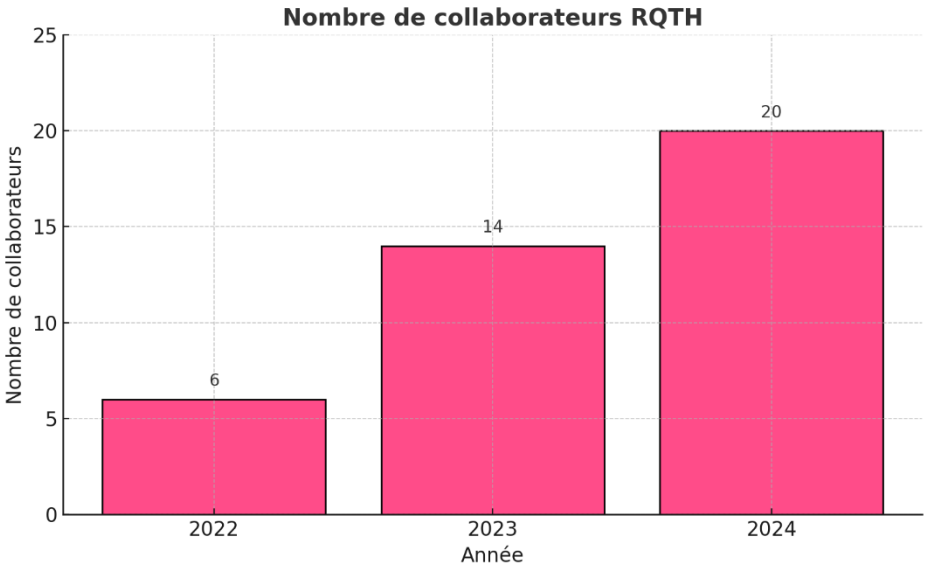
Intitulé	Taux Handicap
Objectif	Suivi du nombre de collaborateurs reconnus travailleurs handicapés
Fréquence du suivi	Annuelle
Mois de la synthèse	31 Décembre
Fréquence de la synthèse	Annuelle
Nature	Depuis le 1er janvier
Unité	Nombre
Référent	RH
Périmètre	France – UES JEMS

L'Accord Handicap de JEMS, agréé par la DRIEETS en 2023 pour 3 ans, a permis d'atteindre un taux d'emploi de **2,26 % de collaborateurs en situation de handicap** en 2024, en favorisant l'embauche et le maintien dans l'emploi.



Entre 2023 et 2024, le nombre de collaborateurs en situation de handicap a augmenté de 53 %, confirmant l'efficacité de nos actions. Par ailleurs, un mémo handicap a été mis en place afin de centraliser l'ensemble des ressources, dispositifs internes et bonnes pratiques à destination des collaborateurs ainsi qu'un mémo handicap recrutement pour les équipes RH et managériales.

Diffusion : Publique



Ces résultats confirment la **maturité** et **l'efficacité** de la politique handicap de JEMS, reconnue par les autorités publiques.

L'agrément DRIEETS, la progression continue des embauches et les outils internes déployés illustrent une démarche exemplaire, intégrée et durable en matière d'inclusion.

JEMS s'impose ainsi comme un **acteur référent dans la promotion du handicap** au sein du secteur numérique.

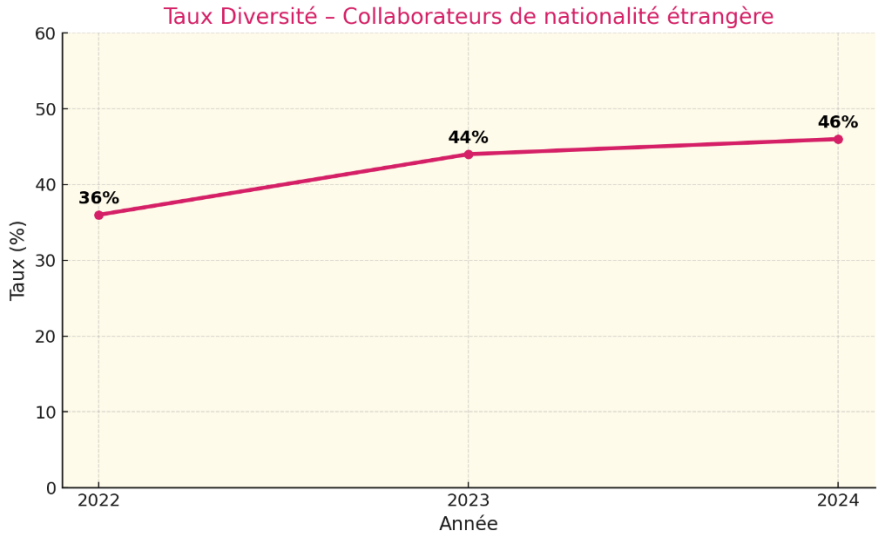
7.3. Taux Diversité

Intitulé	Taux Diversité
Objectif	Suivi des nationalités des collaborateurs
Fréquence du suivi	Annuelle
Mois de la synthèse	31 Décembre
Fréquence de la synthèse	Annuelle
Nature	Depuis le 1er janvier
Unité	Nombre
Référent	RH
Périmètre	France – UES JEMS

La diversité de nationalités constitue l'un des marqueurs les plus distinctifs de la politique RH de JEMS. En 2024, **46 % des collaborateurs en France sont d'origine étrangère**, un chiffre en progression continue depuis 2022 (+10 points), reflet de notre engagement concret en faveur de l'ouverture culturelle et de la non-discrimination à l'embauche.

Avec **35 nationalités représentées**, le Groupe s'enrichit chaque jour d'une pluralité de visions, de parcours et de sensibilités culturelles, qui nourrissent l'intelligence collective et renforcent notre capacité d'innovation, notamment sur des projets à dimension internationale.

Diffusion : Publique



Cette diversité favorise une dynamique d'apprentissage mutuel, améliore la qualité des échanges internes et permet de mieux répondre aux attentes de nos clients multiculturels. Elle constitue également un levier fort de résilience organisationnelle, en apportant des regards pluriels sur les situations complexes.

La richesse interculturelle est intégrée à notre management, à nos actions de formation et à nos outils d'onboarding. Elle contribue à faire de JEMS un environnement de travail inclusif, stimulant et tourné vers l'avenir.

Conclusion

Notre engagement se traduit concrètement par un **index Égapro de 95/100**, une **hausse de la part de femmes dans les effectifs (+28 %),** et un **fort développement des actions de sensibilisation au handicap, à l'égalité des chances et aux enjeux interculturels**. Ces résultats sont le fruit d'une stratégie RH structurée, combinant politiques formalisées, partenariats externes (ISAHIT, Interface3, Cap Emploi), accompagnement interne, accords collectifs et engagement sociétal via la plateforme Les Vendredis.

Diffusion : Publique

9. Index GRI

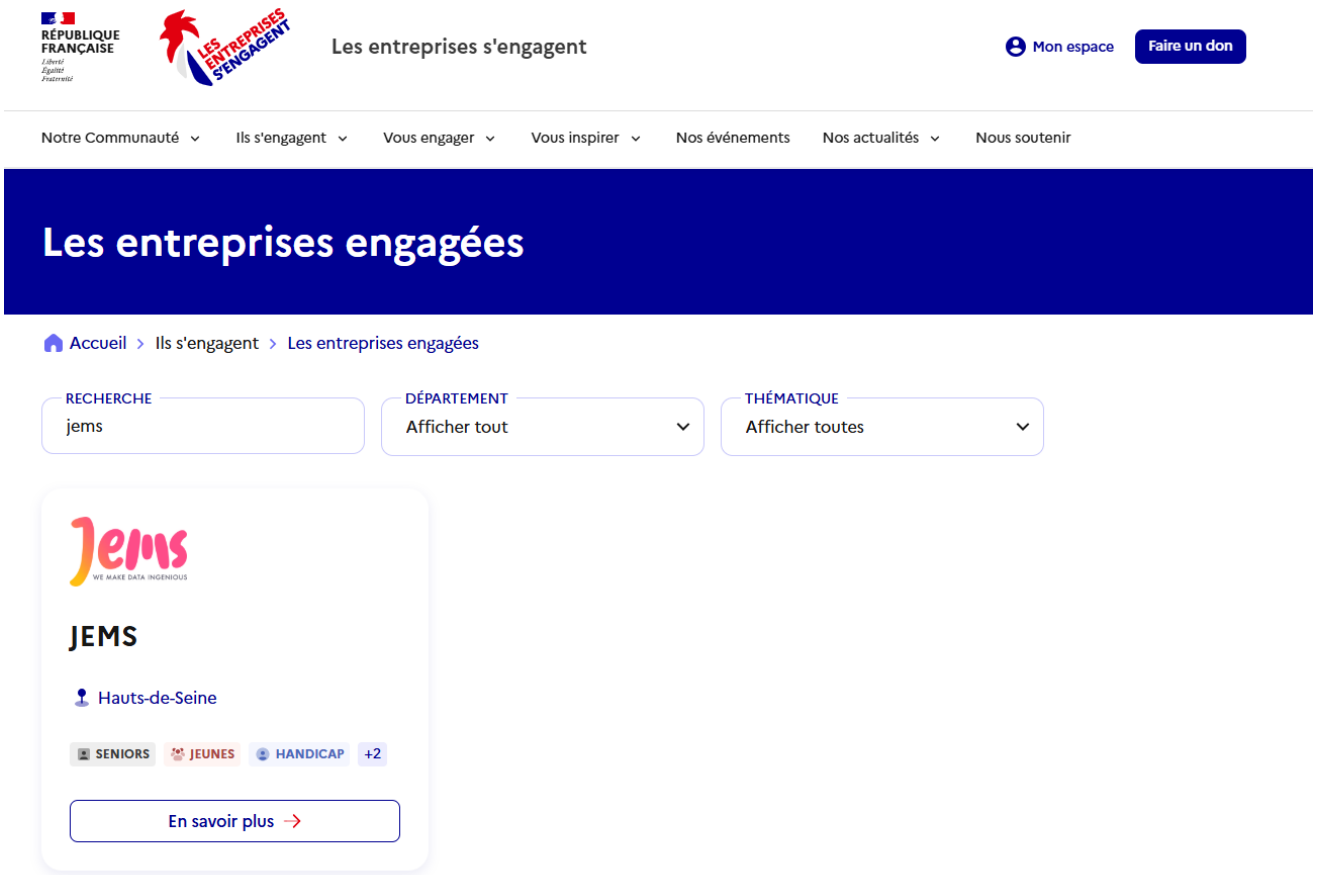
Référence GRI	Intitulé	Thème principal
GRI 103-1	Explication de la pertinence du sujet	Approche de management
GRI 103-2	Approche de management	Approche de gestion des politiques sociales
GRI 103-3	Évaluation de l'approche de gestion	Approche de gestion des politiques sociales
GRI 203-2	Impacts économiques indirects	Insertion professionnelle / politique d'inclusion
GRI 401-1	Nouveaux recrutements et taux de rotation	Recrutement / Inclusion
GRI 401-2	Avantages sociaux	Conditions de travail / Équité
GRI 401-3	Congé parental	Conditions de travail / Équilibre vie pro-vie perso
GRI 403-6	Promotion de la santé	Bien-être au travail / Prévention santé
GRI 404-1	Nombre moyen d'heures de formation	Formation / Compétences
GRI 404-2	Programmes de développement des compétences	Formation / Talent management
GRI 404-3	Pourcentage d'employés recevant une évaluation de performance	Entretiens annuels / People review
GRI 405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Diversité et inclusion
GRI 405-2	Rapport de rémunération homme/femme	Égalité salariale / Rémunération
GRI 406-1	Incidents de discrimination	Non-discrimination / Inclusion
GRI 406-2	Actions correctives contre la discrimination	Traitement des alertes / Inclusion

Diffusion : Publique

10. ANNEXES

Diffusion : Publique

10.1. Les entreprises s’engagent



Diffusion : Publique

10.2. Charte de la diversité

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

Les entreprises pour la Cité | Presse | Espace signataire

CHARTE DE LA DIVERSITÉ | S'ENGAGER | SIGNATAIRES | ACTIONS | ACTUALITÉS | RESSOURCES | CONTACT

Jems Group

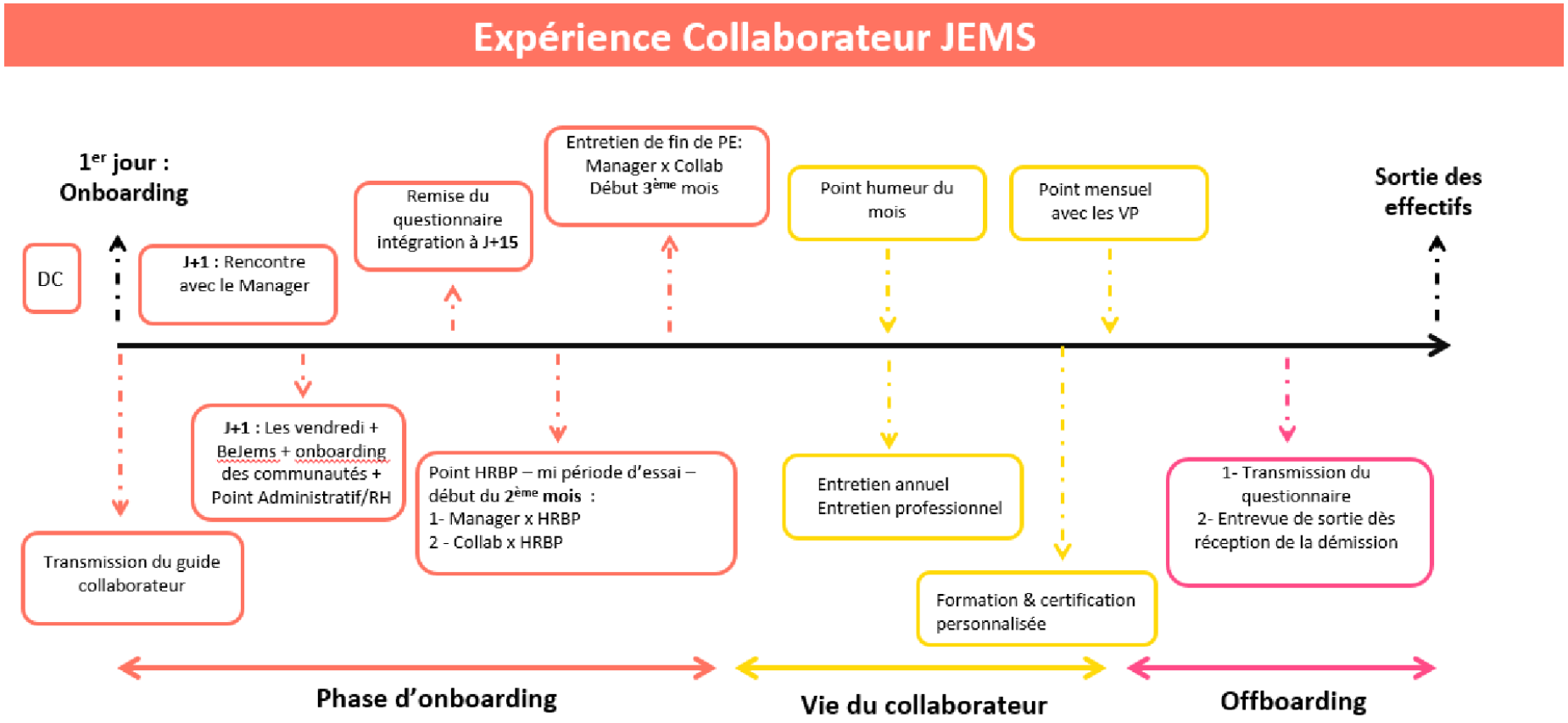
Type de structure :	Entreprise
Secteur d'activité :	Informatique
Taille :	250 à 499
Région :	Ile-de-France
Date de signature de la charte :	16/04/2019
Site web :	https://www.jems-group.com/

SIGNER LA CHARTE

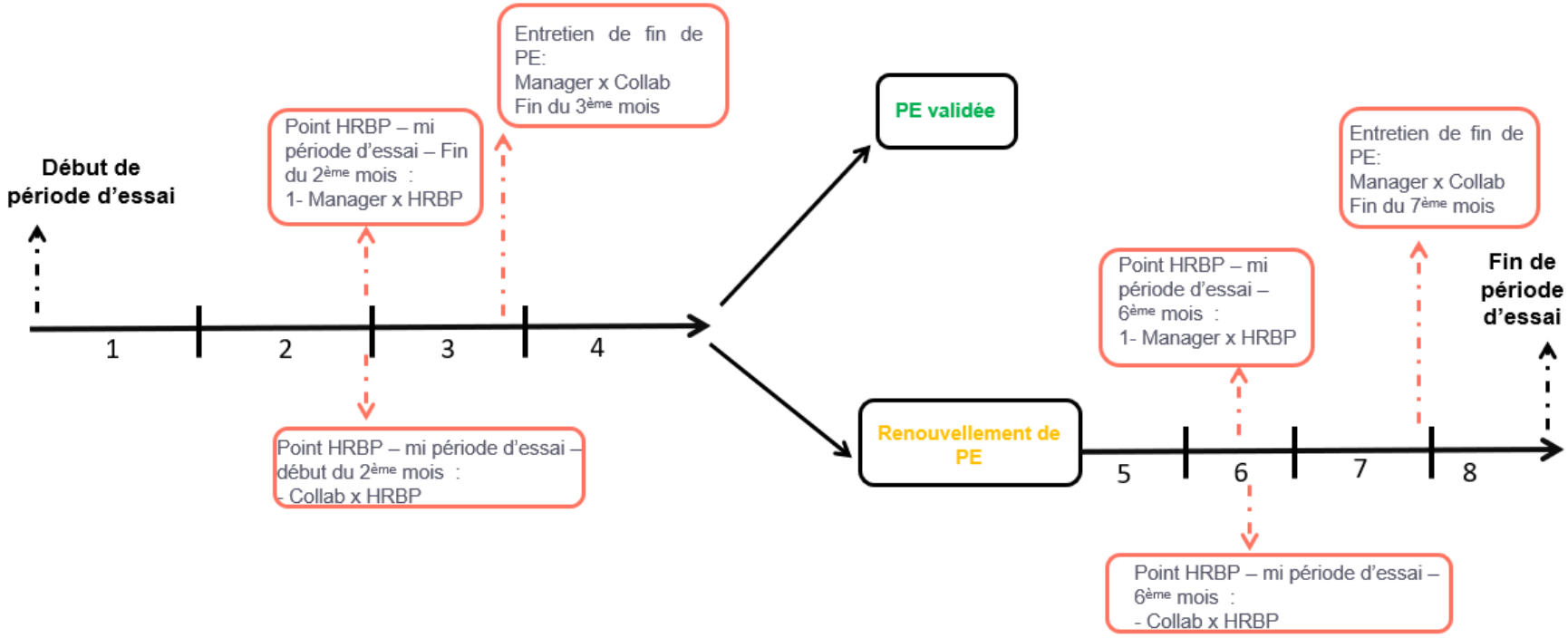
Nos engagements

Le groupe JEMS contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Notre objectif est d'améliorer la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre-ensemble , 30% de notre effectif est de nationalités étrangères. Le groupe JEMS a conscience de l'impact de la diversité sur la performance économique induite grâce à un management respectueux des différences. L'objectif de la diversité et de l'inclusion, est avant tout de parvenir à créer un environnement de travail enrichissant et épanouissant pour l'ensemble des collaborateurs.

10.3. Expérience Collaborateur



Onboarding : Parcours d'intégration



Diffusion : Publique

La vie du collaborateur chez JEMS : suivi manager

Smiley

- Smiley positif ? Négatif ?
- Pour quelle raison ?

Mission

- Réussite ? Difficulté ?
- Accompagnement ?
- Montée en compétences ?
- Formation ? Charge de travail ? Relation d'équipe ?
- Communication ?
- MAJ du DC

Coaching Formation

- Besoin d'un coaching ?
- Suivi de la formation en cours ?
- Bilan de la formation ?

Plan de carrière

- Revue du plan de carrière 1 fois par semestre

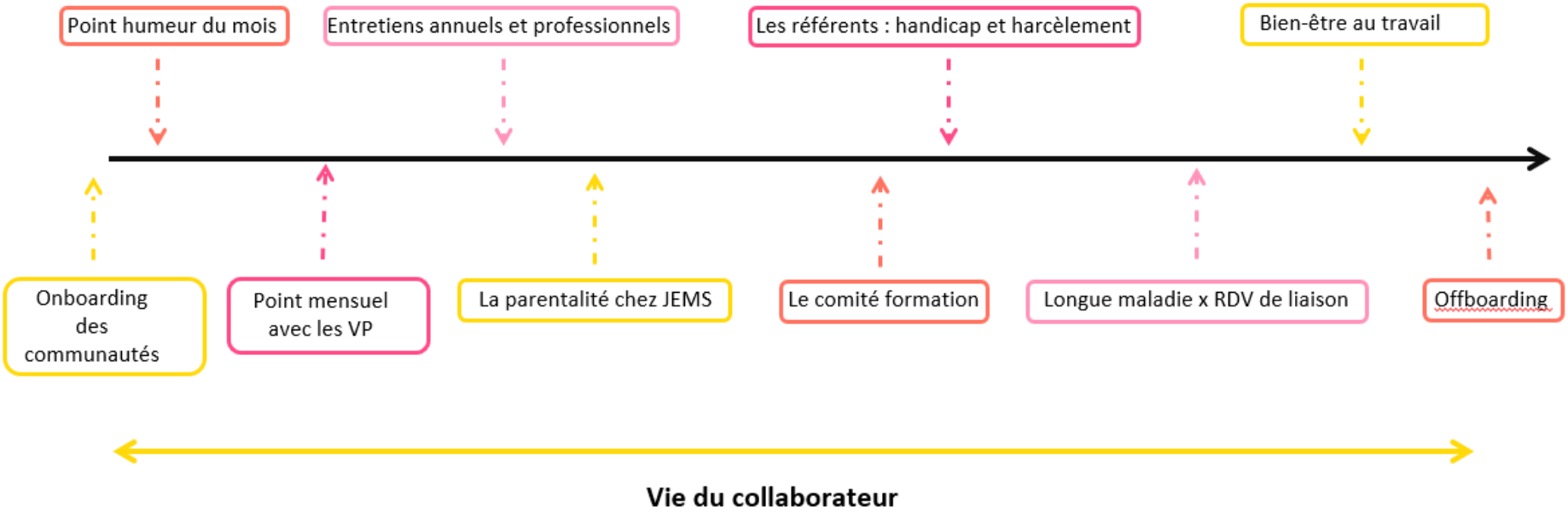
RH

- Période d'essai (si le collaborateur est en PE),
- Absence (CP, RTT, congé paternité, maternité, etc.)

Diffusion : Publique

La vie du collaborateur chez JEMS x RH

Les chantiers RH x Expérience collaborateur



Diffusion : Publique

10.4. Entretien Annuel

Le Suivi du Collaborateur : l'Entretien Annuel

L'entretien annuel est un rendez-vous obligatoire à effectuer tous les ans.

C'est un temps d'échange entre le collaborateur et son manager qui est réalisé à la date d'anniversaire de l'entrée du collaborateur chez JEMS.

Les objectifs

01 Faire un point sur l'activité actuelle

02 Faire le bilan de l'atteinte des objectifs du collaborateur

03 Faire le bilan des points forts et axes d'amélioration du collaborateur

04 Définir les prochains objectifs avec les moyens octroyés.

10.5. Entretien Professionnel

Le suivi de collaborateur : l'Entretien Professionnel

L'entretien professionnel, est un rendez-vous obligatoire à effectuer tous les 2 ans entre le salarié et l'employeur. Chez JEMS, afin d'assurer un meilleur suivi de nos collaborateurs, il est à effectuer tous les ans.

C'est un temps d'échange entre le collaborateur et son manager pour étudier les perspectives d'évolutions professionnelles du collaborateur.

1 – Besoin de formation certification

- Connais-tu les modalités d'accès à la formation ?
- Souhaites-tu suivre une formation, réaliser un bilan de compétences ou une VAE ?
- As-tu réfléchi à l'utilisation du CPF ?

2 – Evolution professionnelle

- Quels sont tes objectifs professionnels ?
- Selon toi, que faut-il pour les atteindre ?
- Quelles évolutions envisages-tu sur du moyen terme (en termes de responsabilités, de changement d'activité...) ?

Diffusion : Publique

10.6. Plan de carrière

Diffusion : Publique

Agenda

1. Pourquoi réaliser un plan de carrière ?
2. Quel est l'intérêt des parties prenantes ?
3. Comment s'y prendre ?
4. Référentiel de compétences
5. Plan de carrière type
6. Le suivi

© IEMS 2023 - TOUS DROITS RÉSERVÉS

Diffusion : Publique

1.Pourquoi réaliser un plan de carrière ?

- Pourquoi réaliser un plan de carrière ?
- Quel est l'intérêt des parties prenantes ?
- Comment s'y prendre ?
- Référentiel de compétences
- Plan de carrière type
- Le suivi

© JEMS 2023. TOUS DROITS RÉSERVÉS

Diffusion : Publique

LE COLLABORATEUR

1 **Avoir des objectifs clairs**

Un plan de carrière permet au collaborateur de définir clairement ses objectifs professionnels à court, moyen et long terme. Cela lui donne une direction/vision et un sens à son travail.

2 **Rester motivé et engagé**

Le collaborateur est plus motivé et engagé dans son travail. Il sait que chaque étape le rapproche de ses aspirations.

3 **Avoir des perspectives de développement**

Le plan de carrière identifie les compétences à acquérir ou à perfectionner pour atteindre les objectifs ➔ développement des compétences et de la croissance professionnelle

Fig1: Le progrès vu par MidJourney

© JEMS 2023. TOUS DROITS RESERVES

3. Comment s’y prendre ?

- Pourquoi réaliser un plan de carrière ?
- Quel est l’intérêt des parties prenantes ?
- Comment s’y prendre ?
- Référentiel de compétences
- Plan de carrière type
- Le suivi

© JEMS 2023. TOUS DROITS RÉSERVÉS

Diffusion : Publique

Etape 1

ÉTAT DES LIEUX

- Faire le bilan dès la fin de la période d'essai ou ASAP
- ➔ Via le référentiel de compétences
- Identification des compétences actuelles, point d'amélioration

➔ Positionner/évaluer le collaborateur objectivement sur ce qu'il est, et ce qu'il veut être

Etape 2

DÉFINITION DES OBJECTIFS

- Qu'est ce que je veux faire ?
- Mes ambitions sur du court/ moyens/long terme ?
- Le type de poste ?
- Secteur d'activité ?
- Les étapes ?
- Classer les objectifs par ordre d'importance/réalisation

➔ Mesurer les écarts

Etape 3

IDENTIFICATION DES MOYENS

- Quelle experience ? Quelle mission ?
- Quelle formation ?
- Quelle certification ?
- Quelles sont les personnes clés ?

➔ Elaborer le plan d'action, le planifier et le suivre

Etape 4

MISE EN OEUVRE ET ÉVALUATION

- Le collaborateur doit appliquer les compétences acquises
- Faire des bilans périodiques pour s'assurer de l'avancement vers les objectifs

© JEMS 2023. TOUS DROITS RÉSERVÉS
© JEMS 2022. TOUS DROITS RÉSERVÉS

5. Plan de carrière type

- Pourquoi réaliser un plan de carrière ?
- Quel est l'intérêt des parties prenantes ?
- Comment s'y prendre ?
- Référentiel de compétences
- Plan de carrière type
- Le suivi

© JEMS 2023. TOUS DROITS RESERVÉS

Diffusion : Publique

RÉALISATION

Dev Junior

- Connaître la politique de sécurité de développement
- Maîtrise des langages de programmation / outils (Python, Java, Power BI etc.).

Dev Confirmé

Capacité à mettre en œuvre des mesures de sécurité pour les applications et les données, gestions des certificats, secrets

Dev Senior

Optimisation des performances des applications ou des pipelines de données.

+ Être responsable et garant de la solution (audit, inspection) = **TECH LEAD**

Expert

- Orienter les développements et les valider
- Capacité à synthétiser et à représenter des concepts complexes (schéma d'archi, par exemple)

+

- Capacité à designer une architecture JEMS
- Capacité à mettre en œuvre une architecture…

= **ARCHITECTE**

© JEMS 2023. TOUS DROITS RÉSERVÉS

57

*Exemple et principe. La liste est non exhaustive. Consulter le référentiel de compétences

Diffusion : Publique

DELIVERY

FONCTION	EXEMPLES DE COMPETENCES REQUISES DANS LA FONCTION
Chef de projet Junior	▪ **Qualité :** Connaître les exigences et bonnes pratiques de qualité projet à respecter (exigences client et JEMS). ▪ **Livrables** : Savoir suivre et communiquer l'avancement des livrables contractuels
Chef de projet Confirmé	▪ **Déléguer** : Savoir déléguer des tâches aux membres de l'équipe projet en partageant les attentes et les résultats attendus ▪ **RACI** : Savoir élaborer et suivre un RACI opérationnel et détaillé
Chef de projet Senior	▪ **Business Case :** Savoir construire un business case (Ajuster une roadmap, planification, organisation RH, compliance sécurité et juridique) ▪ **Gestion de crise :** Savoir-faire front et tenir une position face au client
Directeur de projet	▪ **Plan de charge :** Savoir élaborer un plan de charge optimisé (maximisant l'utilisation des ressources) ▪ **RAF :** Savoir estimer (ou faire estimer) le reste à faire d'un projet / programme et le communiquer régulièrement dans les instances de contrôle de delivery (ex : Boond, CED)
Directeur de projet Senior	▪ **Control Tower** : Accompagner le delivery de l'entreprise en assurant un suivi et un contrôle des projets. Tant sur le respect des engagements et des pratiques d'excellence, que de la rentabilité, etc ▪ ...

© JEMS 2023. TOUS DROITS RÉSERVÉS

*Exemple et principe. La liste est non exhaustive. Consulter le référentiel de compétences

2 RÔLES ADDITIONNELS

RH

Recrutement	• Savoir mener une évaluation technique (test, mise en situation)
Management	• Faire l'entretien de suivi de PE de ses collaborateurs (validation/renouvellement/fin) • Savoir négocier le salaire de son collaborateur au comité salaire
Communication	• Capacité à réaliser un feedback constructif
Gestion de crise	• Capacité à agir sous pression • Savoir alerter le service RH en cas de besoin
Plan de carrière	• Savoir définir un plan de carrière dès la validation de la PE et assurer son suivi lors de l'entretien annuel • Savoir évaluer les compétences des collaborateurs • Savoir réaliser des coachings personnalisés
Employabilité	• Accompagner ses collaborateurs à faire le DC de compétences • Capacité à réaliser de la transmission de savoir, former afin de développer les compétences des collaborateurs • Être fort de proposition quant aux formations possibles pour le collaborateur

Business

Compte	▪ Accompagner les sales à faire la stratégie de développement de compte ▪ Faire le plan d'action du développement de compte ▪ Participer au déroulement / mise en œuvre du plan du développement de compte
Appel d'offre	▪ Savoir définir une stratégie de réponse différenciante et piloter le déroulée de la réponse ▪ Savoir Piloter le déroulée d'une réponse à un appel d'offre ▪ Capacité à rédiger des slides impactantes et différenciants dans les RAO (une partie sur laquelle on est identifié) ▪ Savoir définir une stratégie de soutenance et la dérouler
Avant-vente vente	▪ Capacité à être décisif en rdv business (aboutissement sur une prestation, projet) ▪ Capacité à embarquer un client (niveau direction) ▪ Savoir présenter une conviction, une démarche et un REX

© JEMS 2023. TOUS DROITS RESERVÉS

*Exemple et principe. La liste est non exhaustive. Consulter le référentiel de compétences

Diffusion : Publique

LE SUIVI DU PLAN DE CARRIÈRE

ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

1

Création de la direction du management RH.
Le plan de carrière est revu une fois trimestre

UN SUIVI TRIPARTITE

2

Entre le manager, son collaborateur et la direction du management

NOTIFICATION

3

Chaque évolution du plan est soumi à notification dans boond

© JEMS 2023. TOUS DROITS RESERVÉS

Diffusion : Publique

PLAN DE CARRIERE

Nom du collaborateur		Nom du manager		
Date d'embauche		Date du jour		

Position actuelle du collaborateur et souhait d'évolution	Bilan du plan de carrière

Chapitres / Compétences	Plan d'action	Moyens	Acteurs mobilisés	Statut	Deadline	Note
Chapitre : Recrutement						
				Non commencée		
Chapitre : Former Animer et communiquer						
				Non commencée		
Chapitre : Technique						
				Non commencée		
Chapitre : Data (analyse et gestion)						
				Non commencée		
Chapitre : Metier, Organisation, Change, Méthodologie						
				Non commencée		
Chapitre : Corporate						
				Non commencée		

© JEMS 2023. TOUS DROITS RESERVES

Exemple d'un plan de carrière d'un Consultant JEMS (1/2)

PLAN DE CARRIERE

Nom du collaborateur		Nom du manager	
Date d'embauche		Date du jour	04/02/2024

Position actuelle du collaborateur et souhait d'évolution	Bilan du plan de carrière 2024
Lead UX / Manager RH ajouter une expertise : ajouter Design Strat/DesignOps Manager	A toutes les compétences pour passer Practice (validation direction à avoir)

Chapitres / Compétences	Plan d'action	Moyens	Acteurs mobilisés	Statut	Deadline	Note
Chapitre : Former Animer et communiquer						
Participation communauté : expertise Research	Partir de la mission renault (ROI, KPIs de l'UXR) pour alimenter les normes et standards JEMS	1 point mensuel avec la communauté	Communauté	Fin		Sujets : Normes et Standards, BBL, tutorat-formation
Participation communauté : expertise Research	Accompagner tous les métiers dans leurs actions d'audit et de recueil de besoins	Formation Initiation aux techniques d'interviews + coaching (Centre de Service Design), BBL Audit Dev Ops HITACHI	Communauté + Centre de Service Design	En cours		Accompagnement de l'équipe DEVOPS sur les techniques d'interviews et le guide d'entretien de l'audit HITACHI
Formation	Partir de la mission Renault (Upskilling) pour accompagner les formateurs dans l'ingénierie et le suivi de formation	Récupérer le Kit QUALIOPI fait chez RENAULT et l'adapter pour JEMS	Communauté + Gaëlle	En cours		Version du Kit Jems, à mettre à jour, BBL + Création Teams dédié formateurs (vu avec Gaëlle)
Chapitre : Technique						
Lead UX Research	Formation atomic research, formation mental model	2 jours de formation (en inter) + coaching par UXR expert	Anaïs Digital (ou autre presta de formation ?) = budget ?	Non commencée	1 semestre 2025	Maintenant que JEMS Belgique est accessible : à programmer?
Product Design	Formation OPQUAST + Certification	Cours Opquast + partage des expériences des autres UX certifiés (exemple : refonte site Jems)	Autoformation + communauté Opquast Jems	Fin		certification obtenu 925/1000 points
Conception : Figma	Augmenter les compétences designOps / et les compétences outils	Auto-formation sur les modules web + prévoir coaching ?	coaching figma	Fin		reste Design system
Chapitre : Data (analyse et gestion)						
La data...	Acculturation à la data : technologies, métiers, tendances, positionnement de Jems	A définir avec l'équipe Data Renault Jems ????	~~PDG + AhmedHaieb ??~~ En collab avec Eléonore MANDONNET (pour animer un atelier Data Thinking)	Fin	1er Trimestre	Atelier fait aux UX DAYS (20,21 juin 2024)
Chapitre : Metier, Organisation, Change, Méthodologie						
DesignOps (UXR) : JobToBeDone, XP Map	Mettre en place la méthodo / livrables UXR	S'appuyer sur la mission Renault		En cours	01/03/2025	Quasi récupérable pour alimenter la communauté
Chapitre : Corporate						
Organisation Jems, offre JEMS	Repasser le badge : **objectif OR** (aujourd'hui Argent, mais avec le temps...)	Un peu de temps et d'entrainement	L Dufour	Non commencée	1 trimestre	Toujours d'actualité les badges ?
Organisation Jems, offre JEMS	Ttravailler sur l'offre "centre de service design"	à prendre sur le temps JEMS (hors mission Renault)	L Dufour	En cours	1 trimestre	Découpage de l'offre (périmètre, compétences mobilisées, livrables), méthode de commercialisation (tickets 1/2 jour, pack), actions commerciales, etc. Avec L Dufour et Juliette BINET.

© JEMS 2023. TOUS DROITS RÉSERVÉS

Exemple d'un plan de carrière d'un Consultant JEMS (2/2)

Product Design	Formation OPQUAST + Certification	Cours Opquast + partage des expériences des autres UX certifiés (exemple : refonte site Jems)	Autoformation + communauté Opquast Jems	Fin		certification obtenu 925/1000 points
Conception : Figma	Augmenter les compétences designOps / et les compétences outils	Auto-formation sur les modules web + prévoir coaching ?	coaching figma	Fin		reste Design system
Chapitre : Data (analyse et gestion)						
La data...	Acculturation à la data : technologies, métiers, tendances, positionnement de Jems	A définir avec l'équipe Data Renault Jems ????	~~PDG + AhmedHaieb ??~~ En collab avec Eléonore MANDONNET (pour animer un atelier Data Thinking)	Fin	1er Trimestre	Atelier fait aux UX DAYS (20,21 juin 2024)
Chapitre : Metier, Organisation, Change, Méthodologie						
DesignOps (UXR) : JobToBeDone, XP Map	Mettre en place la méthodo / livrables UXR	S'appuyer sur la mission Renault		En cours	01/03/2025	Quasi récupérable pour alimenter la communauté
Chapitre : Corporate						
Organisation Jems, offre JEMS	Repasser le badge : **objectif OR** (aujourd'hui Argent, mais avec le temps...)	Un peu de temps et d'entrainement	L Dufour	Non commencée	1 trimestre	Toujours d'actualité les badges ?
Organisation Jems, offre JEMS	Ttravailler sur l'offre "centre de service design"	à prendre sur le temps JEMS (hors mission Renault)	L Dufour	En cours	1 trimestre	Découpage de l'offre (périmètre, compétences mobilisées, livrables), méthode de commercialisation (tickets 1/2 jour, pack), actions commerciales, etc. Avec L Dufour et Juliette BINET.

© JEMS 2023. TOUS DROITS RESERVÉS

10.7. Parcours de formation

Parcours de formation et de certification personnalisé

Entretien professionnel annuel

1 — FIXATION DU RDV

Le manager doit envoyer une invitation au collaborateur au moins **un mois** avant le RDV en lui transmettant le guide et la trame.

2 — REALISATION DU RDV

Les deux parties doivent remplir et signer le document de l'entretien professionnel dès la fin de celui-ci.

3 — ENVOYER LE DOCUMENT

Le document de l'entretien professionnel doit être envoyé à l'adresse suivante : rh@jems-group.com par le manager

4 — TRAITEMENT DE L'INFORMATION

Les demandes de formation/mobilité seront traitées par le service RH.

5 — COMITE FORMATION

Le Comité se réunit trimestriellement pour traiter les demandes

254 collaborateurs formés en 2023
VS 200 collaborateurs en 2022

Diffusion : Publique

10.8. Plan de formation externe

NOM	PRENOM	INTITULES FORMATION	Date de début	Date de fin	Heures réalisées
PISSOT	Gwendaline	Formation à l'éco-conception	18/01/2024	18/01/2024	7
HUGUES	Jérémie	Formation à l'éco-conception	18/01/2024	18/01/2024	7
BIJEIRE	Antoine	Formation à l'éco-conception	18/01/2024	18/01/2024	7
LEGALL	Ludovic	Formation à l'éco-conception	18/01/2024	18/01/2024	7
BOUGHZOU	Ikram	Formation Elasticsearch Engineer	05/02/2024	08/02/2024	26
CHAOUED	Khaled	Cloudera on demand Training Library + Cloudera Certification Exam	18/01/2024	18/02/2024	21
LAMI	Léah	Habilitation électrique B2V/B2	19/02/2024	21/02/2024	21
VANNIER	Franck	AIPR Concepteur	05/03/2024	05/03/2024	7
ROUDET	Sidney	Formation amiante SS4 Opérateurs (Initial)	29/01/2024	30/01/2024	14
ELHAJ	Mohamed Radhouan	Réussir la certification SAFe Agilist	11/03/2024	12/03/2024	14
LE MAURE	Stéphane	Sauveteur Secouriste du Travail (SST)	29/05/2024	31/05/2024	14
KOKORA	Jean-Philippe	Formation Réussir la certification SAFe Agilist	11/03/2024	12/03/2024	14
NDOYE	Bada	Formation Réussir la certification SAFe Agilist	29/04/2024	30/04/2024	14
ACHCHAT	Rachida Maria	Formation ISTQB® niveau Foundation, Agile Tester	30/09/2024	01/10/2024	14
AFZALI	Darius	Formation e-learning Habilitation électrique H0V H0 B0	15/02/2024	15/02/2024	2
TSEKOU	Koffi	Formation Testeur Certification ISTQB Foundation	03/06/2024	05/06/2024	21
CLAIRAND	Agnès	Formation INDESIGN niveau 2	26/06/2024	28/06/2024	21
NOOROYA	Yasmine	Formation SAFe PO/PM	13/06/2024	14/06/2024	14
CHAUVIN	Gaëlle	Formation Google Search	24/04/2024	25/04/2024	6

NOM	PRENOM	INTITULES FORMATION	Date de début	Date de fin	Heures réalisées
RAKIC	Lazar	Formation Google Search	24/04/2024	25/04/2024	6
DOS REIS	Florent	Formation Google Search	24/04/2024	25/04/2024	6
PEIGNE	Lise	Formation Google Search	24/04/2024	25/04/2024	6
MOINY	Etienne	Formation Google Search	24/04/2024	25/04/2024	6
DAMART	Alexandra	Formation Google Search	24/04/2024	25/04/2024	6
HERVE	Timothée	Formation Google Search	24/04/2024	25/04/2024	6
KIRECHE	Aziza	Formation SAFe PO/PM	12/09/2024	13/09/2024	14
LOUNAS	Samira	Formation Agile : Devenir Product Owner et réussir la certification PSPO niveau 1	10/06/2024	11/06/2024	14
BONZENE	Juste	Formation Datagalaxy	15/05/2024	15/05/2024	7
NEJLAOUI	Skander	Formation Datagalaxy	15/05/2024	15/05/2024	7
LAMI	Léah	HABILITATION ELECTRIQUE HE MANOEUVRE - NIVEAU INITIAL	17/05/2024	17/05/2024	7
LE	Dang Thi	Formation Anglais	06/05/2024		30
PISSOT	Gwendaline	Formation Réussir la certification SAFe Agilist	14/10/2024	15/10/2024	14
LEBORGNE	François	Formation Android perfectionnement	22/10/2024	25/10/2024	28
LENTZ	Matthieu	Formation Process Com Partie 1	05/09/2024	06/09/2024	14
NOGUEIRA	Flavio	Formation Anglais	16/05/2024		20
BELLIR	Imène	Perfectionner ses interventions à l'oral	04/07/2024	05/07/2024	14
MEZHOUD	Juba	TSAE Rédaction de document d'organisation – niveau 1	01/07/2024	12/07/2024	70
FABRE	Julien	TSAE Rédaction de document d'organisation – niveau 1	01/07/2024	12/07/2024	70
MEROUZE	Ronan	Habilitation électriqueB2V/BR/BC/H0	29/07/2024	29/07/2024	7
BELAATI	Hatem	Formation TensorFlow : Deep Learning & AI	09/09/2024	12/09/2024	28
LI	Siyang	Formation DMBOK	10/12/2024	18/12/2024	17

NOM	PRENOM	INTITULES FORMATION	Date de début	Date de fin	Heures réalisées
HAJJI	Hajar	Réussir la certification SAFe RTE	07/10/2024	09/10/2024	21
TABET	Meriem	Formation e-learning Habilitation électrique H0V H0 B0	13/09/2024	13/10/2024	2
ROCCA	Floriane	Formation e-learning Habilitation électrique H0V H0 B0	13/09/2024	13/10/2024	2
NEJLAOUI	Skander	Formation Coswin	05/07/2024	09/07/2024	35
OUEDRAOGO	Moussa	Formation Coswin	05/07/2024	09/07/2024	35
BEN AMMAR	Amira	Formation Coswin	05/07/2024	09/07/2024	35
CHAMPION	Stéphane	Formation Devenir Scrum et réussir la certification PSM niveau 1	17/10/2024	18/10/2024	14
LENTZ	Matthieu	Formation Process Com Partie 2	10/10/2024	11/10/2024	14
MEROUZE	Ronan	Recyclage Habilitation Electrique : B2V-BR-BC-H0V	07/10/2024	07/10/2024	7
DANIALOU	Nouroudine	Formation ALLPLAN Coffrage	04/11/2024	19/11/2024	28
DANIALOU	Nouroudine	Formation ALLPLAN Ferraillage	25/11/2024	26/11/2024	14
RADHOUAN	Elhaj Mohamed	Formation SwiftUI, développer simplement vos interfaces utilisateur pour iOS	02/12/2024	04/12/2024	21
DHEMAIED	Rihab	Formation SwiftUI, développer simplement vos interfaces utilisateur pour iOS	02/12/2024	04/12/2024	21
DELPECH	Jérémy	Formation COSWIN 2	16/10/2024	05/11/2024	21
NEJLAOUI	Skander	Formation COSWIN 2	16/10/2024	05/11/2024	21
OUEDRAOGO	Moussa	Formation COSWIN 2	16/10/2024	05/11/2024	21
BEN AMMAR	Amira	Formation COSWIN 2	16/10/2024	05/11/2024	21
MALDELAR	Laure	Formation Gestes qui sauvent	15/11/2024	15/11/2024	2
MEROUZE	Ronan	Formation Gestes qui sauvent	15/11/2024	15/11/2024	2
ADAM	Coralie	Formation Gestes qui sauvent	15/11/2024	15/11/2024	2

Diffusion : Publique

NOM	PRENOM	INTITULES FORMATION	Date de début	Date de fin	Heures réalisées
CAVE	François	Formation Gestes qui sauvent	15/11/2024	15/11/2024	2
FRANCOIS	Séverine	Formation Gestes qui sauvent	15/11/2024	15/11/2024	2
CLAIRAND	Agnès	Formation Gestes qui sauvent	15/11/2024	15/11/2024	2
FRANCOU	Rodolphe	Formation Gestes qui sauvent	15/11/2024	15/11/2024	2
DEPARIS	Cécile	Formation réussir la certification SAFe PC (Program Consultant)	16/12/2024	19/12/2024	28
BEJAOUI	Ghazi	Formation Réussir la certification SAFe Agilist	18/11/2024	19/11/2024	14
PONCET	Rémi	Formation Econception des services numériques	03/12/2024	05/12/2024	21
PELLICIOLI	Marine	Formation Econception des services numériques	03/12/2024	05/12/2024	21
LETAY	Benoit	Formation Econception des services numériques	03/12/2024	05/12/2024	21
LEBORGNE	François	Formation Econception des services numériques	03/12/2024	05/12/2024	21
LAZARO	Olivier	Formation Econception des services numériques	03/12/2024	05/12/2024	21
JOUENNE	Julien	Formation Econception des services numériques	03/12/2024	05/12/2024	21
GRAFF	Cyril	Formation Econception des services numériques	03/12/2024	05/12/2024	21
DAVID	Matthias	Formation Econception des services numériques	03/12/2024	05/12/2024	21
BINEAU	Timothée	Formation Econception des services numériques	03/12/2024	05/12/2024	21
BAILLARGEAU	Flavien	Formation Econception des services numériques	03/12/2024	05/12/2024	21
TAMAZIRT	Sarah	Formation Réussir la certification SAFe Agilist	12/12/2024	13/12/2024	21
DAOUD	Soufiane	Formation Réussir la certification SAFe Agilist	12/12/2024	13/12/2024	21
CHAOUI	Said Abdelmalek	Formation Réussir la certification SAFe Agilist	12/12/2024	13/12/2024	21
PONCET	Rémi	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21

Diffusion : Publique

NOM	PRENOM	INTITULES FORMATION	Date de début	Date de fin	Heures réalisées
PELLICIOLI	Marine	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
LETAY	Benoit	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
LEBORGNE	François	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
LAZARO	Olivier	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
JOUENNE	Julien	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
GRAFF	Cyril	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
DAVID	Matthias	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
BINEAU	Timothée	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
BAILLARGEAU	Flavien	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
MEZHOUD	Juba	Rédaction de documents d'organisation et de sécurité des chantiers - Niveau 2	02/12/2024	13/12/2024	70
SGAIER	Mustapha	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
COOWAR	Fabhil	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
BERNARDI	Pierre	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
LOUKILI	Yoann	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
BA	Ibrahima	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
ABBES	Ghada	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
ZOUAOUI	Junaid	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
TINANI	Saad	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
THINON	Maëlle	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
SGAIER	Mustapha	Formation Econception des services numériques	18/12/2024	20/12/2024	21

Diffusion : Publique

NOM	PRENOM	INTITULES FORMATION	Date de début	Date de fin	Heures réalisées
PELLICIOLI	Marine	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
LETAY	Benoit	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
LEBORGNE	François	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
LAZARO	Olivier	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
JOUENNE	Julien	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
GRAFF	Cyril	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
DAVID	Matthias	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
BINEAU	Timothée	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
BAILLARGEAU	Flavien	Formation Formation Sécurité des applications	16/12/2024	18/12/2024	21
MEZHOUD	Juba	Rédaction de documents d'organisation et de sécurité des chantiers - Niveau 2	02/12/2024	13/12/2024	70
SGAIER	Mustapha	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
COOWAR	Fabhil	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
BERNARDI	Pierre	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
LOUKILI	Yoann	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
BA	Ibrahima	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
ABBES	Ghada	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
ZOUAOUI	Junaid	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
TINANI	Saad	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
THINON	Maëlle	Formation Qualité des Applications	02/12/2024	04/12/2024	21
SGAIER	Mustapha	Formation Econception des services numériques	18/12/2024	20/12/2024	21

Diffusion : Publique

10.9. Handicap

PRÉFET
DES HAUTS-
DE-SEINE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction Régionale
Interdépartementale de l'Economie,
de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

UES JEMS
A l'attention de Elise MENDES-TAVARES
Responsable Mission handicap
8, rue de l'Hôtel de Ville
92200 NEUILLY-SUR-SEINE

Affaire suivie par : M. Raphaël ADAM
Courriel : raphael.adam@drieets.gouv.fr

Téléphone. : 01 47 86 42 60

Réf. :
PJ : Arrêté portant agrément de votre accord

Date : 27 OCT. 2023

Objet : Décision d'agrément de votre accord d'UES en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés 2023-2025

Madame,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-jointe la décision d'agrément prise en application des articles L 5212-8, R 5212-12 et suivants du Code du travail, relative à votre accord portant sur l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés, que vous avez conclu le 10 janvier 2023 avec les élus de l'UES.

Cette décision d'agrément fait suite à l'avis favorable émis par la Commission Départementale de l'Emploi et de l'Insertion le 10 octobre 2023.

L'arrêté DRIEETS-UD92 N°2023-500 a été publié au Recueil des Actes Administratifs du département des Hauts de Seine.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

L'Attaché principal
d'administration de l'Etat

Raphael ADAM

Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
Unité départementale des Hauts-de-Seine – 11, Boulevard des Bouvets – 92000 NANTERRE - Standard : 01 47 86 40 00
www.travail-emploi.gouv.fr -- www.economie.gouv.fr - https://idf.drieets.gouv.fr - Allô Service Public : 3939 (Service payant)

Diffusion : Publique

News interne
Il y a 2 mois • Lecture 1 minute

Actu JEMS

Notre nouvelle référente handicap chez JEMS

Plus de 2,7 millions de personnes ont une reconnaissance administrative de leur handicap en France.

Parmi elles, 80% ont un handicap considéré comme "invisible".

Ce n'est pas une raison pour invisibiliser le handicap !

Assistez au webinar de sensibilisation le jeudi 24 novembre à 9h30 !

Enregistrez dans outlook

Elise Mendes Tavares, est la nouvelle référente handicap chez JEMS !

Son rôle :

- Elle informe, oriente et accompagne les personnes en situation d'handicap
- Elle fait le lien entre les différents acteurs internes et externes
- Elle pilote les actions handicap du plan RSE de l'entreprise
- Elle est ambassadrice de l'emploi des personnes handicapées

Pour vous sensibiliser sur le sujet, nous vous invitons à suivre le webinar de présentation et de sensibilisation le jeudi 24 novembre à 9h30 sur Teams.

Vous pouvez également vous sensibiliser davantage en réalisant les défis sur la plateforme Vendredi.

Diffusion : Publique

News interne
il y a 7 mois • Lecture 42 minutes

Envoyer

RH

[Webconférence RH] : Replay sensibilisez-vous au handicap

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

JEMS a obtenu son premier accord handicap

Pensez à vous sensibiliser sur la plateforme Vendredi !

Le handicap qu'est-ce que c'est ? Toutes les infos ici

80% des handicaps sont invisibles

24% de la population active est en situation de handicap

5,9 millions de personnes en âge de travailler et en situation de handicap n'ont pas de reconnaissance administrative

Le handicap est le 1er motif de discrimination en France puis 5 ans

Les personnes en situation d'handicap peuvent rencontrer des discriminations tout au long de leur parcours professionnel

Le référente handicap, sa mission :

- Sensibiliser
- Accompagner la mise en oeuvre de la politique handicap
- Communiquer sur les actions
- Echanger avec les administrations et organismes externes

Vous vous demandez pourquoi réaliser la démarche MDPH ? Contactez Elise MENDES TAVARES !

Corporate News

Diffusion : Publique

app.vendredi.cc
il y a 8 mois • Lecture 1 minute

11 Partager

Vendredi

[Vendredi] : Handicaps et travail : luttons contre les discriminations

Le fait d'être en situation de handicap ou d'avoir une maladie chronique multiplie par trois le risque d'être victime de discrimination au travail par rapport à un individu blanc, hétérosexuel et en bonne santé (Source : Défenseur des droits, toutes choses égales par ailleurs).

Des progrès sont toutefois à relever : la proportion d'entreprises qui emploient des personnes en situation de handicap est en augmentation depuis 2006 et le sujet du handicap est de moins en moins tabou au travail (Agefiph).

Comment faire pour que l'équation handicap+travail soit synonyme d'inclusion ?

Concocté par les équipes de Vendredi, ce parcours de sensibilisation vous fait progresser sur les enjeux du handicap :

🔎 Retenir les chiffres clé et les obligations légales en entreprise

👀 Prendre conscience des discriminations tout au long de la vie professionnelle

✊ Identifier des bonnes pratiques pour plus d'inclusion au travail

Lire l'original sur app.vendredi.cc

Diffusion : Publique

WE MAKE DATA INGENIOUS

CORPORATE COMMUNICATION

Bonjour,

Dans le cadre de la **semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées**, nous vous invitons à suivre une webconférence de sensibilisation.

Pour pouvoir mener une bonne politique d'inclusion, il est essentiel d'embarquer la totalité des salariés de l'entreprise ; vous êtes les **premiers ambassadeurs de cette politique** !

Cette webconférence a pour objectif de vous informer des obligations légales des entreprises, mais surtout de vous rappeler les **dispositifs mis en place chez JEMS**.

Je vous donne rendez-vous le :

- Mardi 21 novembre
- A 11h45
- Sur Teams

Elise Mendes Tavares

Référente handicap

Diffusion : Publique

WE MAKE DATA INGENIOUS

CORPORATE COMMUNICATION

Rencontrez un champion handisport !

Bonjour,

Dans le cadre de la **semaine SEEPH** (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées), nous souhaitions organiser un évènement marquant.

A cet effet, nous vous donnons l'opportunité de rencontrer ***Axel Alletru***, ancien espoir français du motocross devenu paraplégique à 20 ans, suite à une chute lors d'un circuit de motocross pendant les championnat du monde.

Rêves et carrière brisées, il a su se reconstruire et rester l'athlète de haut niveau qu'il a toujours été. Après des mois de rééducation il reprend le sport et devient le **premier pilote paraplégique vainqueur du rallye Dakar face aux valides**.

D'une tragédie, c'est une histoire de vie qu'il souhaite nous partager. Nous apprendre que malgré les difficultés, rien n'est impossible.

Rendez-vous le 30 novembre à partir de 16h45

Si vous souhaitez vous inscrire à l'évènement*, merci de valider votre participation sur la plateforme Vendredi.

Pour les personnes en région, l'évènement sera retransmis en Teams.

Je m'inscris en présentiel 🙋‍♀️ **Je m'inscris sur Teams 💻**

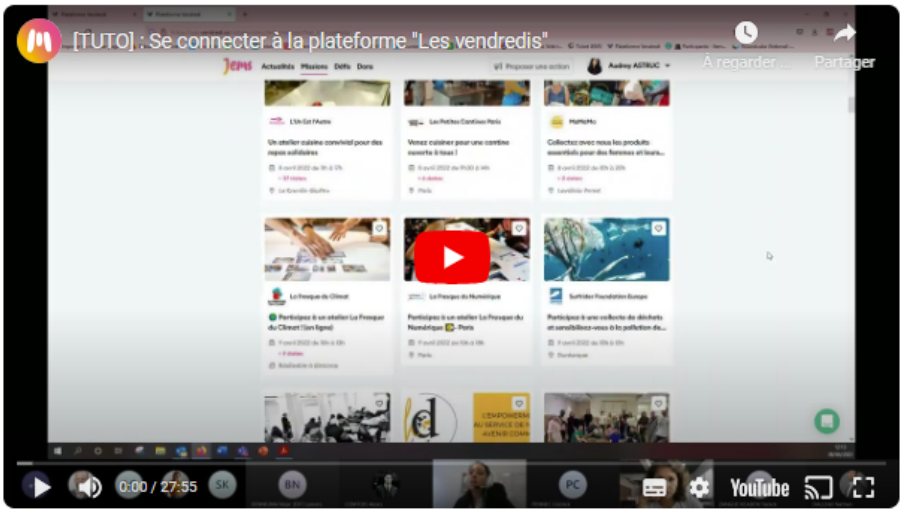
Diffusion : Publique

News interne
il y a 2 ans • Lecture 1 minute

18 1 Envoyer

Vendredi

[TUTO] : Se connecter à la plateforme "Vendredi"



C'était l'une de vos demandes de l'enquête Great Place To Work : être une entreprise plus engagée socialement. Nous vous avons écouté ! JEMS est maintenant partenaire de la plateforme "Vendredi" une plateforme solidaire.
Pour ceux qui n'ont pu assister à la présentation, voici le replay ainsi que le tuto de connexion.
A très bientôt sur Les vendredi !

C'était l'une de vos demandes de l'enquête Great Place To Work : être une entreprise plus engagée socialement. Nous vous avons écouté ! JEMS est maintenant partenaire de la plateforme "Vendredi" une plateforme solidaire.

Pour ceux qui n'ont pu assister à la présentation, voici le replay ainsi que le tuto de connexion.

A très bientôt sur Vendredi !

Documents (1)

Tuto connexion_Les vendredi.pdf

Diffusion : Publique

10.10. Non-Discrimination

JEMS

Emetteur : DRH
A destination de : Service Recrutement
Date : Février 2022

NOTE DE SERVICE

Non-discrimination à l'embauche

La présente note de service a pour objet de récapituler les dispositions légales en matière de recrutement et ce, afin que toutes personnes intervenant dans le processus recrutement en soient informées.

Partie I : LES DISPOSITIONS LEGALES EN MATIERE DE RECRUTEMENT

Il existe des dispositions légales liées au droit pénal et au droit du travail qui condamne tout acte discriminatoire.

JEMS autant de par ses valeurs que dans le cadre des dispositions légales doit veiller au respect de l'ensemble de ces dispositions.

Aussi, il est essentiel de rappeler les dispositions légales suivantes :

- Selon le Code du Travail (Article L. 122-45 du Code du Travail) :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou sauf inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de son état de santé ou son handicap. »

Une discrimination est directe lorsqu'elle est caractérisée comme telle (ie. Une discrimination d'un groupe de personne de façon intentionnelle sur des éléments condamnables amenant un désavantage significatif, par exemple, des préjugés ou stéréotypes). Une discrimination est indirecte lorsqu'un critère, apparemment neutre, entraîne un désavantage significatif. A ce titre, les fiches d'entretiens et les commentaires insérés dans la base de données des sociétés du groupe JEMS ne doivent faire aucune mention, directement et/ou indirectement à aux principes édictés par l'article L. 122-45 du Code du Travail.

- Selon le Code Pénal :
  - L'article 225.1 du Code Pénal énonce :

« constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine , de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie

ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales ».

- L'article 225.2 du Code Pénal précise les sanctions encourues :

Les personnes physiques sont passibles de 3 ans d'emprisonnement et/ou de 45 000 € d'amende. Les personnes morales sont passibles d'une amende de 225 000 €. Elles peuvent également être placées sous surveillance judiciaire pour une durée de 5 ans au plus, être condamnées à l'affichage du jugement etc.

A noter donc que la responsabilité pénale de chaque personne physique et morale se rendant coupable d'acte discriminatoire peut être engagée en tant que personne intervenant dans la procédure recrutement.

Partie II : EXCLUSION DES DONNEES DITES DISCRIMINANTES

La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), instituée par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et qualifiée d'autorité administrative indépendante interdit de renseigner les données dites sensibles (ie. discriminantes). Cette exclusion se fait dans le but de prévenir toute discrimination directe et/ou indirecte sur la base de critères autres que professionnels.

Selon la disposition de l'article 31 de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, **il est absolument interdit de conserver et donc en amont de collecter les données suivantes :**

- Origines raciales ;
- Opinions politiques, philosophiques ou religieuses ;
- Appartenances syndicales ;
- Informations relatives à la santé ou à la vie sexuelle des personnes.

Ces renseignements peuvent être collectés qu'avec accord préalable du candidat et uniquement si elles sont justifiées par la spécificité du poste à pourvoir. La recommandation n° 02-217 du 21 mars 2002 de la CNIL précise que la collecte des informations suivantes n'est pas conforme aux dispositions légales (sauf cas particulier : nature très spécifique du poste à pourvoir, règles en vigueur dans le pays étranger concerné par le poste) :

- Date d'entrée en France ;
- Date de naturalisation ;
- Modalités d'acquisition de la nationalité française ;
- Nationalité d'origine
- Détail de la situation militaire : sous la forme « objecteur de conscience, ajourné, réformé, motifs d'exemption ou de réformation, arme, grade » ;
- Adresse précédente ;
- Entourage familial (nom, prénom, nationalité, profession et employeur du conjoint ainsi que nom, prénom, nationalité, profession, employeur, des parents, des beaux-parents, des frères et sœurs et des enfants) ;
- État de santé ;
- Taille ;
- Poids ;
- Vue ;
- Condition de logement (propriétaire ou locataire) ;
- Vie associative ;
- Emprunts souscrits.

Cette liste n'est pas considérée comme exhaustive.

Diffusion : Publique

Dans le même ordre d'idée et en application des dispositions légales en matière de discrimination et la tenue des fichiers (vu dans le chapitre précédent), il est interdit de collecter et de consigner des informations auprès des candidats faisant référence de façon directe et/ou indirecte à :

- Origines ;
- Mœurs ;
- Orientation sexuelle ;
- Appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race
- Opinions politiques et/ou syndicales ;
- Activités syndicales et mutualistes ;
- Convictions religieuses
- Particularité physique ;
- État de santé ou handicap (sauf en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail)
- État de grossesse.

De ce fait, la CNIL énonce dans l'article 226-16 du code pénal :

« Le fait, hors les cas prévus par la loi, de mettre ou de conserver en mémoire informatisée des données à caractère personnel qui directement ou indirectement, font apparaître les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, ou les appartenances syndicales des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à l'orientation sexuelle de celle-ci, est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende. »

Pour conclure, notre processus de recrutement se doit donc d'être exclusivement centré sur l'évaluation de la personnalité, des compétences techniques et fonctionnelles en adéquation des postes à pourvoir au sein des sociétés du groupe JEMS.

10.11. KPI

UES JEMS (JEMS) UES

389309360

Hauts-de-Seine, Île-de-France

Voir les autres entreprises composant l'UES

Tranche effectifs assujettis :
De 251 à 999 inclus

Année	Note	Détails	
2025 (données 2024)	**95**	Écart rémunérations : **40** Écart taux promotions : **15** Hautes rémunérations : **5**	Écart taux d'augmentations : **20** Retour congé maternité : **15**
2024 (données 2023)	**95**	Écart rémunérations : **40** Écart taux promotions : **15** Hautes rémunérations : **5**	Écart taux d'augmentations : **20** Retour congé maternité : **15**
2023 (données 2022)	**94**	Écart rémunérations : **39** Écart taux promotions : **15** Hautes rémunérations : **5**	Écart taux d'augmentations : **20** Retour congé maternité : **15**
2022 (données 2021)	**89**	Écart rémunérations : **39** Écart taux promotions : **10** Hautes rémunérations : **5**	Écart taux d'augmentations : **20** Retour congé maternité : **15**
2021 (données 2020)	**84**	Écart rémunérations : **34** Écart taux promotions : **15** Hautes rémunérations : **0**	Écart taux d'augmentations : **20** Retour congé maternité : **15**

Diffusion : Publique