

Santé & Sécurité au Travail

Rapport Janvier 2024 à Juin 2025

Titre	Santé & Sécurité au Travail		
Diffusion	Publique		
Langue	Français		

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

Etat	Validé		
Nom du fichier	Santé & Sécurité_Rapport 2024-2025_V1.0		

Révisions :

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

Jacques BENHAMOU

✓ Certified by  youSign

Table des matières

1.	Gestion du document	4
2.	Introduction	6
3.	Prévention de la Sécurité des collaborateurs.....	6
3.1.	De nouveaux locaux à Levallois-Perret et à Nantes	6
3.1.1.	Déploiement et conformité.....	6
3.1.2.	Satisfaction et appropriation des espaces.....	6
3.1.3.	Description des aménagements	7
3.1.4.	Impact environnemental	7
3.2.	Conformité réglementaire et maîtrise des risques liés à la sécurité des sites.....	7
3.2.1.	Travaux de mise en conformité et sécurisation des nouveaux sites	7
3.2.2.	Vérifications réglementaires, suivi documentaire et conformité technique	8
3.2.3.	Organisation opérationnelle de la sécurité	8
3.2.4.	Ambiances physiques et ergonomie.....	8
3.2.5.	Gouvernance centralisée, suivi et amélioration continue	9
3.2.6.	Audit de sécurité par un auditeur externe : BUREAU VERITAS	9
3.3.	Postes de travail adaptés.....	9
3.3.1.	Risques ergonomiques : un enjeu prioritaire dans le secteur numérique	9
3.3.2.	Modernisation du matériel informatique : un choix responsable	10
3.3.3.	Mobilier ergonomique : un environnement de travail adapté	10
3.3.4.	Accessibilité et inclusion	10
3.4.	Sensibilisation et formation à la santé et à la sécurité	11
3.4.1.	Intégration dès l'onboarding : un réflexe sécurité ancré.....	11
3.4.2.	Formation continue et sensibilisation annuelle.....	12
3.4.3.	Sensibilisation à la lutte contre l'incendie	12
3.4.4.	Sensibilisation aux gestes qui sauvent.....	13
3.5.	Lutte contre les risques psychosociaux et promotion du bien-être mental.....	13
3.5.1.	Une stratégie structurée en matière de santé mentale.....	13
3.5.2.	Prévention des RPS en environnement de travail.....	13
4.	Santé individuelle et collective.....	14
4.1.	Nouvelle mutuelle 2025 : un soutien renforcé à la santé mentale	14
4.2.	Suivi Médical renforcé réalisé par la Médecine du Travail	14
4.3.	Préserver le lien, préparer la reprise : JEMS engagé contre la désinsertion professionnelle	15
4.4.	Aligner management et engagement RH pour faire grandir les talents.....	16

4.5.	Tolérance zéro : un dispositif structuré contre le harcèlement au travail	16
4.6.	Télétravail structuré et travail hybride : un levier de performance sociale et de bien-être ..	17
4.7.	Temps de travail aménagé : un levier d'équilibre, d'inclusion et de performance durable..	18
5.	Initiatives JEMS	18
5.1.	Initiatives sportives	18
5.2.	Initiatives solidaires : Les vendredi	19
6.	KPI JEMS	20
6.1.	Indice de Satisfaction des collaborateurs : Le smiley	20
6.2.	KPI clé : les accidents du travail et de trajet	22
6.3.	KPI principal : le taux d'absentéisme	23
7.	CONCLUSION : Certification ISO 45001	24
8.	INDEX GRI	24
9.	ANNEXES.....	26
9.1.	Formation et sensibilisation à la sécurité	26
9.2.	Fiches Réflexe.....	27
9.3.	Formation « Gestes qui sauvent »	30
9.4.	Formation SST	31
9.5.	Prévention des risques professionnels	32
9.6.	Référent Harcèlement et Agissements sexistes	33
9.7.	Initiatives JEMS.....	35
9.8.	ISO 45001	37

1. Gestion du document

Abréviations et acronymes

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

Document de Référence

Ci-dessous les documents liés à ce document :

Intitulé	Diffusion	Propriétaire
DUERP 2024	Publique	Direction
Accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail au sein de l'UES JEMS du 01/12/2022	Publique	Direction
Accord relatif au Télétravail au sein de l'UES JEMS du 01/12/2022	Publique	Direction

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

N.B. :

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

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

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

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

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

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

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

2. Introduction

Conformément à la norme *GRI 403 – Santé et sécurité au travail*, JEMS réaffirme son engagement à garantir à l'ensemble de ses collaborateurs un environnement de travail sûr, sain et respectueux, fondé sur la prévention, l'écoute et la qualité de vie au travail. Notre politique de santé et sécurité repose sur une approche proactive, structurée autour de la prévention des risques professionnels (GRI 403-2), de la formation et de la sensibilisation des équipes (GRI 403-5), ainsi que de l'amélioration continue du cadre de travail (GRI 403-7 et 403-10).

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

En agissant de manière concertée entre Direction, RH, Référents sécurité et Instances Représentatives du Personnel, JEMS veille à la protection de chacun et au déploiement d'un socle commun de prévention sur l'ensemble de ses sites en France et à l'international.

3. Prévention de la Sécurité des collaborateurs

3.1. De nouveaux locaux à Levallois-Perret et à Nantes

(Références : GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-4, GRI 403-6, GRI 302-5)

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

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

3.1.1. Déploiement et conformité

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



Une **étude de risques** formalisée a été conduite en amont des déménagements par la Cellule Sécurité de JEMS, avec un suivi strict pendant et après les transferts (*GRI 403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigations des incidents*). Deux études ont ainsi été réalisées, une par site, contribuant à maintenir un bilan sans incident majeur lié à la sécurité.

3.1.2. Satisfaction et appropriation des espaces

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

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

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

3.1.3. Description des aménagements

Les nouveaux locaux intègrent des bureaux ergonomiques, lumineux et modulables, favorisant confort et productivité (*GRI 403-6 Promotion de la santé des travailleurs*), ainsi que des salles de réunion connectées, des espaces collaboratifs, des zones de détente.

A Levallois-Perret, des services de conciergerie et une salle de sport sont mis à disposition.

À Nantes, les collaborateurs bénéficient de prestations de kinésithérapie mensuelles et de livraisons hebdomadaires de paniers de fruits.

3.1.4. Impact environnemental

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

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

(Références : *GRI 403-1 à 403-7 ; GRI 416-1*)

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

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

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

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

3.2.2. Vérifications réglementaires, suivi documentaire et conformité technique



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

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

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

Conformément à l'article R.4121-1 du Code du travail et aux bonnes pratiques issues de la norme GRI, JEMS actualise son DUERP au moins une fois par an, ou dès qu'un changement significatif affecte les conditions de travail. La version 2024 (v2.1) a été adoptée le 16 juillet 2024 par le CSE de l'UES JEMS. Elle tient compte de l'évolution des risques, notamment :

- Le risque résiduel lié à l'environnement post-sanitaire (propreté des espaces partagés, qualité de l'air) ;
- Les risques psychosociaux, actualisés à partir des observations RH, des enquêtes internes (smiley mensuel) et des échanges avec les HRBP ;
- Les risques spécifiques au télétravail et à l'hybridation du travail (isolement, charge mentale, gestion du temps).

L'analyse des risques est complétée d'un plan d'actions annuel, décliné par site et par nature de risques, incluant des mesures préventives, des outils de communication (affichage, BeJEMS, webinaires), des formations (quiz sécurité, sensibilisation au stress, etc.), et des réunions d'équipe avec points hebdomadaires obligatoires.

3.2.3. Organisation opérationnelle de la sécurité



Conformément au GRI 403-5 (*Formation des travailleurs en santé et sécurité*), JEMS a mis en place un dispositif complet de sécurité opérationnelle :

- 1 SST (Sauveteur Secouriste du Travail) formé par site, en application du Code du travail (R.4224-15),
- Déploiement de défibrillateurs automatisés externes (DAE) sur tous les sites,
- Formations aux gestes qui sauvent et à l'usage du DAE dispensées à une part significative des collaborateurs,
- Désignation et formation de guides-files et serre-files, avec titulaires et suppléants sur chaque site.
- Des exercices d'évacuation sont réalisés au moins une fois par an, conformément aux exigences réglementaires.

3.2.4. Ambiances physiques et ergonomie

Conformément à l'indicateur GRI 403-6 (*Promotion de la santé des travailleurs*), les locaux ont été aménagés pour limiter les risques liés aux ambiances physiques :

- Matériaux satinés non réfléchissants,
- Éclairage ergonomique anti-éblouissement,
- Stores filtrants pour maîtrise de la luminosité,
- Espaces d'isolement pour appels et visioconférences,

- Matériel informatique portable et ergonomique.

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

3.2.5. Gouvernance centralisée, suivi et amélioration continue

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

La Cellule Sécurité assure le pilotage et le suivi global des actions de prévention, la mise à jour des registres, la coordination des audits et la planification des formations et exercices. Elle garantit également la conformité documentaire et la remontée des indicateurs clés, permettant d'envisager l'obtention de la certification à la norme ISO 45001 en octobre 2025.

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

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



- ✓ L'absence de non-conformité concernant la sécurité physique des personnes,
- ✓ La conformité des systèmes de vidéoprotection au RGPD
- ✓ L'efficacité des dispositifs anti-intrusion
- ✓ La vérification rigoureuse du registre de sécurité
- ✓ La conformité des vérifications annuelles obligatoires
- ✓ Le suivi des formations sécurité réalisées sur chaque site
- ✓ La formation délivrée aux Référents Sécurité locaux

3.3. Postes de travail adaptés

(Références GRI : GRI 403-6 – *Promotion de la santé des travailleurs*, GRI 403-1 – *Approche de gestion de la santé et sécurité au travail*, GRI 403-4 – *Participation et consultation des travailleurs*)

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

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

3.3.2. Modernisation du matériel informatique : un choix responsable

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



Matériel fourni à chaque collaborateur :

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

environnement de travail adapté

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



3.3.3. Mobilier ergonomique : un

Aménagements clés :

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

3.3.4. Accessibilité et inclusion

(GRI 403-6 – Prise en compte des besoins spécifiques des personnes handicapées)

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



Dispositifs mis en place :

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

Bureaux et équipements adaptés sur prescription médicale.

Bonnes pratiques :



Chez JEMS, les collaborateurs en situation de handicap invisible, notamment DYS (dyslexie, dysorthographe, etc.), peuvent, s'ils le souhaitent, **signaler leur profil en apposant le logo "Certified Dyslexic"** sur leurs supports professionnels (signature mail, badge, etc.). Cette démarche volontaire vise à **faciliter la compréhension, l'inclusion et l'adaptation de l'environnement de travail.**

L'équipe RH est disponible pour accompagner chaque salarié dans la mise en place de solutions personnalisées, **dans un cadre confidentiel et bienveillant.**

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

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

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

En 2024, **100 % des nouveaux collaborateurs ont suivi ce module**, clôturé par un Quiz de Sécurité obligatoire (*GRI 403-5 : Formation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail*).

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

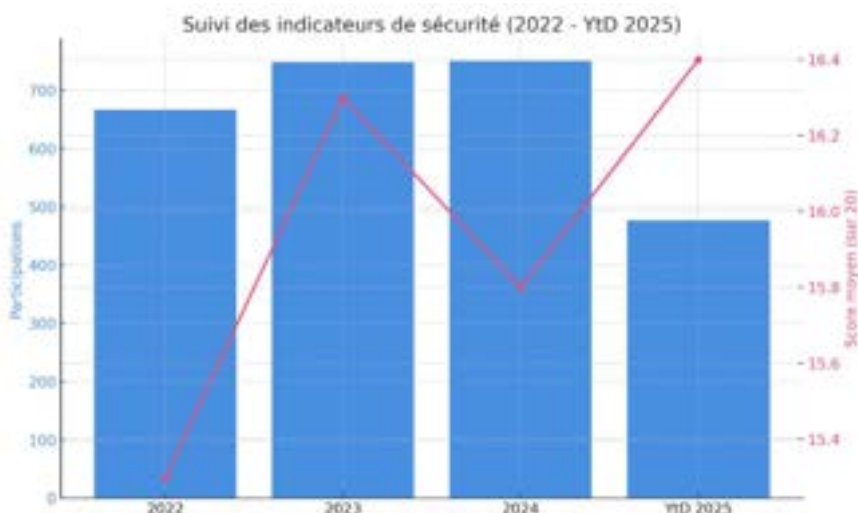
3.4.2. Formation continue et sensibilisation annuelle

Une politique de formation continue est mise en œuvre pour l'ensemble des salariés. En 2024, **75,6 % des collaborateurs en poste ont complété le Quiz Général de Sécurité annuel**, diffusé par le Service Sécurité (*GRI 403-5 : Formation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail*).

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

Suivi des indicateurs santé et sécurité depuis 2022

Indicateur	2022	2023	2024	YtD 2025
Participations au Quiz Général de Sécurité	667	748	751	477
Score moyen au Quiz Général de Sécurité (<i>note sur 20</i>)	15,3	16,3	15,8	16,4



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

3.4.3. Sensibilisation à la lutte contre l'incendie

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

Par ailleurs, **100 % des sites JEMS ont réalisé un exercice d'évacuation incendie en 2024**, comme prévu par le dispositif interne de gestion des risques (*GRI 403-6 : Promotion de la santé des travailleurs*).

3.4.4. Sensibilisation aux gestes qui sauvent

(Références GRI : 403-5, 403-6 ; Code du travail : art. R4224-15 à R4224-16)



100 % des guides-files et serre-files formés aux gestes de premiers secours sur les sites de Nantes et Levallois-Perret

100 % des défibrillateurs installés sur les sites JEMS et vérifiés

1 session de recyclage gestes qui sauvent tous les 2 ans, à partir de 2025, pour l'ensemble

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

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

Cette action répond à une double exigence :

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

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

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

(GRI : 403-1 Santé et sécurité au travail – Approche de gestion ; 403-4 Participation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail ; 403-6 Promotion de la santé des travailleurs)

3.5.1. Une stratégie structurée en matière de santé mentale

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

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

3.5.2. Prévention des RPS en environnement de travail

Les bonnes pratiques internes validées par le médecin du travail en 2023 se poursuivent et sont régulièrement mises à jour.

Parmi les actions structurelles déployées sur les sites :

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

- Certification ISO 27001 pour la sécurité de l'information et la réduction des risques numériques

4. Santé individuelle et collective

4.1. Nouvelle mutuelle 2025 : un soutien renforcé à la santé mentale

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

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

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



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

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



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

Les services santé mentale de MySantéclair :

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



100 %
des collaborateurs
et leur famille couverts
par le nouveau contrat
depuis le 01/01/2025

4.2. Suivi Médical renforcé réalisé par la Médecine du Travail

JEMS s'engage à ce que l'ensemble de collaborateurs puissent bénéficier d'une Visite d'Information et de Prévention permettant de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, et ce dès leur embauche.



Depuis 2021, JEMS favorise la téléconsultation pour l'ensemble de ses collaborateurs, afin d'améliorer les conditions des rendez-vous médicaux obligatoires et facultatifs auprès de son partenaire PREVEAM.

Si la téléconsultation médicale est réalisée sur le lieu de travail, JEMS met à la disposition du salarié, sur l'ensemble de ses sites, un local adapté permettant d'effectuer l'examen dans de bonnes conditions sonores et visuelles et de garantir la confidentialité des échanges.

JEMS informe également l'ensemble de ses collaborateurs des modalités de suivi de leur état de santé par le service de médecine du travail et sur la possibilité dont ils disposent, à tout moment, de bénéficier d'une visite à leur demande avec le médecin du travail.



Le suivi médical à l'embauche est pleinement assuré chez JEMS, avec un **taux de réalisation des visites d'information et de prévention (VIP) de 100 %** sur l'ensemble des recrutements. En 2024, **230 rendez-vous ont été honorés**, un chiffre en légère baisse par rapport à 2023 (276), directement corrélé à une **dynamique de recrutement moins soutenue** cette année. Ce résultat témoigne toutefois du **maintien rigoureux des obligations en santé au travail**, conformément à la norme **GRI 403-3** et à l'article R4624-10 du Code du travail.

4.3. Préserver le lien, préparer la reprise : JEMS engagé contre la désinsertion professionnelle

JEMS a souhaité opérer un suivi plus particulier des collaborateurs en arrêt de travail de longue durée.

Aussi, en 2022, JEMS a organisé 2 « **rendez-vous de liaison** » visant à faciliter le maintien du lien entre l'employeur et le salarié en cas d'arrêt de travail de plus de 30 jours (Article L1226-1-3 Code du travail).

Ce rendez-vous permet d'informer le salarié des actions de lutte contre la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise, et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail ; entretien apprécié par les collaborateurs en ayant bénéficié.

En 2023, le service Ressource Humaine a proposé **5 rendez-vous de liaison qui ont tous été acceptés par les collaborateurs** afin d'envisager leur reprise d'activité.

En 2024, le service Ressource Humaine a proposé **6 rendez-vous de liaison qui ont tous été acceptés par les collaborateurs** afin d'envisager leur reprise d'activité.

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

Depuis 2022, JEMS a intégré à son équipe RH un Human Resource Business Partner (HRBP), garant d'un accompagnement individualisé des collaborateurs et d'une meilleure articulation entre les équipes managériales et les Ressources Humaines. (GRI 2-30 – Responsabilités de la plus haute instance de gouvernance en matière de politiques sociales et RSE)

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

Le HRBP est un acteur clé de l'expérience collaborateur. Il intervient à chaque étape du parcours professionnel :

- dès l'arrivée du collaborateur (onboarding),
- via un questionnaire de suivi à 15 jours,
- lors de la période d'essai et en suivi post-intégration,
- en amont des départs (offboarding),
- au fil de la collaboration via les points RH mensuels avec les pôles,
- et dans l'analyse continue de la satisfaction exprimée par les collaborateurs.

(GRI 401-1 – Nouveaux employés et rotation du personnel)

En 2024, le HRBP a agi à la fois comme :

- conseiller stratégique auprès des managers pour la gestion des talents, l'adaptation au changement et la performance collective,
- ambassadeur de la culture JEMS, en assurant la conformité aux engagements RH, éthiques et réglementaires. (GRI 2-30)

Depuis 2024, les HRBP participent activement aux instances de pilotage RSE du Groupe JEMS. Leur présence y permet d'articuler les enjeux RH et les engagements du Groupe autour du bien-être au travail, de la diversité, de la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) et de la prévention des risques psychosociaux (RPS).

(GRI 403-6 – Promotion de la santé des travailleurs ; GRI 403-10 – Risques identifiés liés à la santé professionnelle ; GRI 405-1 – Diversité des employés et gouvernance)

En intégrant les retours du terrain, les alertes précoces et les besoins spécifiques des collaborateurs, les HRBP renforcent l'efficacité des actions RSE menées et contribuent à ancrer les politiques sociales dans une dynamique de progrès continu.

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

Références GRI : GRI 403-7 – Prévention et atténuation des impacts sur la santé ; GRI 103-2 – Approche de management)

Depuis 2022, JEMS a mis en place un dispositif formalisé de prévention et de traitement des situations de harcèlement moral, sexuel et d'agissements sexistes. Ce dispositif s'inscrit dans une démarche de conformité réglementaire, de protection de la santé mentale et de promotion d'un environnement de travail respectueux et inclusif.

Un Référent Harcèlement et Agissements Sexistes est désigné au sein du Comité Social et Économique (CSE) et formé aux principes de droit du travail, à la conduite d'entretien confidentiel, ainsi qu'aux techniques d'enquête interne. Il a pour mission d'orienter, d'informer et d'accompagner tout collaborateur concerné, dans un cadre confidentiel.



Les principales missions du Référent comprennent :

- La sensibilisation régulière des salariés, à travers des sessions d'information, affichages, webinaires et diffusions via BeJEMS ;
- L'information sur les recours externes : Inspection du travail, médecine du travail, Défenseur des droits ;
- La gestion du processus de signalement interne (modalités de saisie, traitement des signalements, communication à la Direction) ;
- La réalisation d'enquêtes internes lorsque la gravité des faits le nécessite, dans un cadre déontologique précis.

En 2022, aucun cas n'a été signalé.

En 2023, un cas de harcèlement moral et d'agissements sexistes a été signalé et traité par les Référents Harcèlement. Une enquête a été menée conformément au protocole interne, avec restitution des conclusions à la Direction. La situation a été réglée à l'issue d'un processus de médiation entre les parties.

En 2024 et au premier semestre 2025, aucun cas n'a été signalé. Le dispositif reste actif et connu des collaborateurs via plusieurs canaux d'information (mail, affichage, portail BeJEMS).

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

Depuis la crise sanitaire de 2020, JEMS a su adapter rapidement son organisation pour garantir à ses collaborateurs la continuité d'activité dans un cadre sécurisé, tout en assurant des conditions de travail favorables à distance. Cette transformation a reposé sur une mise à disposition d'équipements adaptés (PC, écrans, solutions VPN) et un accompagnement des équipes managériales.

En 2022, dans une logique d'harmonisation des pratiques, un Accord interne relatif au télétravail a été négocié et signé entre la Direction et les représentants du personnel.

Ce texte définit de manière claire les règles applicables en matière de travail à distance, dans le respect :

- de l'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site,
- du droit et du devoir à la déconnexion,
- des principes de santé et de sécurité des travailleurs à domicile (GRI 403-7),
- et des règles encadrant la durée du travail.

L'accord prévoit, selon les entités et la nature du poste, la possibilité de télétravailler jusqu'à deux jours par semaine, sur la base du volontariat et d'un cadre managérial de confiance.

Constat depuis 2023 :

Le télétravail constitue désormais un levier structurant de qualité de vie au travail et de performance RH, avec des effets positifs mesurables :

- **Flexibilité organisationnelle accrue** : meilleure autonomie dans la gestion des horaires, favorisant l'équilibre des temps de vie ;
- **Réduction des déplacements domicile-travail**, limitant la fatigue et l'empreinte carbone ;
- **Attractivité renforcée sur un marché de l'emploi concurrentiel**, notamment auprès des profils en tension, sensibles à la souplesse des modalités de travail.

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

JEMS place l'équilibre des temps de vie au cœur de sa politique RH, dans une logique de bien-être, de fidélisation et de prévention des risques psychosociaux. Pour cela, l'entreprise propose à l'ensemble de ses collaborateurs des horaires aménagés et individualisés, afin de leur permettre d'anticiper les contraintes liées aux transports, à la parentalité ou à leurs engagements personnels.

Des mesures spécifiques sont prévues pour les futures mamans, avec des aménagements d'horaires ou de déplacement, en lien avec le médecin du travail ou les RH, garantissant un accompagnement individualisé et bienveillant.

Dans le cadre du management de proximité, les responsables d'équipe sont régulièrement sensibilisés :

- au respect des horaires raisonnables ;
- à la limitation des sollicitations numériques hors temps de travail (droit à la déconnexion) ;
- à l'organisation efficace des réunions, dans le respect du temps prévu.

Chaque année, un point sur la charge de travail est intégré à l'entretien annuel d'évaluation, permettant d'identifier d'éventuelles situations de surcharge ou d'optimiser l'organisation, notamment en télétravail. Pour structurer durablement cette approche, un accord interne sur l'aménagement du temps de travail a été signé à l'échelle de l'UES JEMS le 1er décembre 2022. Il formalise les bonnes pratiques internes et prévoit que chaque collaborateur à temps plein bénéficie de **10 jours de Récupération du Temps de Travail (RTT) par an**.

Constat depuis 2023 :

- L'accord permet une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle, avec un taux d'adhésion fort de la part des collaborateurs.
- Les périodes de repos supplémentaires (RTT) contribuent à réduire la fatigue chronique et l'absentéisme.
- Il constitue un avantage concurrentiel pour le recrutement et la rétention des talents dans un contexte de forte tension sur le marché du travail qualifié.

5. Initiatives JEMS

5.1. Initiatives sportives

Pour permettre aux collaborateurs de se maintenir en forme, JEMS les encourage à la pratique d'une activité physique en proposant de participer à hauteur de 100 € à la pratique d'un sport (en salle, en association...) pour le collaborateur et/ou sa famille.

Depuis 2020, JEMS promeut le sport en organisant des activités sportives telles que des cours de salsa (2 fois par mois au siège), des séances de relaxation, des prestations d'un kinésithérapeute.

JEMS participe également à des rencontres sportives en finançant l'inscription et le matériel des participants : la course ODYSSEA contre le cancer du sein, la Solidarity Race, Glisse en cœur...

En 2024, près de 70 % des collaborateurs ont bénéficié de cette aide financière de 100 €.

5.2. Initiatives solidaires : Les vendredi

Via la plateforme Les Vendredi, l'opportunité est donnée aux salariés de soutenir, sur leur temps de travail, des associations en France.

Les salariés bénéficient notamment de **2 journées par an, payées par JEMS**, pour réaliser une ou plusieurs actions solidaires, liées notamment aux thématiques sur la Santé.

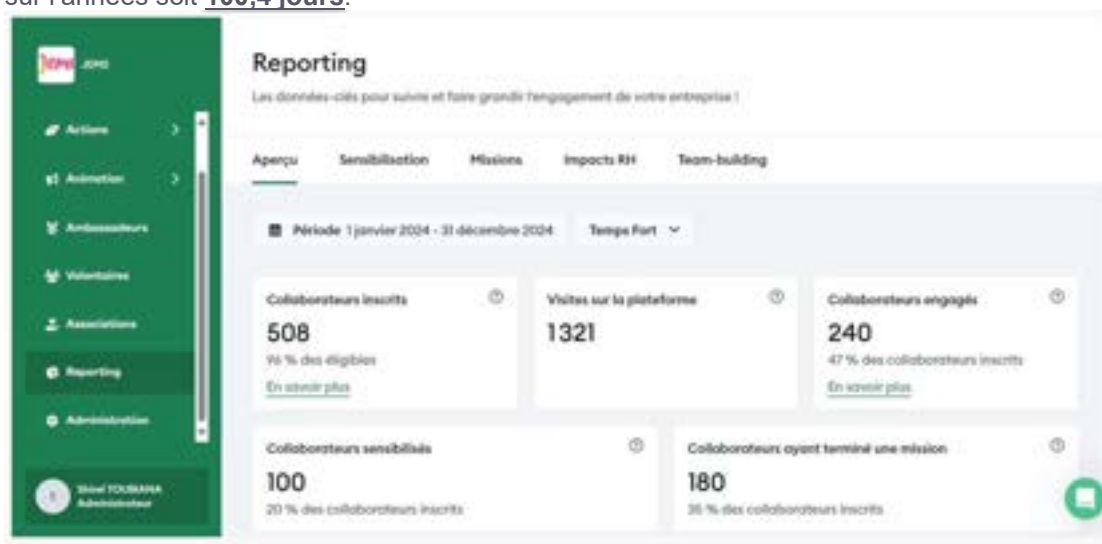
En 2022, 62 collaborateurs ont été sensibilisés à l'Environnement (34%), au handicap (13%) à l'égalité des genres (10%) et à la Santé (9%).

En 2023, l'accent a été mis sur les actions de sensibilisation relatives à l'environnement (38%), le handicap (21%) mais aussi l'insertion professionnelle (20%) et la santé des salariés (12%).





155 collaborateurs ont été sensibilisés sur ces sujets en 2023.

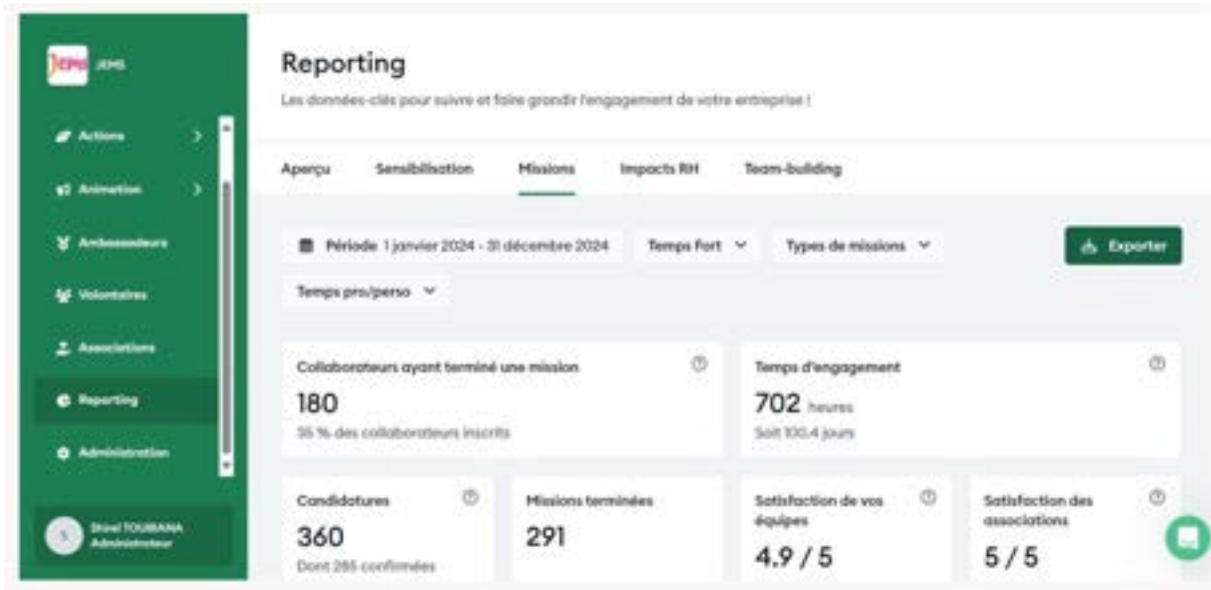
En 2024, 15% des collaborateurs ont été sensibilisés à l'environnement, 15% à l'emploi et l'insertion professionnelle, et 9% au handicap.

100 collaborateurs ont été sensibilisés en 2024 et 240 collaborateurs ont été engagés sur une action solidaire auprès d'associations telles que « En avant toute(s) », « Watch the sea France » soit 47% du nombre de collaborateurs inscrits, sur un temps d'engagement global de 702 heures sur l'année soit 100,4 jours.



Associations les plus populaires

Association	Nombre de missions	Temps d'impact
 En avant toute(s)	54	109,6h
 Watch The Sea France	1	70h
 acceslibre	1	70h
 Ma Petite Planète	1	70h



L'engagement solidaire des collaborateurs de JEMS connaît une progression constante, reflet d'une culture d'entreprise inclusive et responsable. Grâce à la plateforme Les Vendredi, près de la moitié des effectifs se sont investis concrètement pour des causes sociales et environnementales. Cette mobilisation témoigne de la force du collectif JEMS au service de l'intérêt général.

6. KPI JEMS

6.1. Indice de Satisfaction des collaborateurs : Le smiley

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

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

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

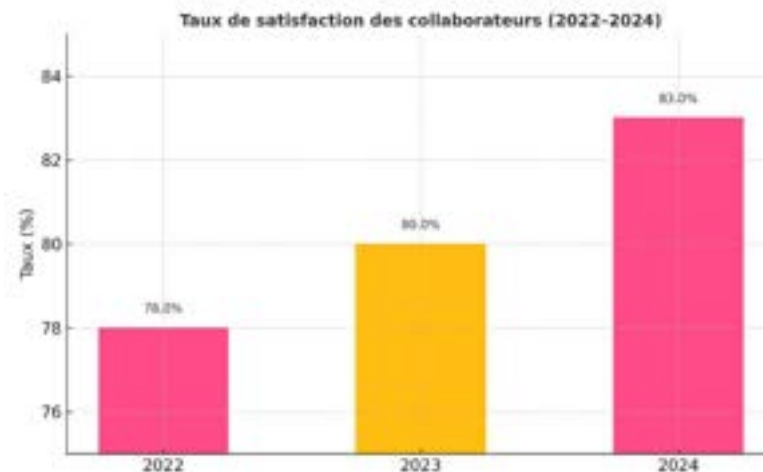


Chaque mois, le Service Ressources Humaines analyse ce KPI. Les collaborateurs ayant coché un smiley « très mécontent » et « mécontent » sont contactés par le HRBP qui engage, à l'issue d'un entretien avec le collaborateur, les actions nécessaires.

Une revue est faite mensuellement avec la Direction.

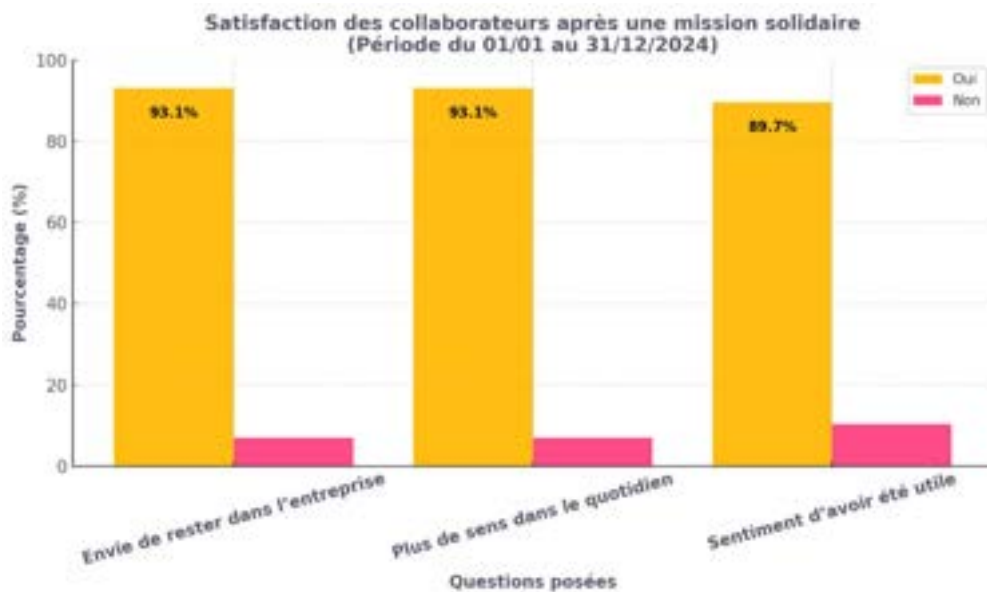
SMILEY	% en 2022	% en 2023	% en 2024
Très bien	24%	27%	29%
Bien	54%	53%	54%
Mécontent	18%	16%	13%
Très mécontent	4%	4%	4%

Au regard des KPI, nous constatons que le **taux de satisfaction des collaborateurs est en nette progression depuis 2022** (smiley « très bien » et « bien »).



Via notre partenaire Les VENDREDI, nous mesurons également la satisfaction des collaborateurs ainsi que le NPS des salariés.

Les collaborateurs ont le sentiment d'avoir été utile (89,7 %), donne plus de sens à leur quotidien (93,1 %) et ont envie de rester dans une entreprise portant ses valeurs et offrant ce type d'actions (93,1%)



Extrait des statistiques Les Vendredi



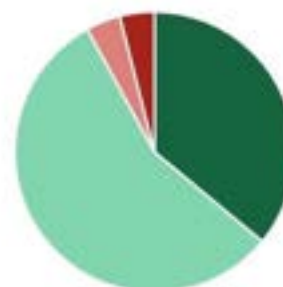
Fidélisation

Cela contribue-t-il à votre envie de rester dans l'entreprise ?

92% de vos équipes sont d'accord.

Moyenne constatée : 88%

- Tout à fait d'accord : 36 % - 9
- Plutôt d'accord : 56 % - 14
- Plutôt pas d'accord : 4 % - 1
- Pas du tout d'accord : 4 % - 1



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

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

En 2022, aucun accident du travail n'a eu lieu ; preuve que les actions de prévention relatives à la santé et la sécurité des collaborateurs porte ses fruits.

En 2023, aucun accident du travail n'est noté, 3 accidents de trajet non suivis d'arrêt de travail sont quantifiés.

En 2024, 3 accidents du travail ont été comptabilisés :

- 2 accidents de trajet ayant été suivis d'1 jour d'arrêt de travail
- 1 accident de travail, d'un collaborateur en télétravail, qui a été suivi de 51 jours d'arrêt de travail

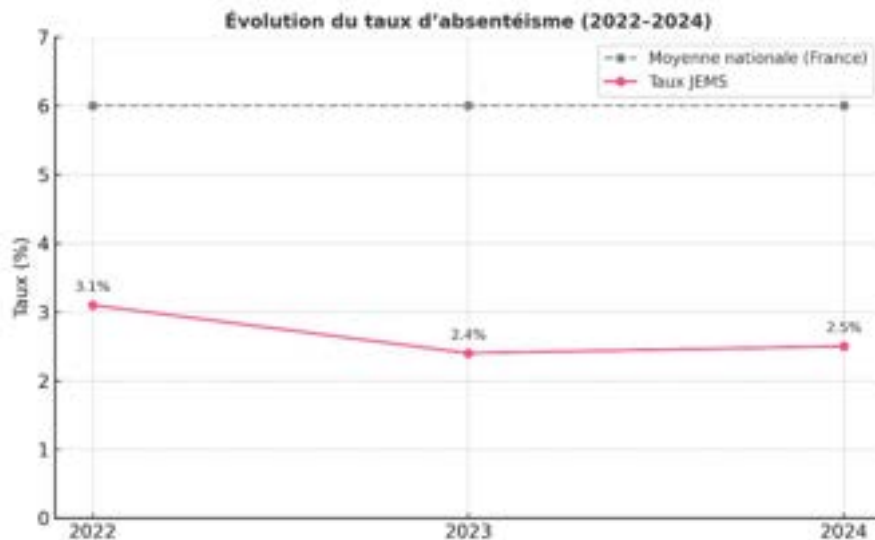


Entre 2022 et 2024, les résultats confirment l'efficacité des actions de prévention mises en place par JEMS en matière de santé et sécurité. Aucun accident de travail n'a été déclaré en 2022 ni en 2023, témoignant d'une culture de la prévention bien ancrée. Les accidents de trajet recensés en 2023 et 2024 n'ont entraîné que des arrêts très courts, ce qui reflète une bonne gestion des risques liés à la mobilité. Seul un accident en télétravail a été enregistré en 2024, traité avec un accompagnement renforcé. Ces données confirment la solidité du dispositif de Santé et Sécurité au Travail de JEMS.

6.3. KPI principal : le taux d'absentéisme

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

JEMS affiche un **taux d'absentéisme remarquablement bas, à 2,4 % en 2023 et 2,5 % en 2024**, contre une moyenne nationale stable autour de 6 % tous secteurs confondus. Ce résultat confirme l'efficacité des politiques de prévention santé, de qualité de vie au travail et de gestion des risques psychosociaux.



Depuis 2022, JEMS a instauré les rendez-vous de liaison pour les collaborateurs en arrêt de longue durée (> 30 jours), dans une logique de maintien du lien, de prévention de la désinsertion professionnelle et d'anticipation du retour. En 2023, 5 rendez-vous ont été organisés et acceptés, et 6 en 2024 – preuve de la pertinence et de l'adhésion à ce dispositif d'accompagnement humain et structurant.

7. CONCLUSION : Certification ISO 45001

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

Dans une logique d'amélioration continue et d'alignement avec les standards internationaux, JEMS a engagé au second semestre 2025 un processus de certification **ISO 45001 : 2018, norme de référence en matière de système de management de la santé et de la sécurité au travail**. Cette démarche mobilise les fonctions RH, HSE, managériales et les représentants du personnel autour d'un objectif commun : garantir un cadre de travail respectueux de l'humain, conforme aux exigences réglementaires, et résolument tourné vers la prévention.

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

8. INDEX GRI

Référence GRI	Intitulé	Thème principal
GRI 103-2	Approche de management	Gestion des politiques sociales
GRI 302-5	Réduction de la demande énergétique	Impact environnemental des bâtiments

Référence GRI	Intitulé	Thème principal
GRI 401-1	Nouveaux employés et rotation du personnel	Ressources humaines
GRI 401-2	Avantages sociaux offerts aux employés à temps plein	Avantages et qualité de vie
GRI 403-1	Système de management de la SST	Approche de gestion des risques
GRI 403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigations	Évaluation des risques professionnels
GRI 403-3	Services de santé au travail	Suivi médical
GRI 403-4	Participation, consultation et communication SST	Dialogue social et implication
GRI 403-5	Formation des travailleurs en SST	Sensibilisation sécurité
GRI 403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Santé mentale, ergonomie, QVCT
GRI 403-7	Prévention des impacts négatifs liés au travail sur la santé	Télétravail, harcèlement, RPS
GRI 403-10	Autres effets sur la santé identifiés	Suivi RH, absentéisme
GRI 405-1	Diversité des employés et gouvernance	Inclusion, égalité des chances
GRI 416-1	Évaluation des impacts sur la santé et la sécurité des produits et services	Conformité réglementaire
GRI 2-30	Responsabilité de la gouvernance en matière de politiques sociales	Engagement de la direction

9. ANNEXES

9.1. Formation et sensibilisation à la sécurité



Bonjour à tous,

La sécurité de l'information est un pilier essentiel de notre entreprise, et chacun de nous a un rôle clé à jouer.

Le **quiz sécurité 2025** a pour objectif de renforcer nos réflexes face aux menaces croissantes et de consolider notre conformité aux exigences de **ISO 27001**.

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

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

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

[Je réponds au quiz](#)

Cordialement,

La cellule Sécurité

securite@jems-group.com

9.2. Fiches Réflexe

RÉFLEXE INCENDIE

Que faire face à un début d'incendie ?

Cas n° 1 – Incendie à priori maîtrisable

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



Olivier LAJNE
Responsable incendie

Dans le cas où le feu ne peut pas être maîtrisé : passer au cas n° 2

– En cas d'incendie

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

– Une fois au point de rassemblement

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

Cas n° 2 – Incendie non maîtrisable

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



FICHE RÉFLEXE INCENDIE

Que faire face à un début d'incendie ?

Cas n° 1 – Incendie à priori maîtrisable

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



Olivier LAJNE
Responsable incendie

Dans le cas où le feu ne peut pas être maîtrisé : passer au cas n° 2

Cas n° 2 – Incendie non maîtrisable

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



LE RÔLE DES COLLABORATEURS/COLLABORATRICES

– En cas d'incendie

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

– Une fois au point de rassemblement

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

FICHE RÉFLEXE INCENDIE

Que faire face à un début d'incendie ?

Cas n° 1 – Incendie à priori maîtrisable

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



Olivier LAINE
Responsable incendie

Dans le cas où le feu ne peut pas être maîtrisé : passer au cas n° 2

Cas n° 2 – Incendie non maîtrisable

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



LE RÔLE DU GUIDE-FILE

– En cas d'incendie

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

– Une fois au point de rassemblement

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

FICHE RÉFLEXE INCENDIE

Que faire face à un début d'incendie ?

Cas n° 1 – Incendie à priori maîtrisable

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



Olivier LAINE
Responsable incendie

Dans le cas où le feu ne peut pas être maîtrisé : passer au cas n° 2

Cas n° 2 – Incendie non maîtrisable

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



LE RÔLE DU SERRE-FILE

– En cas d'incendie

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

– Une fois au point de rassemblement

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

FICHE RÉFLEXE INCENDIE

Que faire face à un début d'incendie ?

Cas n° 1 – Incendie à priori maîtrisable

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



Olivier LAINE
Responsable incendie

Dans le cas où le feu ne peut pas être maîtrisé : passer au cas n° 2

Cas n° 2 – Incendie non maîtrisable

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



LE RÔLE DU RESPONSABLE D'ÉVACUATION



– Au déclenchement de l'alarme

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



– Une fois au point de rassemblement

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



– Une fois l'incendie terminé

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

9.3. Formation « Gestes qui sauvent »



ATTESTATION DE SENSIBILISATION AUX GESTES QUI SAUVENT

Nantes, le 15/11/2024

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

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

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

Le Président de la FNPC
François RICHEZ



Le titulaire de l'attestation

9.4. Formation SST

ATTESTATION DE FIN DE FORMATION

Article L. 6353-1 du Code du Travail

RH REFELX organisme de formation déclaré sous le n° 93560705500 auprès du préfet des ALPES MARITIMES, atteste que :

GUILBAUD Ninon

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

Intitulé	Sauveteur Secouriste du Travail (SST) – Formation initiale
Rappel des objectifs A l'issue de la formation, le stagiaire sera en capacité de :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intervenir rapidement et efficacement lors d'une situation d'accident du travail dans l'établissement ou dans la profession. 2. Acquisition des connaissances pour apporter les premiers secours et les conduites à tenir en attendant l'arrivée des secours
Durée	14 heures

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

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

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

Fait à Lyon, le 11/02/2025

N de document : RF STT0000JMMAAAA

(1) pour les mentions valides



9.5. Prévention des risques professionnels

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS
GESTES ET POSTURES FACE À L'ÉCRAN

ADAPTER L'ÉCRAN DE TRAVAIL

- Privilégier un affichage sur un fond clair.
- L'écran doit être placé au minimum à 50cm de la tête et le haut de l'écran doit être au même niveau que celui des yeux.
- L'angle de vue doit être adapté afin de ne pas forcer sur le cou.

INSTALLER LE CLAVIER

- Placer le clavier à 10 cm du bord du bureau.
- Les poignets doivent être droits et tendus, et l'angle des coudes doit être de 90°.
- Le dos doit être reposé et les épaules détendues.

AJUSTER SON FAUTEUIL

- Les pieds doivent être à plat sur le sol ou sur un repose-pied.
- Les avant-bras sont proches du corps et les mains sont le prolongement des avant-bras.
- Le dos est soutenu par le dossier du fauteuil.

Le travail prolongé sur écran, dans des conditions inappropriées, peut contribuer à l'apparition de fatigue visuelle et de douleurs.

7 CONSEILS

Pour agir au quotidien contre la fatigue visuelle et posturale

1



Alterner les tâches (déplacements, manuscrites...)

2



Pour le clic, taper légèrement les touches en utilisant tous les doigts

3



Revenir aux manettes d'une main afin de limiter l'utilisation de la souris

4



Régler les paramètres de l'écran (intensité, contraste...)

5



Préférer les fonds clairs et les interfaces simples

6



Faire des pauses visuelles régulières (15 secondes toutes les deux heures)

7



Changer de posture régulièrement et réaliser des exercices de détente

9.6. Référent Harcèlement et Agissements sexistes

LE HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT MORAL
(SELON L'ARTICLE L.1152-1 DU CODE DU TRAVAIL) :

Agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à :

		
Une atteinte à ses droits et à sa liberté	Une altération de sa santé physique et/ou mentale	Une menace pour son évolution professionnelle

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL
(SELON L'ARTICLE L.1153-1 DU CODE DU TRAVAIL) :

		
Imposer de manière répétée	Des propos ou comportements à connotation sexuelle	Portant atteinte à sa dignité ou lui créant une situation intimidante, hostile ou dégradante
		
Toute forme de pression grave	Même de manière non-répétée	Dans le but d'obtenir un acte sexuel ou profil de l'auteur ou d'un tiers

DÉFINITION DES AGISSEMENTS SEXISTES
(SELON L'ARTICLE L.1142-2-1 DU CODE DU TRAVAIL) :

		
Comportement ou agissement	lié au sexe d'une personne	Portant atteinte à sa dignité ou lui créant une situation intimidante, hostile ou dégradante

LA RÉFÉRENTE HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES CHEZ JEMS :

DAHLY Rizlane est la référente chez JEMS

Tu peux la contacter par Teams ou par mail : rdahly@jems-group.com







News interne

Il y a un an • Lecture 1 minute



Nos nouveaux référents harcèlement et agissements sexistes chez JEMS

LE HARCELEMENT MORAL, SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

DÉFINITION DU HARCELEMENT MORAL (DÉCRET L. N° 1133 DU 11 OCTOBRE 1977) :
Agissement répété susceptible d'être subi par une personne qui se voit, sans justification, le ou les droits ou libertés professionnels (article 1) :

- Une attitude ou faits de sa nature
- Une absence de respect professionnel ou moral
- Une menace pour son activité professionnelle

DÉFINITION DU HARCEMENT SEXUEL (DÉCRET L. N° 1133 DU 11 OCTOBRE 1977) :

- Un acte de harcèlement sexuel
- Une proposition ou suggestion à caractère sexuel
- Un acte ou propos de nature à troubler ou à nuire à l'activité professionnelle de la victime, quelle que soit la situation
- Tous actes de pression sexuelle
- Un acte de nature sexuelle
- Une atteinte à la dignité ou à la liberté de l'individu en tant que travailleur ou à sa santé

DÉFINITION DES AGISSEMENTS SEXISTES (DÉCRET L. N° 1133 DU 11 OCTOBRE 1977) :

- Comportement sexiste
- En la vie d'une personne
- Un acte ou propos de nature à troubler ou à nuire à l'activité professionnelle de la victime, quelle que soit la situation

LA RÉFÉRENTE HARCELEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES CHEZ JEMS :

 **DALILA DAHLY**

tu peux la contacter par Teams ou par mail : dahlyd@jems-group.com

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

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

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

9.7. Initiatives JEMS



[VENDREDI] Le parcours de sensibilisation du moment

L'isolement n'est pas la solitude : l'un est subi, l'autre peut être choisi. L'un peut engendrer des souffrances,...

Archivé il y a 2 mois



[VENDREDI] Handicap et travail : le parcours de...

Le parcours de sensibilisation à réaliser obligatoirement dès votre arrivée chez JEMS ! 😊 Rendons le monde plus...

Archivé il y a 2 mois



[VENDREDI] Les Fêtes Solidaires

Tic tac tic tac... C'est la fin d'année. Il ne reste plus que quelques heures en 2024 pour changer une vie ! 🏃 ...

Archivé il y a 2 mois



Glisse en Coeur
LE GRAND-BORNAND
EQUIPE
J-10
Jems

jems_group

Dans plus d'une semaine, nous participons au 24h de Ski de Dylissencoux, l'événement caritatif de la montagne française !

Au travers de cet événement, Glisse en Coeur récolte des dons au profit d'une cause liée à l'enfance. Cette année, via le nouveau Fonds de Dotations pour l'Enfance, 60% des dons seront reversés à l'association « Alyria » et d'autres associations locales, œuvrant chacune pour la protection et l'accompagnement des enfants marginalisés par un parcours de vie différent. Le tout se passe dans une ambiance festive, avec des concerts donnés sur le front de neige du Champagny au Grand-Bornand Chavalon !

#Caritatif #GlisseEnCoeur #24hDeSki #Association #EvénementCaritatif #Evénement #Belgenious #BelgeniousTeam #GrandBornand #Bata #BelgeniousData #BelgeniousData #DataPoint #DataPlatform #Tech #Digital

14 ans

Voir les statistiques

Partager à nouveau

Aimé par boondmanager et autres personnes
13 mars 2024

Ajouter un commentaire... Publier



Par Mollie Corbisiero • 16/06/2025



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

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

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

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

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

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

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

9.8. ISO 45001



1

Re :
JEMS
9 place Marie-Jeanne Bassot
92300 Levallois-Perret

Lyon, le 10 avril 2025

ATTESTATION DE MISE EN PLACE ISO 9001, ISO 14001 & ISO 45001

Madame/ Monsieur,

Norme Impact (IMSM) confirme que la société JEMS a engagé Norme Impact (IMSM) pour les démarches visant à la préparation, documentation et mise en application d'un système de management QSE (Qualité, environnement, sécurité) sur JEMS, suivant les directives de l'organisation internationale pour la standardisation :

- ISO 9001 :2015 – Système de management de qualité.
- ISO 14001 :2015 – Système de management environnemental.
- ISO 45001 :2018 – Système de management en santé et sécurité au travail.

Nous sommes ravis de confirmer que le programme se déroule comme prévu, que le consultant a visité l'entreprise et que la certification de JEMS avec QAS International GmbH, sur ces référentiels, se fera dans les plus brefs délais.

Sincères salutations



Lydia Nelson
Commercial Manager France
IMSM

Bureaux en France, Allemagne, Australie, Afrique du Sud, Chine,
Grande-Bretagne, Canada et États-Unis



Norme Impact Sarl
Spaces Part-Dieu, 47-49 boulevard Marius Vivier-Merle, 69003 Lyon, France.
Tel : 04 72 91 32 70 • Fax : 04 72 91 30 30 • www.imsm.com • Email : formation@imsm.com
RCS Lyon 8 428 931 494 – SIRET : 42293149400022
Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 82 69 09 30469 Région Rhône-Alpes.
Certification Qualité qualité délivrée au titre de la catégorie : Activités de formation



CQI | IRCA
LEADING QUALITY SINCE 1979