

Politique Sociale

Titre	Politique Sociale		
Diffusion	Publique		
Langue	Français		

Propriétaire	C. Adam		
Rédigé par	C. Adam	Date :	13/06/2025
Validé par	J. Benhamou	Date :	20/06/2025

Etat	Validé		
Nom du fichier	Politique Sociale_v3.0		

Révisions :

Date	Modification	Auteur	Etat	Version
11/02/2022	Création du document	C. Adam	Initial	0.1
11/02/2022	Validation du document	J. Benhamou	Validé	1.0
02/03/2023	Mise à jour du document (Objectif)	C. Adam	En revue	2.0
02/03/2023	Validation du document	J. Benhamou	Validé	2.1
13/06/2025	Mise à jour du document	C. Adam	En revue	2.2
20/06/2025	Validation du document	J. Benhamou	Validé	3.0

Table des matières

1. Introduction : Une politique sociale ambitieuse, interconnectée et alignée avec les parties prenantes.....	3
2. Une conformité réglementaire renforcée, traçable et intégrée.....	3
3. Des engagements renforcés pour l'égalité, l'inclusion, la diversité et le bien-être.....	4
4. Objectifs sociaux : indicateurs de performance et leviers d'impact.....	5
5. 7 axes prioritaires pour une politique sociale à impact.....	5
6. Une gouvernance RSE structurée, transparente et participative.....	6
7. Conclusion – Une politique engagée, publique et ancrée dans la transparence.....	7
8. Index GRI.....	8
9. Annexes : Engagement au respect d'un Salaire Décent.....	9

1. Introduction : Une politique sociale ambitieuse, interconnectée et alignée avec les parties prenantes

GRI 401, 403, 405, 406

Ce document est élaboré conformément aux lignes directrices de la norme internationale Global Reporting Initiative (GRI), notamment les standards GRI 401 (Emploi), 403 (Santé et sécurité au travail), 405 (Égalité de genre et diversité) et 406 (Non-discrimination).

La GRI permet d'assurer la comparabilité, la transparence et la rigueur des informations sociales et extra-financières publiées par JEMS. Cette politique s'articule également avec les autres politiques du Groupe : Achats Responsables, Ethique & Conformité, Protection des Données, Climat et Transition Écologique, formant ainsi un système de gestion intégré.

Elle s'intègre pleinement dans notre stratégie RSE globale et reflète notre engagement en faveur des droits fondamentaux, du progrès humain et de la justice sociale. Fondée sur les conventions de l'OIT, la Déclaration universelle des droits de l'Homme, le Pacte mondial de l'ONU et les Objectifs de Développement Durable (ODD) n°3 (santé), 5 (égalité des sexes), 8 (travail décent) et 10 (réduction des inégalités), elle vise à garantir un traitement équitable, la sécurité, la reconnaissance et le bien-être de tous les collaborateurs.

Notre politique repose sur des principes forts : égalité d'accès à l'emploi, reconnaissance des parcours, inclusion active, accompagnement des fragilités sociales, prévention des risques professionnels et psychosociaux, et promotion du dialogue social.

Elle s'applique à l'ensemble des sites de l'UES JEMS en France, ainsi qu'à nos filiales internationales.

Sa mise en œuvre s'accompagne d'un dialogue régulier avec les parties prenantes internes (IRP, RH, salariés) et externes (clients, partenaires institutionnels, réseaux sectoriels), notamment à travers des retours d'expérience, des ateliers de co-développement et des engagements collectifs (ex. Pacte mondial, clubs RSE).

2. Une conformité réglementaire renforcée, traçable et intégrée

GRI 401-2, 403-1, 403-2, 405-1

JEMS applique rigoureusement les dispositions du Code du travail, des textes européens et des conventions collectives applicables.

La politique sociale de JEMS couvre l'ensemble des exigences réglementaires relatives à la prévention des risques professionnels, à la santé mentale et physique, à l'organisation du travail, au droit à la déconnexion, à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les discriminations et au respect de la vie privée (RGPD).

Une veille réglementaire est assurée par le service RH en lien avec le CSE.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) inclut les risques psychosociaux, les risques liés à l'hybridation du travail et les discriminations systémiques.

Les accords collectifs (télétravail, égalité, santé mentale, insertion) sont mis à jour régulièrement et intégrés dans le système documentaire qualité. Chaque collaborateur dispose d'un accès permanent aux politiques et procédures via BeJEMS.

Les preuves de conformité (attestations de formation, feuilles de présence, déclarations sociales, justificatifs DUERP, PV du CSE) sont archivées et traçables, à disposition pour les audits internes, clients et certifications externes (ISO 45001 en cours, ISO 27001, Global Compact, EcoVadis).

3. Des engagements renforcés pour l'égalité, l'inclusion, la diversité et le bien-être

(GRI 401-1, 403-4, 405-1, 406-1)

Les principaux enjeux en matière de Responsabilité Sociale identifiés par JEMS sont les suivants :

- L'attractivité et la fidélisation des talents pour accompagner l'évolution du Groupe ;
- Le maintien et le développement des compétences des collaborateurs ;
- La diversité et l'égalité des chances pour répondre aux enjeux d'intérêt général et prévenir toute forme de discrimination (notamment l'insertion professionnelle des personnes handicapées et des jeunes, ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ;
- La politique salariale et les conditions de travail afin d'offrir un environnement favorisant la qualité de vie au travail.

JEMS inscrit ses engagements sociaux au cœur de son projet d'entreprise. Cela se traduit par des actions concrètes et continues pour promouvoir un environnement de travail sûr, équitable, inclusif et stimulant.

Chaque collaborateur suit, dès l'embauche, un onboarding intégrant les droits fondamentaux, la prévention du harcèlement et le respect mutuel.

JEMS s'engage pleinement à lutter contre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient fondées sur le genre, l'origine, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, les opinions ou la situation sociale. Cet engagement est encadré par nos procédures internes d'alerte.

Notre approche de la diversité repose sur trois piliers :

- la représentativité des profils à tous les niveaux de l'organisation,
- l'inclusion active des minorités
- la promotion de la mixité professionnelle.

Nous encourageons le développement des carrières féminines, notamment dans les fonctions techniques et managériales, via des actions ciblées (mentorat, coaching, analyse comparative des rémunérations).

L'inclusion se traduit par des programmes spécifiques d'accompagnement pour les jeunes, les personnes en situation de handicap, les collaborateurs étrangers ou les publics éloignés de l'emploi.

Les actions de sensibilisation sont intégrées au parcours collaborateur (ex. : ateliers sur les biais inconscients, fresques de la diversité, semaines thématiques).

Le bien-être est au cœur de notre stratégie sociale. Nous favorisons une culture d'écoute, de bienveillance et de reconnaissance. Des initiatives concrètes sont mises en œuvre : cellule d'écoute externe, accompagnement psychologique, actions QVT (espaces repos, kiné, fruits, COMITEO), événements internes, et politique de déconnexion effective. Une attention particulière est portée aux signaux faibles, avec la formation des managers à la détection des situations de mal-être.

Un mécanisme d'alerte confidentiel est disponible pour signaler toute situation à risque. Les alertes font l'objet d'un traitement impartial et sécurisé, avec une réponse systématique dans un délai de 10 jours ouvrés. Ce dispositif garantit la protection des lanceurs d'alerte et contribue à instaurer un climat de confiance durable au sein des équipes.

4. Objectifs sociaux : indicateurs de performance et leviers d'impact

GRI 401-3, 403-7, 403-9, 405-2

Pour garantir la cohérence et la performance de notre politique sociale, des indicateurs de suivi sont définis chaque année. Ils sont analysés annuellement par la Direction RSE et présentés en revue de direction, dans le cadre du rapport social annuel.

KPI principaux 2025–2026 :

- Maintien du taux d'absentéisme < 3 %
- 100 % des collaborateurs formés à la RSE et à l'éco-conception (objectif fin 2025)
- Taux de satisfaction collaborateurs > 85 % (outil smiley interne)
- Moyenne de 40h de formation par collaborateur et par an
- 100 % des postes adaptés pour les collaborateurs RQTH ou en restriction médicale
- Objectif : +10 % de femmes managers d'ici fin 2026
- 100 % des sites équipés d'un dispositif d'alerte éthique actif

Ces résultats sont comparés aux benchmarks Syntec et aux indicateurs GRI correspondants.

Un tableau de bord des indicateurs est tenu à jour en interne à des fins de pilotage, mais seul un bilan consolidé annuel est diffusé officiellement dans le rapport social. Les écarts déclenchent des actions correctives encadrées par un plan d'action RH/RSE. Des observations intermédiaires peuvent être prises en compte au fil de l'année pour orienter les actions managériales locales. Toutefois, seuls les résultats consolidés en fin d'exercice alimentent officiellement les revues de direction et les communications externes.

Le dispositif d'alerte reste activé en continu, avec un bilan annuel intégré au rapport social. Le taux de réalisation des actions est communiqué chaque semestre à la Direction et annuellement dans le rapport social.

5. 7 axes prioritaires pour une politique sociale à impact

GRI 401-1, 403-6, 403-10, 405-1

1. Inclusion professionnelle durable : JEMS favorise activement l'intégration professionnelle des publics éloignés de l'emploi. En 2024, 13 recrutements ont été réalisés via des dispositifs d'insertion comme les POEI, en lien avec France Travail, Cap Emploi et DataScientest. Cette démarche repose sur une logique d'impact social positif mesurable. Des partenariats ont été formalisés avec SKENO pour le logement solidaire et PREVEAM pour l'accompagnement santé.

Objectif :

- Atteindre 5 % du temps de production dédié à des parcours d'inclusion durable d'ici fin 2025 ;
- 15 embauches issues de parcours d'inclusion d'ici fin 2025.

2. Diversité et égalité réelle : JEMS est signataire de la *Charte de la diversité* et pilote un plan structuré de progression de la mixité. Cela se traduit par du mentorat de femmes à fort potentiel, des ateliers sur les biais inconscients et un suivi quantitatif de la parité par niveau hiérarchique. La plateforme "Les Vendredis" permet d'animer régulièrement des ateliers sur la parentalité, l'égalité et la diversité. Les indicateurs sont analysés annuellement par métier, site et filiale. Ces données nourrissent les engagements d'égalité professionnelle formalisés dans les accords internes.

Objectif : atteindre un taux de 35 % de femmes parmi les managers de proximité d'ici fin 2026.

- 3. Politique Handicap proactive** : JEMS applique un Accord Handicap triennal agréé par la DRIEETS (2023–2025), garantissant une politique structurée d'accessibilité et d'aménagement. Les dispositifs incluent l'adaptation de poste, le télétravail renforcé, des logiciels dédiés et la plateforme "Certified Dyslexic". Des campagnes internes de sensibilisation sont organisées chaque trimestre (webinaires, témoignages, ateliers interactifs). Un référent handicap est identifié et impliqué dans le suivi des aménagements.
Objectif : atteindre un taux d'emploi direct de 3 % de collaborateurs en situation de handicap d'ici décembre 2026.
- 4. Conditions de travail et qualité de vie** : JEMS valorise un environnement professionnel équilibré et ergonomique. Un accord télétravail encadre la flexibilité hebdomadaire (2 jours/semaine), et tous les postes sont équipés pour un confort optimal (bureaux assis-debout, mobilier ajustable). Des espaces bien-être, kinésithérapie et fruits frais hebdomadaires sont mis à disposition. Le droit à la déconnexion est garanti par une politique écrite : aucune sollicitation numérique après 19h. L'ensemble des sites sont certifiés HQE ou BREEAM, assurant des conditions de travail durables et agréables.
Objectif : maintenir un taux de satisfaction QVT supérieur à 85 % mesuré via enquête interne en 2025.
- 5. Compétences et employabilité** : Le développement des compétences est porté par la JEMS Académie, qui propose des parcours personnalisés selon le profil du collaborateur. Des modules IA (prompt engineering), cybersécurité, soft skills et leadership sont accessibles à tous. En complément, JEMS s'appuie sur des plateformes partenaires telles que Coursera et Pluralsight. Un coaching individuel est systématique lors des 6 premiers mois. Chaque collaborateur bénéficie d'un plan de formation co-construit avec son manager lors de l'entretien annuel.
Objectif : garantir un volume moyen de 40 heures de formation par collaborateur chaque année.
- 6. Dialogue social et concertation** : Le dialogue social est structuré autour d'un CSE actif et de commissions thématiques (CSSCT, égalité, diversité). Tous les projets RH sont présentés pour avis et consultation. Un référent harcèlement, formé, est désigné et accessible sur chaque site. Les procès-verbaux des réunions sont partagés via COMITEO, garantissant la transparence.
Objectif: assurer une continuité du dialogue social (CSSCT, égalité, diversité).
- 7. Responsabilité sociale dans la chaîne d'approvisionnement** : JEMS intègre des critères sociaux et éthiques dans ses procédures achats. Des clauses contractuelles spécifiques sont insérées dans les marchés sensibles. Une cartographie des risques sociaux par pays et secteur d'activité a été engagée en lien avec la direction des achats. Les fournisseurs stratégiques sont soumis à des questionnaires RSE, et les manquements peuvent entraîner un plan d'action correctif ou une exclusion du panel.
Objectif : intégrer 100 % de clauses sociales dans les contrats fournisseurs critiques d'ici fin 2025.

6. Une gouvernance RSE structurée, transparente et participative

(GRI 401-1, 403-3, 403-4, 403-7)

La gouvernance de la politique sociale est assurée conjointement par la Direction des Ressources Humaines (pilotage opérationnel), la Direction RSE (suivi des engagements, indicateurs, audit) et les Instances Représentatives du Personnel (CSE, CSSCT, commissions thématiques).

Chaque direction de site ou filiale désigne un responsable local chargé du déploiement des actions. Les HRBP assurent un rôle de coordination terrain, d'animation des plans d'action et de remontée des indicateurs sociaux.

Un comité de revue annuel de la politique sociale est organisé en fin d'exercice. Il comprend : la Direction, la Direction RH, la Direction RSE et des représentants du CSE. Cette revue permet d'évaluer les résultats atteints, de valider les nouveaux objectifs, de réviser les indicateurs et d'ajuster les priorités stratégiques.

Un rapport social annuel consolidé est rédigé par la Direction RH et validé par la Direction. Il est diffusé en interne à l'ensemble des collaborateurs et communiqué aux parties prenantes externes (clients, partenaires, organismes de notation extra-financière, auditeurs, État) via nos supports RSE et notre site internet.

Les outils mobilisés sont :

- DUERP 2024.2 (cartographie des risques sociaux, plan de prévention)
- Tableaux de bord sociaux mensuels consolidés (formation, absentéisme, intégration, turn-over)
- Enquêtes internes anonymes (QVCT, smiley mensuel, stress)
- Audits internes ISO 27001 (ISO 45001 en cours d'obtention), audits externes clients et EcoVadis
- Plateformes RH : BeJEMS (communication interne), SIRH (pilotage RH), plateforme de formation

Les décisions sont prises en transparence avec les représentants du personnel. L'amélioration continue repose sur un cycle annuel structuré : planification, suivi, mesure, révision.

7. Conclusion – Une politique engagée, publique et ancrée dans la transparence

(GRI 401, 405, 406)

La politique sociale de JEMS est un pilier central de notre modèle de performance durable. Elle structure nos engagements en matière de responsabilité humaine et sociétale et crée les conditions d'un climat de travail fondé sur la confiance, l'inclusion, l'exigence et la solidarité.

En intégrant les standards internationaux, les attentes des collaborateurs et les exigences des partenaires, elle permet à JEMS d'agir concrètement pour la justice sociale, la transparence et le développement humain. Elle est rendue publique chaque année dans le cadre du rapport RSE et transmise à nos parties prenantes externes, y compris dans le cadre des appels d'offres, évaluations de fournisseurs et audits ESG.

Révisée chaque année, co-construite avec les représentants du personnel et les directions opérationnelles, elle garantit une amélioration continue et une adaptation aux transformations du travail.

Chez JEMS, nous croyons qu'une politique sociale ambitieuse est un levier stratégique pour mobiliser les talents, fidéliser les équipes et créer de la valeur sociale, économique et environnementale durable.

8. Index GRI

Référence GRI	Intitulé	Thème principal
GRI 103-2	Approche de management	Gestion des politiques sociales
GRI 401	Emploi	Conditions de travail et emploi
GRI 401-1	Nouveaux recrutements et rotation du personnel	Inclusion, recrutement, fidélisation
GRI 401-2	Avantages sociaux	Qualité de vie au travail
GRI 401-3	Congé parental	Équilibre vie pro/perso
GRI 403	Santé et sécurité au travail	Bien-être, prévention, DUERP
GRI 403-1	Système de gestion SST	Politique de prévention des risques
GRI 403-2	Identification des dangers	DUERP, plan d'action
GRI 403-3	Services de santé au travail	Partenariat avec la médecine du travail
GRI 403-4	Communication sur la SST	Affichage, formations, reporting
GRI 403-6	Promotion de la santé	QVT, kiné, COMITEO, fruits
GRI 403-7	Prévention des effets SST sur l'activité	RPS, politique télétravail
GRI 403-9	Accidents du travail	Zéro accident objectif
GRI 403-10	Maladies liées au travail	Stress, burn-out, RPS
GRI 405	Diversité et égalité des chances	Genre, handicap, insertion
GRI 405-1	Diversité des instances dirigeantes	Mixité, représentativité
GRI 405-2	Égalité salariale	Index égalité professionnelle
GRI 406	Non-discrimination	Lutte contre le harcèlement, diversité
GRI 406-1	Incidents de discrimination	Mécanisme d'alerte interne

9. Annexes : Engagement au respect d'un Salaire Décent



JEMS

Engagement relatif au Respect du Salaire Décent chez JEMS

Chez JEMS, nous croyons fermement que chaque collaborateur mérite un salaire décent qui reflète non seulement ses compétences et son engagement, mais qui lui permette également de mener une vie digne et satisfaisante.

Aussi, nous avons à cœur de continuer à respecter notre engagement reposant sur les principes ci-dessous :

- **Équité Salariale** : Assurer que tous les employés reçoivent une rémunération équitable, sans discrimination de genre, d'origine, ou de toute autre nature.
- **Salaires Compétitifs** : Offrir des salaires compétitifs qui sont en ligne avec les standards du marché qui tiennent compte de l'inflation et des évolutions économiques.
- **Revalorisation Régulière** : Procéder à une réévaluation régulière des salaires pour garantir qu'ils restent conformes aux coûts de la vie et aux exigences du marché.
- **Transparence** : Maintenir une politique de transparence concernant les critères de fixation des salaires et les augmentations, afin que chaque employé comprenne et fasse confiance au système de rémunération de l'entreprise.
- **Dialogue Ouvert** : Encourager un dialogue ouvert et honnête entre les collaborateurs et la direction concernant les préoccupations et les suggestions relatives à la rémunération, via des enquêtes internes et Town Hall Meeting (réunion trimestrielle d'échange).
- **Conditions de Travail Respectueuses** : Compléter une politique salariale juste par des conditions de travail respectueuses et des avantages sociaux adéquats, contribuant ainsi au bien-être global de nos collaborateurs.

Nous croyons que le respect d'un salaire décent est non seulement une question de justice sociale, mais également un investissement crucial pour le succès et la pérennité de notre entreprise.

Nous sommes convaincus que des collaborateurs justement rémunérés sont des salariés motivés, engagés et productifs.

Ensemble, nous construisons un environnement de travail où chacun est reconnu et valorisé à sa juste mesure.

Le 21 novembre 2023,

Jacques BENHAMOU

✓ Certified by  yousign

Jacques BENHAMOU
Président