



# Communication sur le progrès 2014 - JEMS





### **L'engagement de JEMS**

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

Convaincus que le développement durable constitue un enjeu majeur de notre monde en représentant également un facteur de performance pour l'entreprise, JEMS a conscience qu'il est fondamental d'accorder une préoccupation stratégique à la mise en œuvre d'une démarche d'éthique, de transparence et de loyauté avec l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise.

Fortement caractérisée par ses valeurs humaines, JEMS affirme son état d'esprit en pratiquant depuis plus de 10 ans une logique d'avenir partagée avec ses clients et ses collaborateurs.

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



Le Pacte Mondial, principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes – qui regroupe des milliers de participants répartis dans plus de 100 pays – a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés.

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

En adhérant au Pacte Mondial, JEMS proclame publiquement son attachement aux dix principes universels de l'initiative et, à ce titre, s'engage :

- 1- À prendre des mesures pour modifier la façon dont elle opère afin que le Pacte Mondial et ses principes s'intègrent à son mode d'administration, à sa stratégie, à sa culture et à ses activités quotidiennes.
- 2- À décrire dans son rapport annuel ou dans un rapport de gestion similaire la manière dont elle applique le Pacte Mondial et ses principes

(Communication sur les progrès réalisés).

3. À faire campagne en faveur du Pacte Mondial et de ses principes, par le biais de communiqués de presse, de déclarations, de Newsletters etc.

Les entreprises peuvent tirer pleinement parti du principe de la participation en prenant part à des concertations, à des forums d'apprentissage et à des partenariats.



## LETTRE DE LA PDG



*Monsieur le Secrétaire général,*

*En 2014, JEMS s'est fixé des engagements en matière de développement durable au travers de la mise en œuvre d'une stratégie de responsabilité sociétale intégrée à la politique d'entreprise.*

*Notre stratégie d'entreprise JEMS nous a permis de rester fidèles à nos valeurs d'Excellence, d'Ambition, d'Engagement et de Responsabilité, en retravaillant notre offre clientèle vers plus de solutions durables.*

*JEMS souhaite aujourd'hui s'affirmer en tant que Cabinet de Conseil en Informatique responsable mobilisé sur son territoire.*

*Dans ce contexte, je vous confirme que l'entreprise JEMS renouvelle ses engagements à soutenir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.*

*Nous vous exprimons de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale et ses modes opératoires.*

*Nous nous engageons également à faire une déclaration claire et publique sur ce sujet et à en informer nos employés, nos partenaires commerciaux et nos clients. Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous rendrons publics les résultats de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial grâce à notre Communication sur le Progrès que nous rédigeons chaque année depuis notre adhésion en Décembre 2013.*

*Vous trouverez ci-joint notre Communication sur le Progrès qui traite pour sa 1<sup>ière</sup> édition des quatre thèmes du Global Compact : les droits de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte anti-corruption.*

*Le thème « lutte contre la corruption » fait l'objet d'une « non réalisation », l'entreprise n'ayant jamais fait face à ce type de problème au sein de son réseau direct et de ses partenaires.*

*Très cordialement,*

**Elena GIHAN**

**Présidente**



Les actions socialement responsables menées par JEMS, société de conseil en informatique, se sont inscrites dans le Pacte Mondial de l'ONU ou Global Compact.

Le 9 Décembre 2013, JEMS a rejoint les 930 entreprises françaises signataires, parmi les plus de 1800 compagnies adhérentes réparties dans plus de 130 pays.

Cet engagement, elle le confirme en publiant chaque année une synthèse de ses actions (ou bonnes pratiques) mesurées par des indicateurs de performance : la Communication sur le Progrès (CoP).

Comme le prévoit le Bureau du Pacte Mondial, voici les différentes actions mises en place par la société concernant l'ensemble des thèmes du Pacte Mondial pour l'année 2014.

### UNE STRATEGIE OU L'HOMME EST AU CŒUR DE LA PERFORMANCE



Depuis 2008, JEMS essaie de prendre le virage de l'innovation pour contrer les impacts de la crise financière et économique.

JEMS a toujours su maintenir, sa vision, ses valeurs, sa volonté d'être partenaire fiable et responsable de ses clients.

JEMS se concentre depuis toujours sur son expertise et ses activités en faisant preuve de proximité avec ses clients et ses consultants.

Malgré les incertitudes du contexte dans lequel nous évoluons, JEMS adopte depuis toujours une posture d'information et de grande transparence sur la situation économique de l'entreprise et de sa stratégie d'avenir en renforçant le caractère collectif et participatif de son management.

Avec plus de 12 ans d'expériences, JEMS ne cesse de poursuivre sa stratégie en termes de PERFORMANCE GLOBALE, notamment grâce à des engagements en matière de responsabilité sociétale et à son positionnement en tant que Cabinet de Conseil à forte valeur humaine ajoutée.

Évaluée par ECOVADIS chaque année, JEMS ne cesse de se remettre en question pour aller toujours plus loin dans sa stratégie de développement DURABLE.

### Les Chiffres CLES 2014 :

CA : 26 M€ de Chiffres d'Affaires

Nombre de collaborateurs : 280 collaborateurs



## SOMMAIRE

JEMS, ADHERE AUX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DE L'ONU (GLOBAL COMPACT)

L'ETHIQUE

LA STRATEGIE RSE DE JEMS

JEMS, ACTEUR RESPONSABLE ET ENGAGE

- JEMS, société de services en Informatique, à forte valeur humaine ajoutée
- **ETRE UN ACTEUR DE PROXIMITE DE REFERENCE**
- JEMS est porteur de valeurs

INNOVER POUR CREER DE LA VALEUR

- Inscrire la Création de Valeur dans la relation client sur le long terme
- **PROMOUVOIR L'INNOVATION POUR ENCOURAGER LES INITIATIVES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES**
- Favoriser le développement des technologies innovantes

JEMS, UNE SOCIETE DE SERVICE RESPECTUEUSE DU FACTEUR HUMAIN

- Développer une culture d'appartenance des collaborateurs
  - ➔ Emploi : Embauches - Licenciements
  - ➔ Emploi : Rémunérations et leur évolution
  - ➔ L'organisation du temps de travail
  - ➔ L'organisation du temps de travail : L'absentéisme
  - ➔ Relations sociales
  - ➔ Santé et Sécurité : Les conditions de santé et sécurité au travail
- Garantir un suivi dynamique des compétences et des carrières
  - ➔ Formation : Les politiques mises en œuvre en matière de formation
  - ➔ Formation : Le nombre total de formation



- ➔ Egalité de traitement : Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
- ➔ Egalité de traitement : Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées
- ➔ Egalité de traitement : La politique de lutte contre les discriminations

## L'EXCELLENCE AU SERVICE DE NOS CLIENTS

- Maintenir un niveau de satisfaction élevé de nos clients
- ➔ Relations avec les parties prenantes externes : Conditions du dialogue avec les clients
- Garantir l'application des méthodes et processus « qualité » adaptables aux enjeux de nos clients
- ➔ Loyauté des pratiques : Mesures prises en faveur de la sécurité des consommateurs
- Instaurer une relation client exemplaire
- ➔ Relations avec les Parties Prenantes Externes : Conditions du dialogue avec les clients

## L'ENGAGEMENT RESPONSABLE

- Sensibiliser nos collaborateurs et nos clients à la préservation de l'environnement
- ➔ Pollution et gestion des déchets : Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets
- Encourager la mobilité durable et partagée et diffuser le recours à la téléconférence
- Changement climatique : Rejet de gaz à effet de serre
- Contribuer à des initiatives de promotion de la responsabilité sociétale
- Loyauté des pratiques : Actions engagées pour prévenir la corruption
- Relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de l'entreprise : Actions de partenariat ou de mécénat



## JEMS ADHERE AUX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DE L'ONU (GLOBAL COMPACT)

JEMS a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies en 2013, une initiative internationale qui rassemble des entreprises, des agences des Nations Unies, des membres du monde des affaires et des groupes communautaires pour soutenir les principes universels en matière d'environnement, d'éthique et de droit du travail.



### ■ Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;
2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

### ■ Normes du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ;
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### ■ Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### ■ Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.





## L'ETHIQUE



L'éthique revêt une importance majeure pour JEMS et pour chacun de ses collaborateurs.

JEMS s'engage à respecter les normes éthiques les plus strictes et à mener ses activités avec la plus déontologie professionnelle.

Les dirigeants de JEMS ont la responsabilité de donner l'exemple par leurs actions personnelles et leur attitude exemplaire.

L'équipe dirigeante se conduit avec honnêteté et respect auprès de ses collaborateurs, clients, prospects, fournisseurs, partenaires et concurrents.

Chaque nouvel entrant dans la société se doit de respecter avec intégrité une excellente morale des affaires.

## AGIR EN CONFORMITE AVEC LES DROITS DE L'HOMME

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, JEMS s'engage à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelles des Droits de l'Homme, la dignité et la valeur de la personne humaine, et l'égalité des droits des femmes et des hommes.

### Respecter les normes du travail

JEMS effectue ses missions au quotidien avec honnêteté et intégrité.

JEMS s'engage à être honnête et intègre dans ses relations avec les clients, fournisseurs et autres parties prenantes. Cela implique une conduite irréprochable en toute circonstance.

Les actions ne doivent pas être entachées de discrimination, de calomnie, de diffamation, ni de harcèlement. Une égalité de traitement doit être appliquée à toute personne, quels que soient sa race, sa couleur, ses croyances, sa religion, son pays d'origine, son âge, son sexe, son état civil, son statut légal en tant qu'étranger, son handicap physique ou mental non relié au travail, son statut de vétéran, son expression sexuelle ou tout autre fondement interdit par la loi.

Une conduite inappropriée ne peut être excusée sous prétexte qu'elle ait été dictée ou demandée par quelqu'un d'autre.



### Respecter les règles de confidentialité

JEMS s'engage à ne pas utiliser ou divulguer les informations confidentielles ou relevant de sa propriété intellectuelle, d'un client ou d'un fournisseur à des tierces personnes.

En outre, JEMS prend les mesures nécessaires pour éviter tout accès non autorisé à de telles Informations (sécuriser les documents, limiter l'accès aux ordinateurs et supports électroniques et appliquer des méthodes d'élimination convenables).

### Honorer des relations commerciales loyales

JEMS ne tire indûment profit de quiconque par le biais de pratique commerciale déloyale.

### Interdire les délits d'initié

Négocier des actions ou des titres en se basant sur des informations privilégiées et non publiques, ou fournir de telles informations à d'autres de façon à ce qu'ils puissent effectuer des transactions, est illégal et peut entraîner des poursuites.

### Assurer une activité commerciale saine et intègre

JEMS cherche toujours à offrir des produits et des services à haute valeur ajoutée, qui correspondent le mieux aux demandes ou aux besoins d'un client, et ce, à un prix convenable.

JEMS n'a jamais eu à avoir recours à une fausse représentation ou des mensonges à propos de ses produits et de ses services ou des besoins du client pour faire une vente.

Il est strictement interdit de répandre des rumeurs, même indirectement, sur les concurrents, leurs produits ou leur situation.

### Eviter tous conflits d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts lorsque l'on tire, ou semble tirer, un avantage personnel d'une décision ou d'une situation professionnelle.

Les dirigeants de JEMS évitent toute activité ou association et tout placement, à titre personnel, qui pourraient sembler nuire à l'exactitude du jugement quant à ce qui correspond aux intérêts de JEMS.

### Prévenir la corruption

JEMS ne promet jamais et ne donne jamais, des pourboires, pots de vins, récompenses ou autres avantages à des membres d'organismes gouvernementaux ou autre organisations.



## LA STRATEGIE RSE DE JEMS

En 2013, pour structurer son engagement, JEMS a souhaité définir sa stratégie RSE en structurant ses initiatives existantes autour d'axes stratégiques forts et en cohérence avec les valeurs de l'entreprise. La stratégie RSE de l'entreprise est à affiner mais nous tenons à nous engager sur des axes majeurs.

Cette stratégie nous contraint à agir, au fil des mois, en faveur d'un développement durable et responsable.

Engagement, objectifs et actions à mener sont nos maîtres mots pour construire ensemble, notre stratégie au service de nos clients et partenaires.





## JEMS, ACTEUR RESPONSABLE ET ENGAGE

L'actif le plus précieux de JEMS est la confiance accordée par ses clients, collaborateurs et partenaires.

JEMS est un acteur engagé, prêt à agir en accord avec ses valeurs humaines.

- JEMS, société de services en Informatique, à forte valeur humaine ajoutée

Etre un acteur connu et reconnu pour ses actions éthiques et responsables auprès des ESN françaises.

JEMS met tout en œuvre pour maintenir un excellent niveau de compétences et de couverture des domaines fonctionnels et technologiques.

- Etre un acteur de proximité de référence

JEMS est présent à Paris, Bucarest, Londres et New-York avec une politique de suivi toujours réactive et dynamique.

- JEMS est porteur de valeurs

JEMS est un cabinet de conseil à forte valeur humaine ajoutée, soucieuse de placer l'Homme et chaque Collaborateur au centre de ses préoccupations quotidiennes.

Tous les collaborateurs JEMS sont sensibilisés à l'identité de l'entreprise, s'appuyant sur ses quatre valeurs :

### **Excellence**

Nous construisons notre réputation autour de la notion de qualité.

Cette exigence nous rend meilleurs chaque jour.

### **Ambition**

Nous avons le goût du challenge et de la réussite.

C'est dans l'esprit d'équipe que nous puisons notre force.

### **Engagement**

Notre engagement s'exprime par notre écoute et notre disponibilité.

Il se traduit au quotidien par l'épanouissement de nos collaborateurs et leur implication dans les missions auprès de nos clients.

### **Responsabilité**

Nous participons activement à la construction d'une société engagée en faveur du développement durable.

L'action sociétale et environnementale que nous menons nous permet de relever les défis avec intégrité et éthique.



Ces dernières expriment la ligne de conduite de JEMS.

Ces valeurs ont un rôle fondamental car elles déterminent les actes de chacun des collaborateurs en son sein.

La sincérité des pratiques de JEMS est portée par la reconnaissance du Global Compact qui renouvelle à nouveau en 2014 sa confiance à JEMS, comme membre de son institution : nous en sommes fiers.

## INNOVER POUR CREER DE LA VALEUR

- Inscrire la Création de Valeur dans la relation client sur le long terme



JEMS n'a qu'un objectif : satisfaire son client à travers les missions de ses consultants.

- Promouvoir l'innovation pour encourager les initiatives individuelles et collectives

JEMS met tout en œuvre pour satisfaire ses clients quant aux prestations réalisées : les impressions de nos clients et leur satisfaction sont les moteurs de nos actions au quotidien.

Nos clients nous font confiance et nous témoignent jour après jour leur confiance en nous rappelant notre professionnalisme, en nous flattant sur l'expertise de nos consultants et collaborateurs.

Nos consultants sont appréciés pour leur tenue, leur savoir-être et leur savoir-faire, leur implication et leur motivation dans leur mission.

En 2013-2014, JEMS a déployé de nouvelles actions pour encourager toute initiative individuelle et collective.



- Des Ateliers thématiques autour de thèmes innovants et captivants rythment les semaines de JEMS pour donner la parole à nos consultants, établir des connexions, faire émerger des projets novateurs – accélérateurs de croissance.
  - Formations internes de la part de nos clients et partenaires pour mettre à jour notre savoir et actualiser nos discours.
  - Formalisation de références clients traduisant l'aspect innovant
- Favoriser le développement des technologies innovantes

JEMS met un point d'honneur à ce que les collaborateurs participent activement aux différentes cellules de réflexion, afin de traiter des tendances technologiques du marché.

JEMS participe à plusieurs groupes de réflexions portant sur les transformations technologiques de demain à la conquête de nouvelles notions et nouveaux challenges.

Dans ce cadre, JEMS intervient en tant que :

- participant afin d'enrichir son offre pour qu'elle soit la plus attractive possible en réponse aux besoins stratégiques de ses clients,
- animateur de conférences ou de tables rondes afin d'inscrire son expertise au sein de son écosystème.

Le principe ? Capitaliser sur la connaissance et la curiosité de chaque consultant JEMS pour faire émerger des projets innovants.





## JEMS, UNE SOCIETE DE SERVICE RESPECTUEUSE DU FACTEUR HUMAIN



JEMS considère que l'épanouissement professionnel repose sur les principes de liberté et de responsabilisation de ses collaborateurs.

Pour ce faire, JEMS s'engage à ce que les potentiels, compétences et aspirations individuelles puissent s'exprimer librement et dans un contexte d'égalité des chances et des moyens. Ainsi, JEMS encourage la culture du travail efficace et efficient, respectueux du facteur humain.

- Développer une culture d'appartenance des collaborateurs

JEMS souhaite mettre en œuvre une politique RH structurée et motivante.

JEMS souhaite favoriser la cohésion sociale et le bien-être au travail.

JEMS enregistre au 31 décembre 2013, 247 collaborateurs répartis sur Paris, New-York, Londres et Bucarest (MCC).

Nous précisons que la France, et l'Ile de France représentent plus de 85% du marché.

La population féminine représente 50% de l'effectif global au siège.

Pour ce qui est de notre équipe de consultants, nous mettons tout en œuvre pour faire la place belle aux femmes, qui se font toutefois beaucoup plus discrètes dans le domaine de l'IT-Finance.

La gente féminine est sous-représentée dans le secteur de l'industrie du numérique.

Côté embauches, les femmes représentent 20% de nos recrutements 2013, et elles sont essentiellement sollicitées pour des profils fonctionnels.

Cette répartition reflète toutefois de manière assez proche le marché adressable de notre activité, dans la mesure où les métiers du numérique font appel essentiellement à des formations d'ingénieurs, fréquentées majoritairement par des hommes.



### ➔ **Emploi : Embauches - Licenciements**

Intégration de 35 nouveaux collaborateurs en 2014 dont 100 % en CDI.  
36 personnes ont quitté notre structure en 2014.

Ces départs ne sont pas le reflet d'un mécontentement ou d'un mal-être au sein de notre entreprise : ils sont justifiés par des opportunités de carrières à l'étranger, des désirs de changements ou une embauche en interne chez le client final.

JEMS s'inscrit auprès de la communauté des candidats comme un recruteur attractif s'appuyant sur un dispositif de communication recrutement complet et différenciant, en phase avec les comportements de la cible recherchée.

En effet, pour garantir son attractivité, JEMS déploie de nombreuses opérations vers les candidats, des présences sur les salons de grandes écoles, des conférences techniques, des soirées JEMS ludiques et professionnelles jusqu'à la réalisation de son nouveau site web et de sa nouvelle stratégie sur les réseaux sociaux, en passant par une forte dynamique de son programme cooptation et une présence accrue sur la toile<sup>1</sup>.

### ➔ **Emploi : Rémunérations et leur évolution**

95% de nos consultants ont bénéficié d'une hausse de salaire en 2014.

Dans le contexte économique aussi dégradé que le nôtre, malgré le gel des salaires et la crise économique que nous traversons, nous tenons à récompenser nos salariés en faisant un geste en leur faveur côté salaire.

Les entreprises françaises prévoyaient d'augmenter les salaires en 2014 dans les mêmes proportions qu'en 2013 : 2,8%, comme d'habitude<sup>2</sup>.

Les 2,8% de hausse de rémunération annuelle semblent donc devenir une constante dans cette période qui s'éternise entre l'éclatement de la crise et l'amorce de la reprise.

En 2014, tous les salariés ne bénéficieront pas à l'identique de cette légère embellie sur la fiche de paie. Dans le détail, ce sont à nouveau les augmentations individuelles qui devraient peser le plus lourd.

---

<sup>1</sup> En 2014, JEMS a mis en place une nouvelle Charte Graphique et un nouveau site web [www.jems-group.com](http://www.jems-group.com) pour accroître son attractivité.

<sup>2</sup> <http://www.journaldunet.com/management/remuneration/augmentation-salaire.shtml>





➔ **L'organisation du temps de travail**



Le temps de travail est régi par un accord contractuel entre JEMS et le salarié, selon les termes du contrat qui les lie.

Les ambitions de cet Accord sont d'optimiser le mode de fonctionnement afin de tenir compte des variations de l'activité tout en préservant les équilibres sociaux et économiques afin de rendre l'entreprise plus attractive pour ses collaborateurs et ses clients.

*Durée effective du temps de travail*

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir librement vaquer à des occupations personnelles.

*Heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail en vigueur (compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues et spécifiées sur le dit « contrat »), et sur demande écrite préalable de la hiérarchie.

*Salariés en Modalité Standard*

Cette modalité concerne les ETAM et les cadres non affectés dans les deux autres modalités (Modalité réalisation de mission ou modalité réalisation de mission avec autonomie complète).

*Salariés Cadres en réalisation de missions*

Ces salariés disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.



Les ingénieurs et cadres concernés par cette modalité ont une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale.

*Salariés Cadres en réalisation de mission avec autonomie complète*

Les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions Commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une grande autonomie, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur ont été confiées doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de la durée du travail: les salariés ainsi concernés sont autorisés, en raison de l'autonomie dont ils disposent, à dépasser-ou à réduire l'horaire habituel, dans le cadre du respect de la législation en vigueur.

Concernant les autres périmètres JEMS, la gestion du temps de travail relève de la réglementation locale en vigueur.

**→ L'absentéisme**

Notons que ce taux d'absentéisme ne prend pas en compte les longues maladies ainsi que les congés paternité et maternité.

Le taux d'absentéisme de l'entreprise est inférieur à 2%.

**→ Relations sociales**

Du fait de notre petite taille, il y a eu carence de candidats pour les élections des instances ...

JEMS est ainsi dispensé de réunions formelles et stériles mais dispose de place pour mettre le consultant au centre de ses projets stratégiques : c'est le facteur humain qui guide nos choix et nos projets.



➔ **Santé et Sécurité : Les conditions de santé et sécurité au travail**

Santé et  
sécurité  
au travail



La santé et la sécurité au travail sont des composantes importantes de la gestion des ressources humaines.

L'activité de JEMS ne comporte pas d'activités à haut risque, mais la santé et la sécurité sont des sujets importants, pour lesquels l'entreprise a mis en place des procédures et des mesures spécifiques.

Le Directeur Administratif et Financier de JEMS ne cesse d'œuvrer pour :

- Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.
- Améliorer des conditions de travail.
- Veiller au respect des prescriptions législatives et réglementaires.
- Transmettre les diverses informations transmises par la Direction.

Conscient de l'importance de la santé et du bien-être psychologique au travail, JEMS souhaiterait lancer en 2015 le projet « **JE M'Sens bien chez JEMS** »<sup>3</sup>.

Le but ? Mettre en place des mesures préventives.

JEMS aimerait ainsi fonder son efficacité sur la motivation de chaque salarié de l'entreprise. JEMS est pleinement conscient que la santé de chaque collaborateur et l'assurance de conditions psychologiques satisfaisantes sont une priorité.

L'objectif majeur serait de construire un plan d'actions pour se Sentir Mieux et mettre en place des mesures préventives, en s'appuyant sur nos discussions passées sur les risques psycho-sociaux.

---

<sup>3</sup> Cf. Programme JE M'SENS BIEN CHEZ JEMS en Annexe



Pour piloter ce projet, nous aimerions constituer une équipe, sur la base du bénévolat afin de piloter ce projet avec élan et enthousiasme selon des méthodes AGILES, parfaitement maîtrisées par nos consultants.

➔ **Santé et Sécurité : Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles**



JEMS est fier de ne comptabiliser que 2 accidents du travail en 2014.

Dans le cadre de l'activité de services de JEMS, l'indicateur « maladies professionnelles » n'est pas un élément pertinent à suivre. L'enjeu des risques psycho-sociaux est traité sous la thématique "Les conditions de santé et sécurité au travail ».

■ **Garantir un suivi dynamique des compétences et des carrières**

JEMS, en tant que Société de Conseil, spécialisée en Informatique, place l'humain au cœur de ses enjeux et préoccupations.

Le rôle de JEMS :

- Assurer un entretien individuel régulier pour tous ses collaborateurs
- Mettre en place un parcours dédié pour les managers
- Garantir un suivi de carrières en phase avec les évolutions technologiques





## ➔ Formation : Les politiques mises en œuvre en matière de formation

La valeur d'une entreprise de services en informatique est fonction de la qualité de son capital Intellectuel et humain.

Ce secteur d'activité se caractérise par des mutations technologiques rapides qui imposent régulièrement de nouveaux process et de nouvelles méthodes: il est donc indispensable que les consultants maintiennent leurs connaissances et leurs compétences à jour, en adéquation avec les besoins du marché et des clients.

De même, les collaborateurs fraîchement embauchés veulent mettre leurs connaissances à profit, les développer et se construire une expérience professionnelle enrichissante.

JEMS et son service dédié à la Formation, tente de mettre en place des plans de développement personnalisés.

Ces derniers sont élaborés lors des entretiens annuels d'évaluation, et réexaminés au moins une fois par an.

L'objectif serait de rester en phase avec les besoins actuels et futurs du marché tant pour le collaborateur que pour notre client.

JEMS s'engage à développer le savoir-faire et le savoir-être de chacun de ses collaborateurs tout au long de leur carrière.

JEMS aimerait bâtir une équipe experte et motivée, prête à répondre aux enjeux des marchés présents et futurs.

Le plan de formation JEMS s'articule autour de thèmes techniques, fonctionnels, métiers client, comportementaux en phase avec l'actualité des Systèmes d'Information.

Pour une société de services telle que JEMS, il est indispensable de garantir une évaluation homogène et transparente des performances individuelles.

En s'appuyant sur un référentiel Métiers & Compétences unique, l'entreprise peut assurer le développement professionnel et l'avancement de tous les collaborateurs, ainsi que l'égalité des chances.

JEMS souhaite accompagner le corps commercial, technique et managérial dans la réalisation de ses objectifs en augmentant son efficacité par la mise en œuvre de cursus de formations métiers.

L'enjeu est de doter les collaborateurs concernés de techniques éprouvées, de faire évoluer leur comportement vers plus de maîtrise, et de leur donner les moyens méthodologiques pour mener leurs actions.





➔ **Formation : Le nombre total de formation**

Quelques chiffres clés arrêtés à fin Décembre 2014 :

- 45 % de collaborateurs formés

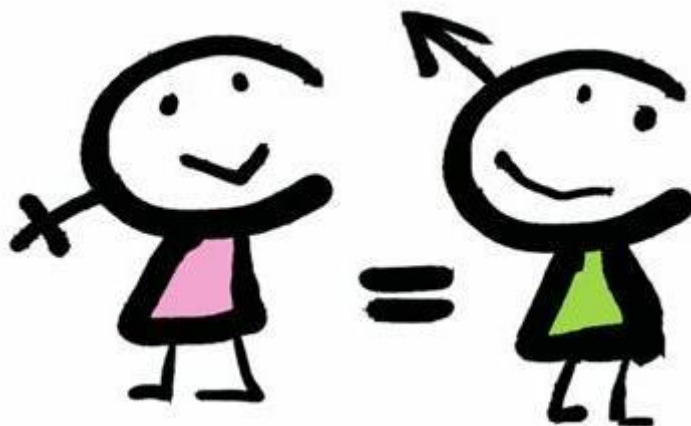
Formations technologiques (liées aux technologies informatiques de développement et d'infrastructure) : 34% des jours de formation réalisés

Formations métiers (Assistance à maîtrise d'ouvrage, métiers des clients JEMS, métiers autour des fonctions internes) : 59%

Formations linguistiques (Anglais) : 5%

Autres thèmes (incendies, secours,...) : 2%

➔ **Egalité de traitement : Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**



Maintenir une égalité devant l'emploi, la formation et le développement de carrière  
Lutter contre toutes formes de discrimination

Parce que la Diversité est au cœur de ses préoccupations, JEMS réaffirme sa volonté de donner toujours plus de sens à ses valeurs.

Les formes de discrimination sur lesquelles JEMS lutte couvre l'égalité professionnelle Hommes/Femmes l'insertion de personnes en situation d'handicap et la préoccupation à porter sur les générations Séniors et Juniors de moins de 26 ans.

JEMS s'engage dans l'égalité professionnelle en s'appuyant sur un accord de branche.

L'engagement visant à instaurer dans la durée l'égalité professionnelle suppose de mettre en place et de poursuivre des actions d'accompagnement tant au niveau de l'entreprise que des mentalités. Il est du devoir de l'entreprise de garantir le respect des salariés quel que soit leur sexe.

L'égalité professionnelle se mesure par la représentation des femmes au sein du management de l'entreprise.

JEMS est présidé par une femme.



L'engagement en faveur de l'égalité hommes-femmes est inscrit dans les processus d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés.

Ainsi en matière de recrutement les offres d'emplois sont rédigées de manière objective et non discriminante - la précision H/F est intégrée systématiquement à l'ensemble des offres d'emplois publiées - afin de permettre sans distinction la candidature d'hommes et de femmes.

JEMS cherche également à lutter contre les discriminations et à promouvoir l'égalité dans l'accès à l'emploi. Cela s'exprime au travers d'une promesse réciproque d'amélioration continue des processus de sourcing et des contenus des offres d'emploi qui doit concourir à rendre le marché plus transparent.

➔ **Egalité de traitement : Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées**

JEMS souhaite d'une part, enrichir ses équipes par la diversité des profils et la créativité générée, et d'autre part, donner toujours plus de sens à ses valeurs humaines.

JEMS réaffirme sa volonté de conduire une politique volontariste de recrutement durable de personnes handicapées et de maintenir ces personnes dans l'emploi via la formation, la gestion des compétences et l'aménagement des postes.

JEMS aimerait mettre en place une Politique Diversité, dont fait partie le handicap.

Nous aimerions porter ce projet stratégique pour réaffirmer notre détermination en faveur de la Diversité.

La Diversité, c'est développer les différences, toutes les différences, y compris la diversité de genre, d'âge, du handicap ou de nationalité.

C'est mettre la compétence et la richesse des parcours au centre de ses préoccupations quelles que soient les caractéristiques de ses collaborateurs.

Dans le cadre de sa politique volontariste de recrutement de personnes handicapées, JEMS est cependant confronté à une pénurie de personnel qualifié. En effet, le cœur d'activité de la société – le conseil en informatique – requière l'embauche de profils très spécifiques au niveau d'études le plus souvent élevé (Bachelor, Master). Or, en France, pour l'année universitaire 2012-2013 on ne compte que 15 862 étudiants <sup>4</sup> en situation de handicap pour un total de 2 386 900 étudiants <sup>5</sup>, toutes filières et niveaux d'études confondus, soit 0.6% du total. En regardant d'encore plus près les statistiques, les chiffres deviennent encore plus criants : 41% de la population estudiantine handicapée mène des études dans les domaines des sciences ou de l'économie, seules filières pouvant mener aux activités spécifiques de JEMS. L'absence de données plus précises ne permet pas de préciser encore mieux notre vision mais nous comprenons bien que respecter le quota des 6% de travailleurs handicapés au sein de la société est une utopie vers laquelle nous nous efforçons cependant de tendre.

<sup>4</sup> [https://www.sup.adc.education.fr/handiu\\_stat/](https://www.sup.adc.education.fr/handiu_stat/)

<sup>5</sup> [http://cache.media.education.gouv.fr/file/2013/48/7/DEPP-RERS-2013-etudiants\\_266487.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/2013/48/7/DEPP-RERS-2013-etudiants_266487.pdf)



Pour mener à bien sa politique Handicap, JEMS souhaite formaliser et structurer en 2015, un programme d'actions s'appuyant sur la mission Handicap, composée de référents dédiés, chargés de mettre en œuvre et déployer les actions localement.

Les engagements, portés par la Direction Générale et le management formé sur le sujet, se déclineront en 5 axes :

**Formation / Communication** : accompagner le changement organisationnel et culturel, mobiliser les acteurs intervenant sur l'emploi ;

**Recrutement / Intégration** : conduire une politique volontariste de recrutement durable de personnes handicapées en organisant leur montée en compétences et en accompagnant leur intégration et leurs parcours professionnels ;

**Maintien dans l'emploi** : apporter un accompagnement personnalisé et maintenir dans l'emploi les personnes en risque d'invalidité ;

**Sous-traitance avec le secteur protégé** : mettre en place une politique volontariste d'achats en direction du secteur protégé ;

Collaboration soutenue avec les sociétés dites du « secteur protégé »

JEMS a choisi de favoriser pour tous les achats généraux les entreprises du secteur protégé et associer ses propres fournisseurs et prestataires à la démarche.

Ainsi, JEMS aimerait à terme mettre en place une politique générale d'achats solidaires : service de mise sous pli, routage, façonnage, impression; service de recyclage du matériel informatique ; recyclage papier/cartons, etc.

#### ➔ **Egalité de traitement : La politique de lutte contre les discriminations**

La diversité et l'égalité des chances sont des sujets sur lesquels JEMS s'est engagé depuis de nombreuses années.

Après l'égalité professionnelle hommes-femmes et la politique en matière de handicap, JEMS aimerait s'attacher dans le cadre de sa lutte contre les discriminations à suivre sa population Séniors et ses Juniors en créant un programme dédié.

Nous aimerions travailler sur 2 points forts :

- Le maintien dans l'emploi des seniors.
- L'amélioration de l'intégration et du suivi des juniors.





## L'EXCELLENCE AU SERVICE DE NOS CLIENTS

JEMS s'appuie sur un système de management performant pour mener à bien ses objectifs et mener au mieux les projets que lui confient ses clients.

Les systèmes de management adoptés par JEMS permettent de maintenir une qualité optimale de qualité et de services.

- Maintenir un niveau de satisfaction élevé de nos clients

JEMS met tout en œuvre pour satisfaire ses clients les plus exigeants.

*« L'excellence au service de nos clients est l'un des axes stratégiques de la politique de Responsabilité Sociétale de JEMS. » Eléna GIHAN, Présidente.*

JEMS souhaite maîtriser la qualité des prestations et des livrables.

- Garantir l'application des méthodes et processus « qualité » adaptables aux enjeux de nos clients

JEMS aimerait vivement inscrire ses actions dans la durée.

A termes, JEMS aimerait obtenir une certification ISO 9001<sup>6</sup> : le projet est à ce jour en discussion et dans le futur nous souhaiterions œuvrer pour la déployer jour après jour.

JEMS s'efforce de travailler sur tous ces principes de management :

- L'orientation client ;
- L'engagement de la hiérarchie ;
- L'implication du personnel ;
- L'approche processus ;
- La gestion par approche système ;
- L'amélioration continue ;
- L'approche factuelle pour la prise de décision ;
- Les relations mutuellement bénéficiaires avec les fournisseurs.

---

<sup>6</sup> La norme ISO 9001 donne les exigences organisationnelles requises pour l'existence d'un système de gestion de la qualité.

Elle fournit aux entreprises un cadre qui permet une approche systématique de la gestion de leurs processus de façon à produire régulièrement des produits (et des services) qui répondent aux attentes de leurs clients... ainsi satisfaits !



JEMS souhaite sécuriser la production de ses contrats.

JEMS veut vraiment améliorer l'efficacité globale de ses équipes.

- **Instaurer une relation client exemplaire**
  - Incarner les valeurs de l'entreprise au service de la relation client
  - Collaborer dans l'intégrité avec nos partenaires d'affaires
  - Les valeurs de l'entreprise sont dans les gènes des managers et des équipes Ressources Humaines.
  - L'objectif commun est d'améliorer le suivi du collaborateur en mission chez le client pour servir au mieux les besoins et satisfaire pleinement le client.

## L'ENGAGEMENT RESPONSABLE

JEMS s'engage à assurer la diffusion de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) auprès de ses collaborateurs, clients et fournisseurs, notamment par la promotion du respect de l'environnement et d'initiatives sociétales.

Compte tenu de la nature de son Business Model, les activités de JEMS impactent peu l'environnement comparativement à des entreprises industrielles lourdes.

Pour autant, JEMS, conscient de pouvoir agir à son niveau, s'inscrit dans une démarche active de progrès visant à mieux préserver les ressources naturelles impliquant les directions fonctionnelles et opérationnelles concernées ainsi que l'ensemble des collaborateurs.





- Sensibiliser nos collaborateurs et nos clients à la préservation de l'environnement
  - Améliorer la gestion des déchets et développer l'usage de produits recyclés
  - Sélectionner des consommables respectueux de l'environnement

JEMS ne présente pas de certification en matière d'environnement.

En matière d'organisation, JEMS a mandaté la Responsable des Relations Extérieures pour la prise en charge de l'inscription de ce sujet au cœur des préoccupations de la Direction Générale JEMS Goup.

Proche des équipes commerciales, la Responsable des Relations extérieures est à même de les accompagner dans les nombreuses sollicitations émises par les grands clients dans le cadre de leur volonté d'impliquer leurs fournisseurs dans des démarches de développement durable.

Les clients de JEMS s'appuient sur l'organisme et la plateforme collaborative ECOVADIS dont la mission est de permettre aux entreprises d'évaluer les performances environnementales et sociales de leurs fournisseurs.

La solution d'EcoVadis, associant technologie et expertise sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), fournit des fiches d'évaluation simples et fiables, couvrant 150 catégories d'achat et 21 indicateurs RSE.

Elément clef d'une politique Achats Responsables, elle permet aux entreprises clientes de JEMS et faisant appel à Ecovadis, de réduire les risques et d'encourager les écoinnovations dans leur chaîne d'approvisionnement.

La protection de l'environnement au sein d'une société de services est une démarche complète qui suppose une implication forte de la part de ses salariés et un lien de proximité avec eux de manière à bien appréhender les enjeux et les possibilités d'action et d'application des mesures prises et engagées.

JEMS accepte plusieurs fois par an de répondre aux évaluations mandatées par ses clients via l'organisme Ecovadis.



Depuis l'adhésion de l'entreprise au Pacte Mondial des Nations Unies en 2013, JEMS s'est sans cesse attaché à sensibiliser ses collaborateurs sur l'impact environnemental lié aux différentes mesures à prendre et à relayer et à les former sur la compréhension de ces engagements afin que la valeur de l'entreprise Ethique & Responsabilité prenne tout son sens dans leur esprit.



➔ **Pollution et gestion des déchets : Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets**

JEMS aimerait mettre en place un outil Bilan Carbone afin de quantifier les émissions de GES résultant du traitement de fin de vie des déchets rejetés, comptabilisées selon le mode d'élimination ou de valorisation (incinération, mise en décharge, recyclage ou compost pour les déchets organiques).

Il est à noter que JEMS pratique déjà le recyclage des matériels informatiques obsolètes et usagés en collaboration avec une Association dont un de nos consultants est le porteur de projets.

**Pour le papier/carton :** dans tous les bureaux du siège JEMS, JEMS mettra à disposition en 2015 des poubelles dédiées aux déchets de papier et de carton avec le passage d'un prestataire une fois par semaine pour vider la benne générale.

**Pour les bouchons en plastique :** JEMS s'engage aux côtés de **Bouchons d'Amour**, afin de récupérer et vendre à un recycleur les bouchons plastiques de bouteilles de boissons en vue d'acquérir du matériel pour handicapés et de participer ponctuellement à des opérations humanitaires.

Les Bouchons d'Amour ont pour but de collecter tous les bouchons et couvercles en plastique. L'argent gagné servant à aider au financement de matériels ou d'équipements pour des personnes handicapées, la Fédération Française Handisport, Handi-Chiens.

JEMS mettra en place en 2015 un point de collecte en interne !





**Pour les gobelets :**

En 2014, JEMS a décidé d'agir en constatant le nombre de gobelets en plastique qui inondent les poubelles près des machines à café ou des fontaines à eau.

Une petite soif, et hop, un nouveau gobelet qui finit à la poubelle. Un petit café ? Encore un gobelet. Des millions de fois, par jour en France et des dizaines de millions de fois par jour dans le monde.

Comment stopper la marée montante de gobelets chez JEMS ?

Apportons chacun notre verre ou notre tasse au bureau et utilisons les pour boire plutôt que les gobelets distribués par les machines. Rien de difficile, il suffit d'y penser.

Gobelet-plastique > 1 tonne de plastique recyclée représente une économie d'environ 2.500 litres de pétrole.

4 % de la production pétrolière mondiale sont consacrés à la production de plastique (et donc également à celle de nos fameux gobelets)

Selon le MIT, Massachusetts Institute of Technology, un gobelet est fait en moyenne 3,2 g avec l'équivalent de pétrole.

Les gobelets en carton ne sont pas la solution aux gobelets en plastique : un gobelet carton représente 4,1 g de pétrole avec un prix de revient 2,5 fois plus fort que le gobelet en plastique.

Mieux vaut utiliser les verres : le verre est recyclable à l'infini. Il ne diffuse pas de particules dans l'eau contrairement au plastique qui finit dans les océans en microparticules qui contaminent toute la chaîne alimentaire.

Une étude de l'École polytechnique fédérale de Lausanne, conclue que Le choix d'un gobelet réutilisable est donc plus écologique que le choix d'un gobelet jetable. En effet, les gobelets jetables utilisent 4 fois plus de ressources naturelles que des gobelets réutilisables.

Notre résolution : au bureau, nous mettons tout en œuvre pour utiliser beaucoup moins de gobelet.

On utilise désormais une tasse ou un mug JEMS floqué à son propre prénom plutôt que des gobelets en carton ou pire, des verres en plastique.



↔ Anne-Sophie ↔

Exemple de flochage pour nos mugs JEMS !



- Encourager la mobilité durable et partagée et diffuser le recours à la téléconférence

En tant qu'entreprise de Services, le poste le plus impactant pour l'environnement concerne les déplacements des collaborateurs chez JEMS (+ de 40%).

C'est dans cet objectif que JEMS a mis en œuvre un plan d'actions dédié à la limitation des déplacements pour les réunions internes notamment en s'appuyant sur les nouvelles technologies aujourd'hui à notre disposition.

En complément, les audio conférences sont également privilégiées et permettent aux collaborateurs de participer activement à la réduction des coûts de déplacement.

JEMS incite ses collaborateurs, à chaque fois que cela est possible, à prendre les modes de transport doux tels que transports en communs ou vélos, notamment pour les voyages en France ou les trajets quotidiens chez les clients, transports en communs pour les franciliens.

Ces bonnes pratiques locales et/ou ponctuelles complètent nos engagements RSE.

Concernant le parc automobile (10 véhicules), les véhicules de JEMS sont déjà choisis de manière à émettre peu de gaz à effet de serre (en moyenne 130 de taux de CO<sup>2</sup> émis).

Le second poste important d'émission de GES concerne les Immobilisations (24%) et Amortissements à savoir la fabrication des biens durables utilisés par JEMS.

Le parc informatique et les serveurs pèsent pour près de 50% des émissions de ce poste.

Au regard des préconisations effectuées, JEMS a mis en œuvre un plan d'actions visant notamment à prolonger les durées d'utilisation du parc informatique et à travailler sur les usages afin de juger de la nécessité de renouveler de manière différenciée certaines parties des parcs, à des fréquences plus ou moins importantes.

JEMS étudie actuellement le déploiement de solutions Cloud pour l'ensemble de ses infrastructures et applications visant notamment à mutualiser les infrastructures nécessaires au fonctionnement de sa plateforme, mutualisation entraînant de ce fait une baisse de la consommation d'énergie.

Enfin le 3ème poste significatif dans le Bilan Carbone concerne l'Energie (19%).

Plus développée que la virtualisation des postes, la virtualisation des serveurs permet de partager un même serveur entre plusieurs applications, utilisateurs, systèmes d'exploitation.



JEMS utilise massivement la technologie de virtualisation des serveurs dans ses datacenters dans l'optique de faire des gains d'énergie significatifs avec une réduction de la consommation électrique de plus de 60 %.

Pour améliorer la protection de l'environnement, JEMS intègre dans ses relations client/fournisseur les préoccupations environnementales en favorisant les échanges par voie électronique, les procédures d'achats, de commandes et même de certaines de ses factures via plate-forme dématérialisée.

*Exemples de plates-formes dématérialisées :*

Pour les achats de fournitures ; pour les déclarations de temps et de frais des collaborateurs sur l'Intranet ; pour les factures chez certains de ses clients grands comptes.

La Newsletter JEMS est diffusée uniquement en version électronique.

Les différentes newsletters internes adressées aux managers sont diffusées uniquement en version électronique.

JEMS incite ses collaborateurs à consommer moins de papier grâce à une campagne permanente de sensibilisation visant à limiter l'impression de documents à chaque fois que cela est possible.

JEMS souhaite mettre en place en 2015 : une signature standard des courriels émis. Celle-ci comporterait une recommandation visant à limiter au strict nécessaire l'impression des courriels reçus.

En plus de réduire la quantité de papier consommé, il est important aussi d'utiliser le « bon » papier.

- Contribuer à des initiatives de promotion de la responsabilité sociétale

**JEMS a opté en 2014 pour la carte ticket restaurant pour les membres du siège.**

...plus facile à avoir sur soi en permanence que les titres papier  
...plus sécurisée que les titres papier  
...plus pratique pour payer que les titres papier  
...plus écologique que les titres papier

Impact écologique non négligeable pour ce nouveau système de carte à puce au regard des 700 millions de titres restaurant dépensés chaque année par les salariés.

La carte nominative, valable 3 ans, remplace le sacro-saint ticket resto et est protégée par un code pin. Ce passage à la carte tickets restaurants est une initiative en faveur de la RSE.



La dématérialisation des tickets nous a permis d'économiser :

Sur l'année 2014 :

JEMS consommait au siège : 40 carnets tickets restaurants / mois pour ses collaborateurs :

- Sur une base de 1 mois avec 21 jours ouvrés : 21 tickets / personnes

JEMS dépensait : 21 tickets \* 40 = 840 tickets

Sur un an : 10 080 tickets

La carte ticket restaurant nous a permis d'économiser la diffusion de plus de 10 000 tickets restaurants papiers sur l'année 2014.

Nous souhaitons étendre ce dispositif à l'ensemble de nos consultants.



**En 2014 ; l'objectif a été de restreindre cette densité de capsules usagées.**

Aussi, JEMS et ses consultants, sont des consommateurs de café en capsules.

JEMS a mis à disposition de ses salariés, dans une salle de détente, une machine à café subventionnée par l'entreprise.

La consommation de capsules a ainsi diminué de 80% par rapport à 2013.

Aussi, désormais, pour les 20 % de capsules restantes : JEMS souhaite faciliter au maximum la collecte de capsules.

Aujourd'hui, nous souhaitons utiliser les points de collecte, dans les boutiques, dans les centres de tri, dans les points de vente et dans des bornes de tri sélectif en ville.





Nous souhaitons avant tout simplifier le plus possible la collecte des capsules usagées auprès de nos collaborateurs.



- Nous favorisons avec nos clients les échanges de pièces administratives (contrats, factures...) sous format électronique à chaque fois que c'est possible.
- De la même façon, nous demandons à nos fournisseurs de procéder de même en généralisant les transferts électroniques plutôt que les documents "papier" (y compris les contrats).
- Nous avons programmé la réception des fax sous format électronique uniquement, le but étant que le destinataire reçoive le fax par mail.
- Les Rapports d'Activité sont gérés électroniquement uniquement.
- Les Demandes de Congés sont également dématérialisées et font l'objet d'une procédure de validation purement électronique "zéro papier".
- Les Fiches de Paye sont elles aussi dématérialisées, éditées sous format PDF et envoyée à chaque salarié sur sa boîte mail sous cette forme uniquement.



- Loyauté des pratiques : Actions engagées pour prévenir la corruption

Le code Ethique & Déontologie des Affaires est remis à tous les nouveaux entrants et est intégré dans le kit d'accueil et d'intégration de ces mêmes collaborateurs.

Le contrat de travail remis stipule que les nouveaux entrants ont bien pris connaissance de ce document au même titre que le règlement intérieur.

- Relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de l'entreprise : Actions de partenariat ou de mécénat

En tant qu'organisation responsable, JEMS soutient des projets en faveur de personnes défavorisées.

JEMS a également la volonté d'accompagner et de soutenir les projets de ses collaborateurs à travers du sponsoring interne.

Que ce soit des projets dans le domaine culturel, sportif, humanitaire, social...tous sont porteurs de valeurs en cohérence avec celle de l'entreprise.

Afin d'encourager ses collaborateurs qui ont le goût du défi, de la compétition et de l'effort, que ce soit en tant qu'amateur ou professionnel, JEMS n'hésite pas à prendre part à leur vie sportive.

Voilà pourquoi JEMS investit dans le sport depuis de nombreuses années.

JEMS souhaite apporter son soutien à différentes disciplines pour porter ses propres équipes jusqu'au bout de leurs passions !



JEMS Foot

Football JEMSFOOT, Course à pied (La Parisienne et l'an prochain Odyssea !), le sponsoring Club Med Gym tout au long de l'année !



La Parisienne 2014 par JEMS !



## Programme

### JE M'Sens bien chez JEMS

#### Quelques bonnes pratiques à adopter en entreprise !

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

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

#### Donner du sens au travail de chacun

- Partager avec tous la vision globale de l'entreprise : exposer son projet, sa stratégie, ses objectifs, ses risques et ses résultats.
- Définir clairement les missions de chacun en fonction de ses capacités et en tenant compte au mieux de ses aspirations ; donner des objectifs atteignables (en temps et en moyens), précis, régulièrement évalués et remis à jour.
- Reconnaître la valeur du travail accompli : remercier, encourager et valoriser aussi bien la performance collective et la coopération que la performance individuelle.
- Affirmer l'exigence de qualité et savoir parler clairement de ce qui ne va pas.
- Refuser les pratiques managériales néfastes : objectifs impossibles, instructions paradoxales, management par le stress...
- Faire de l'entreprise un lieu d'apprentissage et de progression personnelle : évolution des missions, mobilité, formations techniques et de développement personnel.
- Inscrire le travail de chacun dans un développement durable en ajustant au mieux l'impact de l'entreprise sur la vie locale et l'environnement.

#### Développer la qualité des relations et le mieux vivre ensemble

- Inciter les dirigeants et managers à se former à l'intelligence relationnelle et, le cas échéant, à faire un travail de développement personnel pour être au clair avec leurs atouts et difficultés ; mieux prendre en compte les émotions dans le management.
- Construire un dialogue authentique et clair au sein de l'entreprise ; veiller à ce que chacun puisse s'exprimer et être entendu ; que chacun dise ce qu'il fait et fasse ce qu'il dit.
- Faire confiance et responsabiliser les salariés sur leurs objectifs, méthodes, moyens et gestion du temps ; déléguer, éviter le reporting abusif.
- Valoriser la créativité et reconnaître le droit à l'erreur.
- Cultiver l'esprit d'équipe, l'entraide, la convivialité et la création de liens.
- Traiter les clients et les fournisseurs avec le même respect, le même engagement de bienveillance.



### **Veiller au bien-être des individus**

- Mettre en œuvre une politique du bien-être au travail, traduite en actions concrètes.
- Anticiper l'impact des réorganisations et restructurations sur le bien-être des collaborateurs, ainsi que le surcroît de travail qu'elles induisent.
- Favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle par la flexibilité des horaires ou le télétravail; éviter les réunions, appels ou envois de mails hors temps de travail.
- Faire participer les salariés au choix de leurs outils techniques et de leur environnement de travail.
- Rémunérer chacun équitablement au regard de ses qualités professionnelles et d'un partage raisonnable de la valeur ajoutée de l'entreprise ; lorsque c'est possible, prendre les devants pour les augmentations et avancements.
- Lutter contre les discriminations et les abus : intégrer l'égalité professionnelle hommes / femmes et la diversité comme facteur de richesse (âge, handicap, origine) ; prévenir les risques d'abus et de harcèlement sexuel et moral ; soutenir et accompagner les salariés en difficulté.

### **Quelques exemples que nous pouvons reproduire facilement !**

#### **La solidarité**

Conseils pratiques : Les clés à connaître pour créer une équipe solidaire

- Avoir une équipe performante c'est bien, mais tout chef d'entreprise rêve de voir régner la solidarité entre ses collaborateurs
- Recréer la solidarité, casser les réserves et les individualismes
- Etre supporter d'une activité sportive commune
- Favoriser des moments de détente transversaux
- Créer ou soutenir des moments festifs, fête des voisins, visites portes ouvertes, etc.
- Engager ou soutenir des initiatives caritatives qui impliquent volontairement le personnel dans son ensemble (Exemple : La Course la Parisienne)

#### **La communication**

- Organiser régulièrement avec tout ou une partie du personnel un débat contradictoire pour évoquer la situation, les améliorations possibles hors champ des négociations salariales.
- Accorder de l'intérêt aux suggestions supposées améliorer la productivité ;
- Utiliser des supports de communication existants pour communiquer : Newsletters, mails, Extranet

#### **Implication cadre de vie et l'environnement au travail**

- Donner à des colloques, à des conventions, ou à des formations un caractère interactif. Mettre tout le monde en situation hors convention sociale.
- Démontrer une préoccupation intègre sur les conditions de travail.

#### **Redonner du sens aux relations managers/collaborateurs**

- Favoriser la communication
- Mettre les managers en situation d'équivalence hors cadre professionnel



- Inviter des collaborateurs intéressés à des expositions, à des spectacles, à des compétitions sportives ou à des événements dont l'entreprise est partenaire.

### **Anticiper le mal-être**

- Mettre en place un système d'observatoire de la santé morale et physique
- Proposer des solutions lorsque des signes montrent que le niveau d'implication diminue avant accident
- Proposer des sièges ergonomiques
- Organiser des échauffements pour les métiers physiques
- Permettre une autonomie relative
- Certaines institutions de prévoyance proposent un centre d'appel.

### **Pour aller plus loin :**

Manager pendant les vacances... est-ce bien raisonnable ?

Même en vacances, près d'un Français sur deux garde le contact avec son entreprise. Les managers sont incités à ne jamais vraiment déconnecter. Et le droit n'interdit pas l'employeur de les contacter. Attention au surmenage...

### **L'intrusion dans la vie privée**

- S'imposer de limiter les appels, les mails ou les sms le week-end ou pendant les vacances sauf urgence avérée
- Limiter les horaires de réunions à des heures compatibles avec la vie privée
- Autoriser une certaine latitude d'horaires à l'occasion, par exemple, de la rentrée des classes

### **Le télétravail**

Organiser les conditions d'une activité à distance (Beaucoup d'entreprises le préconisent, ou l'étudient. Aucun problème technique, mais des réticences d'une part de l'employeur qui craint des abus et des salariés soucieux de leur image).

### **Les services**

Passons à l'action :

Salle de sport, conciergerie, restaurants et diététique, coiffeur, et d'autres services adaptés à la configuration locale (nombreux exemples dans les sociétés à haut niveau d'emploi. L'idéal serait de se voir mettre à disposition de simples douches pour ceux qui aiment courir.

Nous aimerions aussi organiser une vente directe de fruits et légumes par un producteur local.

Dans ce domaine, chacun peut innover en considérant que toutes les contraintes de la vie dont les collaborateurs peuvent être déchargés aujourd'hui, contribuent au mieux-vivre dans l'entreprise.