



COMMUNICATION ON  
PROGRESS

This is our **Communication on Progress**  
in implementing the principles of the  
**United Nations Global Compact** and  
supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

# PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

*Communication sur le Progrès*

*Edition 3  
Rapport 2016*

# SOMMAIRE

1- Lettre d'engagement	2
------------------------	---

---

2- Message de <i>Monsieur DONDELLI Jean-Jacques</i>	3
---	---

---

3- Le sens de notre engagement au Global Compact	5
--	---

---

4- Mise en œuvre des 10 principes du Pacte Mondial de l'O.N.U	6
---	---

---

❖ *Les droits de l'Homme*

❖ *Les conditions de travail*

❖ *La protection de l'environnement*

❖ *La lutte contre la corruption*

5- Principes et critères	14
--------------------------	----

---

6- Nos conclusions	19
--------------------	----

---

**ANNEXES :**..... Diplôme E.F.Q.M (1 page)  
..... Rapport d'évaluation E.F.Q.M (11 pages)





## 1. LETTRE D'ENGAGEMENT :

Organisation des Nations Unies  
Secrétaire Général  
NY 10017 - NEW-YORK  
ETATS UNIS

**Objet :** Notre lettre d'engagement

Tournefeuille, le 17 Mai 2016

*Honorable Secrétaire Général,*

Par la présente lettre, j'ai le plaisir de renouveler l'engagement de **3J TECHNOLOGIES** dans les valeurs fondamentales du Pacte Mondial des Nations Unies relatives aux droits de l'homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Nous confirmons notre sincère volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence. Nous nous engageons à les intégrer dans le plan stratégique de notre entreprise mais aussi dans notre culture managériale et nos modes opératoires.

De plus, nous nous engageons à en informer l'ensemble de nos parties intéressées. Nous rendons publiques 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 et ce depuis la troisième année consécutive.

Vous trouverez ci-après notre Communication sur le Progrès, qui illustre nos efforts continus et permanents pour faire avancer les bonnes pratiques sociales et environnementales dans nos activités quotidiennes.

Nous vous prions d'agréer, *Monsieur le Secrétaire Général*, nos respectueuses salutations

Jean-Jacques DONDELLI  
Gérant de la société 3J TECHNOLOGIES



## **2. MESSAGE DE MONSIEUR DONDELLI JEAN-JACQUES :**

Nous souhaitons, au travers de notre Communication sur le Progrès, respecter notre engagement conditionnant notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies, en publiant notre troisième édition.

Nous sommes à un moment où se télescopent de multiples enjeux : économiques, sociaux, culturels, politiques voire spirituels...et se conçoivent toutes les solutions pour notre avenir collectif.

L'instauration d'une politique engageante, formalisant notre responsabilité sociétale et environnementale est une déclinaison naturelle de notre vision de notre métier de l'ingénierie.

**L'engagement de 3J TECHNOLOGIES auprès du Pacte Mondial des Nations Unies en est un des piliers.**

En soutenant les dix principes édictés par le Global Compact concernant les droits de l'homme, le droit du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption, **nous associons l'ensemble de nos collaboratrices, nos collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires, à nos convictions.**

C'est fort de **ces convictions** que **3J TECHNOLOGIES** travaille pour améliorer ses pratiques et à intégrer une culture de responsabilité.

C'est dans cette volonté d'amélioration continue permanente et quotidienne que s'inscrit notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies depuis maintenant trois ans.

*Jean-Jacques DONDELLI*  
Gérant de la société 3J TECHNOLOGIES



## 10 PRINCIPES PACTE MONDIAL DE L'ONU

### DROITS DE L'HOMME :

- 1- Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- 2- Ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

### DROIT DU TRAVAIL :

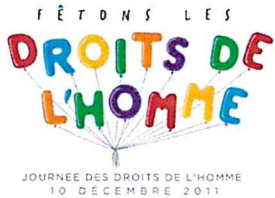
- 3- Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4- Contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
- 5- Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

### PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT :

- 7- Appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement
- 8- Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION :

- 10- Agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin





### **3. LE SENS DE NOTRE ENGAGEMENT :**

L'engagement de **3J TECHNOLOGIES** entend préserver une déontologie et une éthique de son métier et de ses affaires.

La conviction d'inscrire son activité d'ingénierie dans une perspective d'amélioration continue du service, de développement durable avec cette volonté de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes : nos salariés, nos clients, nos fournisseurs, aux bonnes pratiques sociales, sociétales et environnementales.

La première liste des réalisations s'appuie sur le code de déontologie ainsi que sur les engagements souscrits dans le cadre du Pacte Mondial que nous avons rejoint en juin 2013.

#### **NOTRE RAPPORT D'ENGAGEMENT R.S.E :**

La dernière évaluation sur site (étape 3) du 09 et 10 mars 2015 a permis à notre organisation **3J TECHNOLOGIES** de valider le niveau 3 à savoir « efficacité ».

Actuellement, nous nous préparons à notre quatrième évaluation sur site prévue le 06 septembre prochain. Notre principal objectif sera de nous maintenir à ce niveau 3 dit « d'efficacité ».

#### **PRINCIPAL PROGRES DE L'ANNEE 2015-2016**

- *Suivi d'indicateurs selon le référentiel G.R.I G4*
- *Passage du niveau 2 au niveau 3 dans le cadre de l'évaluation R.S.E sur site*





#### 4. MISE EN ŒUVRE DES 10 PRINCIPES :

### LES DROITS DE L'HOMME

Promouvoir et respecter  
la protection du droit  
international relatif  
aux droits de l'homme

Ne pas se rendre complices  
de violations des droits  
de l'homme

- POLITIQUE ET OBJECTIF :

L'adhésion de **3J TECHNOLOGIES** au Pacte Mondial doit nous permettre de nous engager et de nous renforcer dans notre volonté et notre vision afin d'assurer un développement vertueux avec l'ensemble de nos sphères d'influence.

**3J TECHNOLOGIES** se développera en application du droit français qui respectera les droits de l'homme.

- ACTIONS MISES EN ŒUVRE :

**3J TECHNOLOGIES** souhaite fermement affirmer ses engagements sociaux tels que sa position à l'abolition du travail des enfants et des adolescents ainsi que le non recours au travail illégal, forcé ou obligatoire.

#### PRINCIPAL PROGRES DE L'ANNEE 2015-2016

- *Sensibilisation de l'ensemble de nos salariés sur les droits de l'Homme*
  - *en plus de l'affichage permanent dans l'entreprise*



Respecter la liberté d'association  
et reconnaître le droit de  
négociation collective

Contribuer à l'élimination  
du travail forcé ou obligatoire

## LE DROIT DU TRAVAIL

Contribuer à l'abolition effective  
du travail des enfants

Contribuer à l'élimination  
de toute discrimination  
en matière d'emploi  
et de profession

### • POLITIQUE ET OBJECTIF :

Être un employeur responsable, c'est d'abord être à l'écoute des attentes et besoins de ses collaboratrices et collaborateurs.

Pour entretenir ces relations pérennes, basées sur la confiance avec ses parties prenantes internes, **3J TECHNOLOGIES** diversifie ses modes de dialogue et essaie de s'adapter le mieux possible à l'environnement et aux parties prenantes concernées.

Cette même exigence est mise au service des conditions de travail des collaboratrices et collaborateurs. Cette politique se traduit depuis la création de **3J TECHNOLOGIES** par « l'esprit 3J » suivant le graphique de notre rapport d'engagement R.S.E 2013.

### • ACTIONS MISES EN ŒUVRE :

La réflexion, pour la mise en place de la politique de développement durable et de la responsabilité sociale d'entreprise, nous permet de confirmer que, durant ces dernières années, l'entreprise avait pour objectif de lutter contre les inégalités, de faire respecter la diversité, d'assurer l'égalité des chances, de faire travailler les salariés dans des conditions décentes et d'assurer l'employabilité de tous comme le mentionne le premier engagement de la direction lors du lancement de la certification ISO 9001.





**3J TECHNOLOGIES** s'engage depuis plusieurs années (avec son Système de Management Intégré) à placer les femmes et les hommes au cœur de sa stratégie de développement avec une ambition sociale forte :

**Cette dynamique sociale se déploie autour de quatre grandes thématiques :**

- Concilier performance sociale et performance économique
- Assurer l'équilibre et la diversité des effectifs
- Répondre au défi des compétences
- Reconnaître les contributions individuelles et collectives

**Pour ce faire l'entreprise assure sa gestion administrative du personnel :**

La gestion administrative du personnel existe depuis la création de l'entreprise et répond aux obligations légales en la matière.

**3J TECHNOLOGIES** s'appuie sur la réglementation du régime de la sécurité sociale applicable en France. La gérance signe systématiquement un contrat de travail soit en CDI ou en CDD et divers contrats de conventions de stages pour l'ensemble du personnel et pour l'ensemble des jeunes stagiaires (voir notre sous processus « Gérer les Richesses Humaines »). Cela permet à **3J TECHNOLOGIES** d'exploiter les responsabilités offertes par le droit social et de limiter les risques inhérents à l'emploi de personnel.

**3J TECHNOLOGIES** effectue les formalités nécessaires à l'affiliation à la sécurité sociale, à l'assurance chômage et aux régimes de retraite complémentaire par le biais de son expert-comptable.

• **L'OBSERVATION SOCIALE :**

L'entreprise prône que « l'observation sociale est l'affaire de tous ». La mise en place d'une boîte à idées en salle de réunion et l'organisation de débriefings réguliers sur des faits avec la direction, permet d'analyser les tensions et les conflits organisationnels, en cours ou latents.

**PRINCIPAL PROGRES EN MATIERE SOCIALE DE L'ANNEE**

- *Obtention du prix Régional des pratiques performantes E.F.Q.M*



- **LE DOCUMENT UNIQUE :**

Depuis quelques années la mise en place du document unique des risques professionnels permet d'évaluer les risques et liste les solutions à mettre en œuvre pour les réduire.

Aujourd'hui, dans le cadre de son système de management intégré et plus précisément son processus lié au management par les risques, **3J TECHNOLOGIES** est sensible à la révision trimestrielle des actions en lien avec l'ensemble des risques identifiés et côtés.

### **PROGRES DE L'ANNEE SUR LE DOCUMENT UNIQUE**

- *Processus « Manager par les risques » formalisé et applicable*
- *Ensemble des risques identifiés et côtés*
- *Risques priorisés selon la cartographie prévue à cet effet*
- *Gestion des actions d'amélioration en lien avec notre processus risques*

- **LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS :**

La politique de lutte contre la discrimination passe chez **3J TECHNOLOGIES** par l'amélioration continue permanente et quotidienne du processus des richesses humaines.

La lutte contre les discriminations fait partie des valeurs internes de **3J TECHNOLOGIES**.

**3J TECHNOLOGIES** veut être un acteur citoyen pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances, notamment en signant récemment l'adhésion au « Laboratoire de l'Egalité ». Ce pacte pour l'égalité est construit autour de 4 enjeux :

- Parité et accès des femmes aux responsabilités
- Egalité salariale et lutte contre la précarité
- Conciliation des temps de vie et implication des hommes
- Partage d'une culture de l'égalité

S'appuyant sur la loi du 09 novembre 2010, et malgré l'aspect non obligatoire pour une entreprise de moins de 50 salariés, la gérance est extrêmement attentive sur ce sujet.





La gérance est également et particulièrement vigilante sur les demandes de stages, par cette volonté d'aider les jeunes stagiaires en difficulté de trouver une période de stage suivant leur origine ethnique.

## PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Appliquer  
l'approche  
de précaution  
aux problèmes  
touchant  
à l'environnement

Prendre  
des initiatives  
tendant  
à promouvoir  
une plus grande  
responsabilité  
en matière  
d'environnement

Favoriser la mise  
au point  
et la diffusion  
de technologies  
respectueuses  
de l'environnement

### • POLITIQUE ET OBJECTIF :

Bien que réel, l'impact environnemental de **3J TECHNOLOGIES** reste limité, surtout si on le compare à celui des entreprises industrielles.

Notre processus « Maîtriser les infrastructures et l'environnement de travail » a permis à **3J TECHNOLOGIES** de réfléchir sur ses enjeux transversaux de développement durable.

**3J TECHNOLOGIES** s'est fixé 4 engagements spécifiques, qui illustrent les enjeux environnementaux, et qu'il entend piloter année par année dans une démarche de progrès :

- Sensibiliser nos salariés aux bonnes pratiques environnementales
- La gestion efficace et responsable du papier



- Le recyclage de nos papiers, la seconde vie du matériel informatique
- Développer les politiques fournisseurs

## • **ACTIONS MISES EN ŒUVRE :**

### **Sensibiliser nos salariés aux bonnes pratiques environnementales :**

L'efficacité de la politique engagée par **3J TECHNOLOGIES** en matière environnementale repose, en partie, sur la mobilisation de chacun de ses collaborateurs et collaboratrices.

### **PROGRES DE L'ANNEE SUR LA SENSIBILISATION DE NOS SALARIES AUX BONNES PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES**

- Sensibilisation permanente à l'ensemble des salariés sur :
  - Utilisation raisonnable et responsable des consommables
  - Impression recto/verso pour des économies de papiers
  - Impression de certains documents en noir et blanc
  - Impression des plans sur deux types de rouleaux pour économies
  - Erreurs d'impression en recyclage papier brouillon...
- Sensibiliser l'ensemble de nos salariés pour :
  - Eteindre les lumières pendant les pauses notamment déjeuner
  - Régler le chauffage/la climatisation en fonction des besoins réels
  - Eteindre les appareils électriques après l'opération terminée...
- **Etude pour la mise en place d'un compost courant 2016/2017**

### **La gestion efficace et responsable du papier :**

Les actions mises en place pour diminuer la consommation du papier (le papier qui représente 75% des déchets produits est le premier responsable consommable utilisé) ont démarré depuis mi 2012 par la mise en place d'une nouvelle politique de diffusion de documents vers nos parties prenantes suivant des procédures :

- Degrés diffusions de documents suivant la cartographie des parties intéressées
- La gestion du papier et des encres





## PROGRES DE L'ANNEE SUR LA GESTION GLOBALE DU PAPIER

- Réduction de nos impressions par une numérisation des données
- Calibrage des encres pour les impressions papiers
- Deux types de rouleaux pour l'impression des plans
- Recyclage en interne des papiers pour du brouillon
- Contrat sur le ramassage de nos papiers avec la société « EASY-TRI »

### Seconde vie des équipements informatiques :

**3J TECHNOLOGIES** dispose depuis fin 2012 d'un dispositif de ramassage sélectif et de recyclage de nos papiers. Tous les 3 ans, une fois amorti, **3J TECHNOLOGIES** met au rebut une partie de son parc informatique. **3J TECHNOLOGIES** se mobilise depuis le dernier renouvellement partiel du parc informatique en se posant les questions suivantes :

- *Que faire de nos ordinateurs en fin de cycle mais en état de marche ?*
- *Comment favoriser la seconde vie des équipements informatiques ?*
- *Comment favoriser la seconde vie des équipements de téléphonie ?*

**3J TECHNOLOGIES** oriente sa réponse sur la redistribution de son matériel vers quatre grandes directions :

- Le personnel de l'entreprise
- Les établissements scolaires
- Les associations
- Des clients non équipés

## PROGRES DE L'ANNEE SUR LA SEONDE VIE DE NOS EQUIPEMENTS

- **Décembre 2015-Janvier 2016 lors du renouvellement du parc :**
- **Recyclage de l'ensemble des ordinateurs auprès :**
  - Des salariés de l'entreprise (suite à une note transmise)
  - A des clients souhaitant investir dans du matériel
  - A des prestataires voulant acquérir des ordinateurs



### Développer les politiques fournisseurs :

Notre processus « **ACHETER ET MAÎTRISER LES FOURNISSEURS** », nous permet d'évaluer objectivement les fournisseurs potentiels.

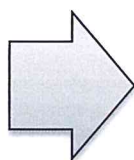
Le fonctionnement de notre processus de sélection et de suivi des fournisseurs, nous permet de ne travailler qu'avec des fournisseurs performants capables de livrer des produits, des fournitures ou une prestation et service de qualité conformes aux attentes définies dans le délai convenu et ce au juste prix.

La sélection des fournisseurs intègre également une notion d'achat éthique sur les produits fabriqués dans le respect des grands accords sociaux internationaux.

### **PROGRES DE L'ANNEE SUR L'EVALUATION DES FOURNISSEURS**

- *Ajout de critères R.S.E dans l'évaluation de nos fournisseurs*

## **LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**



Agir contre la corruption  
sous toutes ces formes  
y compris l'extorsion de  
fonds et les pots de vin

### • POLITIQUE ET OBJECTIF :

Jusqu'à cette année 2013 **3J TECHNOLOGIES** mène l'ensemble de ses missions d'ingénieries de façon honnête et intègre.





- **ACTIONS MISES EN ŒUVRE :**

La signature du Pacte Mondial de l'ONU est devenue l'occasion de se pencher sur ce point et de définir dans cette nouvelle année 2014 la rédaction de notre charte éthique dans les affaires et le management interne.

## **5. MISE EN ŒUVRE DES 21 CRITERES AVANCES :**

Basant son quotidien autour de son système de management intégré, c'est dans une démarche d'amélioration continue permanente que **3J TECHNOLOGIES** tente de franchir une nouvelle étape et illustre au travers des 21 critères ci-après l'ensemble de ses démarches.

**CRITERE 1** ⇒ La C.O.P décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

➤ ***Non traité dans cette édition***

**CRITERE 2** ⇒ La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

➤ ***Non traité dans cette édition***

**CRITERE 3** ⇒ La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des droits de l'Homme

**C**réée en 1999, la société **3J TECHNOLOGIES** s'est construite grâce à des femmes et des hommes impliqués et motivés. Au fil des années et de son évolution, **3J TECHNOLOGIES** s'est construit un modèle social cohérent pour ses salariés tout en portant une attention particulière à l'efficacité économique, gage de pérennité et de croissance.

L'entité **3J TECHNOLOGIES** croit en un management via la confiance, l'esprit d'équipe mais aussi par un dialogue social respectueux et constructif et enfin par le bien-être de ses collaboratrices et collaborateurs. Chaque salarié de l'entreprise a la possibilité d'être acteur de progrès au sein de notre structure. **3J TECHNOLOGIES** souhaite être socialement responsable et construire une entreprise humaine par le biais d'une cohérence entre nos actions et nos convictions.



*Les efforts de notre organisation ont été récompensés par l'obtention du « Prix Régional des Pratiques Performantes de Midi-Pyrénées » dans la catégorie « Personnel » pour l'excellence du management par la qualité conformément au modèle E.F.Q.M.*



**CRITERE 4** ⇒ La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits de l'Homme

**D**ans le cadre de son évaluation sur site ISO 26000 (R.S.E – Responsabilité sociétale des entreprises), la société **3J TECHNOLOGIES** intègre le sujet des droits de l'Homme dans les piliers de sa politique R.S.E. L'ensemble des aspects sont identifiés et pris en compte dans notre rapport d'engagement et traités via nos plans d'actions mis en œuvre dans nos activités quotidiennes et en lien étroit avec les différentes parties intéressées internes et/ou externes.

Au-delà du respect légal et réglementaire, les principes des droits de l'Homme font partie intégrante de la stratégie de l'entreprise au travers de sa politique sociale des richesses humaines via :

- la lutte contre toutes les discriminations
- la mise en place d'actions conviviales
- l'esprit 3J, un des moteurs de croissance de l'entreprise
- une égalité des rémunérations hommes/femmes...

**CRITERE 5** ⇒ La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

➤ **Non traité dans cette édition**

**CRITERE 6** ⇒ La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes internationales du travail

➤ **Non traité dans cette édition**





**CRITERE 7** ⇒ La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs aux normes internationales du travail

➤ **Non traité dans cette édition**

**CRITERE 8** ⇒ La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes internationales du travail

**C**hez **3J TECHNOLOGIES**, la prévention des risques professionnels mais également la santé et sécurité au travail sont des valeurs fondamentales pour le bien vivre ensemble. Dans ce contexte, notre première richesse, par conséquent notre atout majeur, sont les femmes et les hommes qui constituent notre organisation. Aujourd'hui, préserver de manière durable la santé et la sécurité de chacun de nous, tout en protégeant nos parties intéressées externes est notre priorité absolue. Dans une démarche d'amélioration continue permanente, notre société s'engage à faire cesser toute situation susceptible de générer des risques, ou du moins à y pallier en suivant au quotidien nos plans d'actions tout en mesurant l'efficacité.

Cet engagement est un des axes majeurs de notre engagement R.S.E tant il s'agit de garantir et promouvoir les droits fondamentaux au travail concernant nos salariés ainsi que nos parties intéressées externes. Nous souhaitons en faire un levier de performance pour notre entreprise.

**CRITERE 9** ⇒ La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

**L'**efficacité de la politique engagée par **3J TECHNOLOGIES** en matière environnementale repose, en partie, sur la mobilisation de chacun de ses collaboratrices et collaborateurs.

**3J TECHNOLOGIES** a choisi de travailler sur deux priorités : la lutte contre le gaspillage, pour préserver les ressources, et la protection de la biodiversité, pour maintenir la capacité de la nature à se renouveler. Les priorités précédemment évoquées sont révisées au travers de 6 grands engagements :

- ❖ La gestion responsable des approvisionnements et stockage des consommables
- ❖ La gestion efficace et responsable du papier



- ❖ *La rationalisation des déplacements des collaboratrices et collaborateurs*
- ❖ *Le développement de nos activités dans le respect de l'environnement*
- ❖ *Le développement des politiques de nos prestataires externes*
- ❖ *La communication sur la biodiversité*

Aujourd'hui, la société **3J TECHNOLOGIES** tend vers une diminution de ses impacts environnementaux et ne cesse de sensibiliser l'ensemble de ses salariés afin d'être dans une démarche d'amélioration continue permanente (Roue de Deming – P.D.C.A).

**CRITERE 10** ⇒ La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à l'environnement

➤ **Non traité dans cette édition**

**CRITERE 11** ⇒ La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'environnement

➤ **Non traité dans cette édition**

**CRITERE 12** ⇒ La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

➤ **Non traité dans cette édition**

**CRITERE 13** ⇒ La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

➤ **Non traité dans cette édition**

**CRITERE 14** ⇒ La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

➤ **Non traité dans cette édition**

**CRITERE 15** ⇒ La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques de l'ONU

➤ **Non traité dans cette édition**





**CRITERE 16** ⇒ La COP décrit des investissements stratégiques en matière sociale/sociétale et philanthropique

➤ **Non traité dans cette édition**

**CRITERE 17** ⇒ La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

➤ **Non traité dans cette édition**

**CRITERE 18** ⇒ La COP décrit des partenariats et une action collective

➤ **Non traité dans cette édition**

**CRITERE 19** ⇒ La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

**D**ans un monde en perpétuel mouvement, la responsabilité sociétale des entreprises et l'efficacité économique vont de pair. Pour réussir aujourd'hui et sur le long terme, les organisations se doivent d'être exemplaires. La gouvernance de **3J TECHNOLOGIES** a placé la R.S.E au cœur de sa stratégie et l'a identifiée comme l'une de ses cinq orientations stratégiques. Notre engagement R.S.E est fortement imprégné par la notion de convivialité au travers du partage collectif, du dialogue et du respect, qui sont des principes essentiels à notre bon fonctionnement. Notre rapport R.S.E met en lumière des axes d'engagements porteurs de sens pour l'organisation :

- ❖ Responsabiliser nos collaboratrices et collaborateurs
- ❖ Protéger notre planète et les générations futures par une prise de conscience forte
- ❖ Promouvoir la consommation responsable
- ❖ Développer notre ancrage territorial

La notion de développement durable n'est pas un acquis et ne peut être valorisé que si chacun de nous, à tous les niveaux, est convaincu et engagé.

**CRITERE 20** ⇒ La COP décrit l'adoption et la mise en œuvre de l'engagement en faveur de la RSE par le Conseil d'administration ou son équivalence

➤ **Non traité dans cette édition**



## **CRITERE 21** ⇒ La COP décrit l'implication des parties prenantes

**F**aire adopter des mesures de changement rime avec faire adhérer l'équipe de l'entreprise. Chaque collaboratrice et collaborateur doit y trouver ses repères et forger avec les autres membres cette culture socle. Actuellement, différentes initiatives permettent de converger vers cet objectif de « culture commune » :

❖ **Nos comptes rendus R.M.A** (revues du management de l'amélioration)

⇒ *un avancement mensuel sur des sujets ouverts pour le bien vivre ensemble*

❖ **Nos actions conviviales** (repas/apéritifs/dégustations/goûters...)

⇒ *permettent de créer une cohésion et dynamique de groupe en fonction des événements*

Ce n'est pas simple tout le temps : notre activité a tendance à repousser ces moments d'échanges et de partage et aujourd'hui l'enjeu est de les rendre absolument incontournables.

## **6. CONCLUSIONS :**

Notre troisième « Communication sur le progrès » est le complément dans une approche novatrice et responsable, des propositions à creuser mais aussi à réfléchir afin de consolider et d'améliorer sans cesse notre S.M.I avec l'appui de notre démarche R.S.E.

Nous restons plus que jamais convaincus que le Développement Durable est un levier potentiel d'innovation et de performance pour notre organisation. C'est aussi, pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, l'opportunité de donner du sens à leur engagement.

## **REMERCIEMENTS**

Nous remercions chaleureusement l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de **3J TECHNOLOGIES** pour leurs engagements sur les axes défendus par le Pacte Mondial.





## CONTACT



*Monsieur Jean-Jacques DONDELLI*

Gérant de la société **3J TECHNOLOGIES**

☎ 06.79.71.95.33

☎ 05.34.50.21.93

✉ [3jt.direction@3jtechnologies.fr](mailto:3jt.direction@3jtechnologies.fr)

## QUELQUES INFORMATIONS SUR **3J TECHNOLOGIES**

**3J TECHNOLOGIES** Bureau d'Etudes Technique, créé en 1999, a pu au travers de la diversité et du nombre d'opérations réalisées, se forger une expérience autour d'une équipe d'experts dans toutes les techniques du bâtiment en infrastructure.

**3J TECHNOLOGIES** assure toutes les missions d'ingénierie (générale, d'étude et d'exécution) dans un secteur d'activité élargi (tous types de bâtiments, recherche, enseignement, logements, établissement sportifs...).







# PRIX RÉGIONAL

## PRATIQUES PERFORMANTES MIDI-PYRÉNÉES

Après délibération du jury, le **Prix 2015 des Pratiques Performantes** selon le facteur « **Personnel** » est attribué à :

### 3 J Technologies

8 boulevard Marcel Paul - 31170 TOURNEFEUILLE

Pour l'Excellence du Management par la Qualité,  
conformément au modèle EFQM

Fait à BLAGNAC, le 16 novembre 2015

LA CO-PRÉSIDENTE DE  
L'AFQPM MIDI-PYRÉNÉES

Catherine RIGOUSTE



Prix Régional  
PRATIQUES  
PERFORMANTES

LE CO-PRÉSIDENT DE  
L'AFQPM MIDI-PYRÉNÉES

Vincent LECOMTE



# Prix des Pratiques Performantes 2015

## Rapport d'évaluation

*Document confidentiel*

**3J Technologies**

**Pratique évaluée :**

**Facteur du Modèle EFQM concerné**

- ☐ Leadership
- ☐ Stratégie
- ☒ Personnel
- ☐ Partenariats & ressources
- ☐ Processus, produits et services



## AVANT-PROPOS

Le présent dossier est structuré de la façon suivante :

- **Introduction** - Présentation de l'organisation évaluée et des modalités de l'évaluation sur site.

3J Technologies est un bureau d'études d'ingénierie bâtiment de 15 personnes situé à Tournefeuille. Sa clientèle compte tous les types d'intervenants du secteur. CA et marge en progression depuis **au moins 5 ans** malgré le contexte du bâtiment. Sous l'impulsion de son dirigeant, son système de management est participatif, structuré et innovant. Il repose sur des valeurs très affirmées.

L'évaluation s'est déroulée le 28 octobre de 14h à 18h, en 4 étapes

- Focus groupe avec la direction
- Focus groupe avec 2 représentants du personnel : ingénieur et technicien
- Concertation entre auditeurs
- Restitution à la direction

- **Partie 1** - Appréciation de la performance de l'organisation, structurée à partir des principales conclusions qui se dégagent de l'évaluation de la pratique présentée, et autour des huit concepts fondamentaux du Modèle d'Excellence EFQM 2013.

- **Partie 2** – Evaluation de l'organisation et de la bonne pratique présentée : forces et les zones d'amélioration pour chacune des 10 rubriques de la grille d'évaluation du Prix des Bonnes Pratiques.

- **Partie 3** - Niveau atteint par l'organisation évaluée.

## INTRODUCTION

### Présentation de l'organisation évaluée

#### Carte d'identité

**Nom de l'organisation :**

- 3J Technologies

**Adresse :**

- 8 boulevard Marcel Paul  
BP 60003 ZI Pahin Concerto  
31 Tournefeuille

**Tél. :** 05 34 50 21 93

**Secteur d'activité :**

- Bureau d'études d'ingénierie bâtiment

**Effectif :** 15

**Principaux dirigeants :**

2 codirigeants actionnaires :

- Mr Dondelli
- Mr Barbaresco

#### Quelques chiffres

**Activité :**

- Bureau d'études du bâtiment

**Production/Services :**

- Etudes techniques
- Conduite de chantiers

**Clients principaux :**

- Collectivités territoriales
- Promoteurs immobiliers
- Acteur du logement social
- Architectes et entreprises

**Chiffre d'affaire :**

- 1572 k€ en 2010
- 1831 k€ en 2014

**EBE :**

- 397 k€ en 2010
- 452 k€ en 2014

**Autres chiffres significatifs :**

- 15 CDI
- 7 cadres et 8 ETAM

#### Distinctions obtenues : *(certificats, labels, prix, trophées, PRQP, ...)*

- Certification ISO 9001 en 2008
- Adhésion à Global Compact en 2013
- Evaluation RSE 2013 : 434 points/1000
- Evaluation RSE 532 points/1000

#### Elément(s) remarquable(s) de l'organisation :

- Croissance continue dans un secteur en difficulté
- Reconnaissances externes : ISO 9001, Evaluations RSE
- Pilotage de la stratégie et des ressources humaines très structuré
- Capital détenu par les 2 fondateurs, dont un part à la retraite fin 2015
- Volonté d'impliquer de jeunes salariés dans le capital

#### Facteurs d'étonnement :

- Valeurs d'entreprises affirmées par la direction et partagées par les salariés
- Processus RH complet (Gérer les richesses humaines et développer les compétences de nos métiers) et placé dans la cartographie parmi les processus stratégiques
- Volonté d'assurer l'avenir de l'entreprise en responsabilisant de jeunes salariés
- L'ancrage territorial : moments de convivialité avec les clients et le personnel, sponsoring de clubs sportifs et d'associations



## INTRODUCTION

### Déroulement de l'évaluation sur site

**Composition de l'équipe d'évaluation :**

- **Sénior : Caroline RAGO SALVIGNOL**
- **Evaluateur : Pierre NEGRE**

**Date de l'évaluation sur site :**

- **28 octobre 2015**

**Site(s) visité(s) :**

Lieu d'implantation	Nature du site
Appellation – Adresse	Siège, succursale, agence, site de production, centre de R&D, ...
8 boulevard Marcel Paul 31 Tournefeuille	Un seul site

**Liste des personnes rencontrées :**

Identité	Fonction	Site de rattachement
NOM Prénom	Directeur général, responsable du service X, employé, agent, ...	
M Dondelli	Gérant	
Mme Ruel	Responsable administrative	
Mlle <b>Dondelli</b>	Animatrice SMQ en alternance	
Arnaud	Chef de projet	
Thomas	Chef de chantier	

## Appréciation de la performance de l'organisation

### Appréciation générale

*(formuler les principales conclusions qui se dégagent de l'évaluation)*

- La réussite de l'entreprise est clairement assurée par le partage de valeurs communes, un professionnalisme rigoureux en interne et avec les clients, et une politique RH basée sur l'écoute, l'adaptation permanente et l'accroissement continu des compétences
- L'enrichissement des ressources humaines est considéré par les dirigeants actuels comme un moyen indispensable pour assurer la pérennité de l'entreprise quand ils auront quitté la structure
- A ce titre les dirigeants font preuve d'une anticipation hors du commun

### Appréciation au regard des concepts fondamentaux du Modèle d'Excellence EFQM 2013

- **Créer de la valeur pour les clients**
  - Un point fort : conquête et fidélisation des clients
  - Une zone d'amélioration : s'adapter aux nouvelles politiques d'achat des clients
- **Contribuer à un avenir durable**
  - Un point fort : démarche RSE évaluée 2 fois
  - Une zone d'amélioration : mieux communiquer à ce sujet en interne et en externe
- **Développer les capacités de l'organisation**
  - Un point fort : évaluation et évolution permanente des connaissances
  - Une zone d'amélioration : veiller à acquérir ou consolider pour l'avenir les compétences non techniques : gestion, marketing, management, achats...
- **Mobiliser la créativité et l'innovation**
  - Un point fort : anticipation (ex : BIM), veille technologique (clients, documentation)
  - Une zone d'amélioration : que l'ensemble des salariés aient le souci de progresser et intègrent les évolutions technologiques
- **Diriger de façon visionnaire, inspirée et intègre**
  - Un point fort : l'esprit 3J et ses valeurs : responsabilité, confiance, transparence, exemplarité, respect, lucidité, courage et pugnacité
  - Une zone d'amélioration : les faire partager dans la durée par l'ensemble des salariés
- **Manager avec agilité**
  - Un point fort : saisir les opportunités de développement commercial
  - Une zone d'amélioration : assurer la pérennité de cette agilité commerciale avec les nouvelles générations d'acheteurs et de salariés
- **Réussir par le talent du personnel**
  - Un point fort : le développement et la reconnaissance des savoir-faire et savoir-être
  - Une zone d'amélioration : bien intégrer les nouveaux arrivants (tutorat...)
- **Soutenir des résultats remarquables**
  - Un point fort : Pas de culpabilisation des erreurs. Coaching assuré par l'encadrement
  - Résultats financiers remarquables de l'entreprise compte tenu du contexte
  - Une zone d'amélioration : /



## Evaluation de la pratique de l'organisation selon la grille RADAR

(pour chacune des dix rubriques de la grille, formuler une appréciation en 3 points forts et 3 zones d'amélioration au maximum / 1 point fort et 1 zone d'amélioration au minimum, ajouter les commentaires ou précisions nécessaires)

### rubrique 1 – robustesse

Elément du RADAR	Lignes directrices de la pratique évaluée	Pas de preuves ou anecdotiques			Quelques preuves			Preuves solides			Preuves complètes			Organisation modèle		
			0			25			50			75			100	
La pratique est une approche robuste	La pratique a une justification claire, basée sur les besoins des parties prenantes pertinentes, et ancrée sur des processus											75				

Points forts : processus des « richesses humaines » intégré dans les processus stratégiques

Zones d'amélioration : /

### rubrique 2 – intégration

Elément du RADAR	Lignes directrices de la pratique évaluée	Pas de preuves ou anecdotiques			Quelques preuves			Preuves solides			Preuves complètes			Organisation modèle		
			0			25			50			75			100	
La pratique est intégrée	La pratique soutient la stratégie et est cohérente avec les autres approches pertinentes.												90			

Points forts : compte tenu de son positionnement dans les processus stratégiques, le processus RH est complètement intégré à la stratégie du dirigeant rencontré

Zones d'amélioration:/

### rubrique 3 – déploiement mis en oeuvre

Elément du RADAR	Lignes directrices de la pratique évaluée	Pas de preuves ou anecdotiques				Quelques preuves				Preuves solides				Preuves complètes				Organisation modèle			
				0				25				50				75				100	
La pratique est déployée	La pratique est mise en œuvre dans les domaines pertinents, et dans les temps impartis.																	90			

Points forts : le processus RH est très structuré, documenté et outillé, avec une mise en oeuvre très régulière dans les délais prévus

Zones d'amélioration: /

### rubrique 4 – déploiement structuré

Elément du RADAR	Lignes directrices de la pratique évaluée	Pas de preuves ou anecdotiques				Quelques preuves				Preuves solides				Preuves complètes				Organisation modèle			
				0				25				50				75				100	
La pratique est déployée	Sa mise en œuvre est structurée. Elle induit flexibilité et agilité organisationnelle.																	90			

Points forts : La planification par les processus, la communication interne (ex : les RMA réunions mensuelles d'amélioration)

Zones d'amélioration: /



## rubrique 5 – évaluation et amélioration : mesures

Élément du RADAR	Lignes directrices de la pratique évaluée	Pas de preuves ou anecdotiques				Quelques preuves				Preuves solides				Preuves complètes				Organisation modèle			
				0				25				50				75				100	
La pratique est évaluée et améliorée	L'efficacité et l'efficience de la pratique et de son déploiement sont mesurées de façon adéquate.															75					

Points forts : enquête annuelle très détaillée et évolutive, déjà réalisée 2 fois

Zones d'amélioration : évaluation externe des pratiques RH pour challenger l'efficience des pratiques ? est-ce que les résultats sur le personnel sont à la hauteur des effets attendus par les deux dirigeants ?

## rubrique 6 – évaluation et amélioration : apprentissage & créativité

Élément du RADAR	Lignes directrices de la pratique évaluée	Pas de preuves ou anecdotiques				Quelques preuves				Preuves solides				Preuves complètes				Organisation modèle			
				0				25				50				75				100	
La pratique est évaluée et améliorée	L'apprentissage et la créativité sont utilisés pour créer des opportunités d'amélioration et pour innover.												60								

Points forts

Zones d'amélioration : évaluation et apport externe pour faire évoluer les pratiques ?

## rubrique 7 – évaluation et amélioration : amélioration & innovation

Élément du RADAR	Lignes directrices de la pratique évaluée	Pas de preuves ou anecdotiques				Quelques preuves				Preuves solides				Preuves complètes				Organisation modèle			
				0				25				50				75				100	
La pratique est évaluée et améliorée	Les résultats des mesures, de l'apprentissage et de la créativité sont utilisés pour évaluer, hiérarchiser et mettre en œuvre les améliorations et les innovations.												60								

Points forts

Zones d'amélioration : les améliorations et innovations éventuellement prévues n'ont pas forcément été explicitées

## rubrique 8 – résultats : pertinence et utilité

Élément du RADAR	Lignes directrices de la pratique évaluée	Pas de preuves ou anecdotiques				Quelques preuves				Preuves solides				Preuves complètes				Organisation modèle			
				0				25				50				75				100	
La pratique donne des résultats, durables et soumis à commentaires	Les résultats obtenus correspondent aux attentes (de l'organisation, des clients, des salariés, de la collectivité...).															75					

Points forts : les éléments sur les attentes par rapport aux pratiques RH figurent peut-être dans l'enquête bi annuelle auprès du personnel

Zones d'amélioration : voir si les pratiques RH correspondent aux attentes des parties prenantes

Commentaires (*facultatifs*)



## rubrique 9 – résultats : tendances et confiance

Élément du RADAR	Lignes directrices de la pratique évaluée	Pas de preuves ou anecdotiques				Quelques preuves				Preuves solides				Preuves complètes				Organisation modèle			
				0				25				50				75				100	
La pratique donne des résultats, durables et soumis à commentaires	D'une année sur l'autre, les résultats présentent une tendance à l'amélioration de façon durable.												60								

Points forts

Zones d'amélioration : résultats pas complètement à la hauteur des attentes : capacités des futurs repreneurs à assumer les fonctions de direction

## rubrique 10 – résultats : comparaisons & confiance des parties prenantes

Élément du RADAR	Lignes directrices de la pratique évaluée	Pas de preuves ou anecdotiques				Quelques preuves				Preuves solides				Preuves complètes				Organisation modèle			
				0				25				50				75				100	
La pratique donne des résultats, durables et soumis à commentaires	Les résultats sont soumis aux commentaires des parties prenantes, et des comparaisons externes sont faites.												60								

Points forts

Zones d'amélioration : échange d'expérience avec des entreprises qui ont un niveau de maturité comparable : club RH ? autres lauréats du prix MFQ ?

## PARTIE 4

### Niveau atteint par l'organisation évaluée

■ rappel des points obtenus par rubrique de la grille RADAR

	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100
1 robustesse								75		
2 intégration									90	
3 déploiement mis en oeuvre									90	
4 déploiement structuré									90	
5 mesures							60			
6 apprentissage et créativité							60			
7 innovation et amélioration							60			
8 résultats : choix et pertinence								75		
9 résultats : tendances et confiance							60			
10 résultats : compar. et confiance des P.P.							60			

■ score total

Score total 720	[moyenne des dix valeurs du tableau ci-dessus] 7,2
--------------------	---