



---

## Communication Sur le Progrès (COP) - 2021

21/06/2021

---

COMMUNICATION  
SUR LE PROGRÈS

The logo for the United Nations Global Compact, featuring a globe with a grid pattern and the text 'UN GLOBAL COMPACT' around it.

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.



## — SOMMAIRE —

— Sommaire — .....	2
1 Introduction.....	3
2 Présentation du Groupe Jouve .....	3
3 L'engagement du Président.....	5
4 Les 10 principes du Pacte Mondial .....	6
4.1 Engagement auprès de l'ONU.....	6
4.2 Engagements envers les objectifs de Développement Durable .....	6
5 Droits de l'Homme.....	7
5.1 Evaluation, politique et objectifs.....	7
5.2 Mise en œuvre .....	9
5.3 Résultats.....	11
6 Normes internationales du travail.....	13
6.1 Evaluation, politique et objectifs.....	13
6.2 Mise en œuvre .....	15
6.3 Résultats.....	17
7 Environnement.....	17
7.1 Evaluation, politique et objectifs.....	18
7.2 Mise en œuvre .....	19
7.3 Résultats.....	21
8 Lutte contre la corruption .....	22
8.1 Evaluation, politique et objectifs.....	23
8.2 Mise en œuvre .....	25
8.3 Résultats.....	26

## 1 Introduction

La RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) regroupe l'ensemble des pratiques mises en place pour respecter les principes du développement durable, c'est-à-dire être économiquement viable, avoir un impact positif sur la société mais aussi mieux respecter l'environnement.

Jouve a l'ambition d'être une entreprise engagée tout en étant attractive. Une entreprise positive, c'est avant tout une ambition collective et cela passe par la valorisation de nos actions tant au niveau interne qu'en externe.

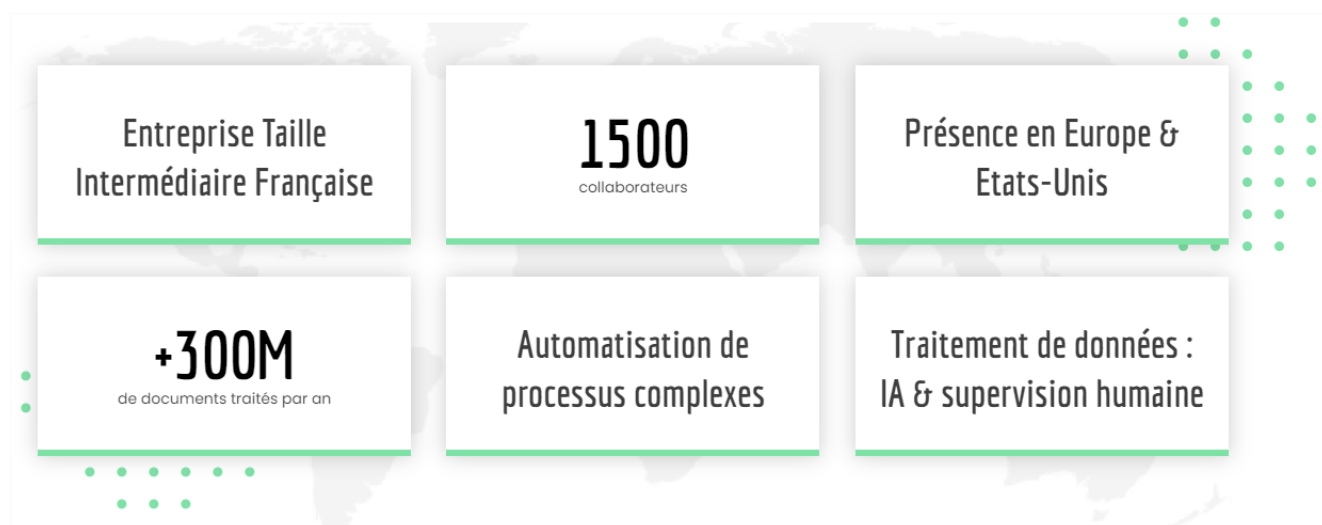
Le présent document a donc pour objet de **décrire les actions que Jouve met en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global compact et de ses principes.**

## 2 Présentation du Groupe Jouve

Spécialiste de la data et des usages numériques, le Groupe Jouve accompagne la transformation digitale de ses clients dans des secteurs variés tels que le secteur public, la santé, la protection sociale, la banque, les institutions internationales, etc... pour optimiser leurs processus métiers, structurer et valoriser leurs données et simplifier leurs parcours digitaux.

### *L'humain au cœur de la technologie*

Acteur majeur de l'écosystème numérique français, nos équipes conjuguent expertise et connaissance métier large à un savoir-faire technologique robuste. Jouve s'appuie sur cette alliance : technologies et compétences métier pour vous proposer des solutions adaptées à l'évolution de vos besoins et à ceux de vos clients et vous permettre ainsi de sublimer votre promesse client.



### *Nos expertises*

- Stratégie & Transformation digitale
- Plateformes transactionnelles & Processus digitaux
- Développement & Maintenance des applications

- Automatisation BPO
- Publication

### 3 L'engagement du Président



Paris, le 21/06/2021

Ethique, confiance et responsabilité constituent le socle de notre démarche RSE. Celle-ci se décline notamment par notre volonté d'être un acteur du numérique responsable, mais aussi dans le bien-être de nos collaborateurs et le respect de nos clients et fournisseurs.

Notre démarche RSE permet de donner du sens et une dynamique à nos actions, et pour nos collaborateurs, un intérêt à contribuer au développement de notre entreprise.

En 2020, Jouve a souhaité adhérer au Global Compact des Nations Unies, et je suis heureux de confirmer que Jouve réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise.

Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication. Bien sincèrement,



**Thibault Lanxade**  
Président Directeur Général du Groupe Jouve

## 4 Les 10 principes du Pacte Mondial

### 4.1 Engagement auprès de l'ONU

Conscient de son rôle essentiel à jouer dans la construction de sociétés plus stables, inclusives et durables, le groupe Jouve adhère au Pacte Mondial des Nations Unies et s'engage à intégrer durablement les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies au sein de notre stratégie et de nos opérations.



### 4.2 Engagements envers les objectifs de Développement Durable

En 2015, les Nations Unies ont adopté un nouveau programme de développement durable fondé sur 17 objectifs à atteindre d'ici 2030. Les Objectifs de Développement Durable (ODD) définissent 17 priorités pour un développement socialement équitable, sûr d'un point de vue environnemental, économiquement prospère, inclusif et prévisible à horizon 2030.

En tant que membre du Pacte Mondial, Jouve a souhaité s'impliquer dans cette démarche et a identifié 7 domaines, dans lesquels l'entreprise participe déjà, à sa mesure, aux efforts collectifs :

- ODD n° 1 : Éradication de la pauvreté ;
- ODD n° 5 : Égalité entre les sexes ;
- ODD n° 8 : Accès à des emplois décents ;
- ODD n° 9 : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation ;
- ODD n° 10 : Réduction des inégalités ;
- ODD n° 11 : Villes et communautés durables ;
- ODD n° 12 : Consommation et production responsables ;





## 5 Droits de l'Homme

### Principes relatifs aux Droits de l'Homme :

- |                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Principe 1</b> | Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme |
| <b>Principe 2</b> | Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme                               |

### 5.1 Evaluation, politique et objectifs

#### 5.1.1 Notre philosophie et nos valeurs

Le Groupe Jouve s'est fixé pour ambition d'être un groupe de référence tant pour ses clients que pour ses collaborateurs actuels et futurs.

Fort de son histoire, et présent dans 13 pays, avec plus de 3000 collaborateurs, le Groupe s'appuie sur le talent et la motivation de ses équipes pour accompagner sa croissance et inscrire sa performance dans la durée.

Dans un environnement en perpétuelle évolution, le Groupe vise l'excellence et n'hésite pas se remettre continuellement en cause et à reconsidérer sa façon de travailler.

Pour cela, Le Groupe tient à ce que ses collaborateurs partagent et transmettent des valeurs fortes et une culture communes fondées sur :

- La **C**onfiance
- L'**A**udace
- La **R**esponsabilité
- L'**E**xcellence

La mise en application de nos valeurs et de nos convictions communes doit guider nos actions et choix au quotidien vis-à-vis de nos clients, de nos collaborateurs, de nos partenaires sociaux, commerciaux ou financiers.

### 5.1.2 Notre politique ressources humaines

Nous avons la conviction que notre capital humain, fait d'équipes expertes et passionnées, est notre meilleur atout pour façonner l'avenir du Groupe. C'est pourquoi, nous plaçons l'expérience collaborateur au même niveau que l'expérience client.

Au service de la stratégie et de la transformation de l'entreprise, notre politique RH repose sur les principes fondateurs suivants :

- Donner du sens à notre projet d'entreprise et offrir à nos collaborateurs les meilleures conditions pour s'épanouir et évoluer dans l'entreprise ;
- Identifier, attirer et unir nos futurs talents, en France et à l'international ;
- Simplifier nos organisations et développer des modes de travail plus agiles et plus collaboratifs ;
- Développer des attitudes managériales qui favorisent un dialogue ouvert, basé sur la confiance et propice à l'expression des initiatives individuelles ;
- Promouvoir la politique RSE du Groupe pour en faire un facteur d'attractivité et d'engagement des collaborateurs.

Notre volonté est d'être reconnue comme une entreprise responsable et attentive aux enjeux environnementaux et sociétaux.

Dans le cadre d'une gouvernance partagée avec les autres fonctions de l'entreprise parties prenantes de la RSE, les actions de la DRH portent sur les thématiques suivantes : santé et sécurité, qualité de vie au travail, équilibre vie professionnelle vie personnelle, inclusion et égalité professionnelle, lutte contre toute forme de discrimination.

**Notre ambition : Favoriser les conditions d'une culture d'entreprise forte et faire que chaque collaborateur soit un ambassadeur de Jouve.**

### 5.1.3 Notre politique de formation

La formation professionnelle, et plus largement le développement des collaborateurs, sont des vecteurs clés de performance contribuant à la réalisation de notre stratégie de croissance.

Accroître nos compétences techniques et technologiques, améliorer nos savoir-faire commercial et industriel, nos capacités de leadership, d'innovation, de direction de projet, de gestion de la relation client... représente un défi majeur pour le Groupe et une condition indispensable à l'atteinte de ses objectifs à savoir :

- Accompagner efficacement la transformation de l'entreprise, par la motivation des équipes, l'engagement au quotidien, la mobilité et la flexibilité ;
- Conquérir de nouveaux marchés en modernisant notre offre et notre outil industriel ;
- Garantir le déploiement efficace des projets et assurer la satisfaction de nos clients ;
- Maintenir nos expertises et nos savoir-faire technologiques ;
- Accompagner efficacement l'internationalisation croissante de l'entreprise.

Dans ce contexte, les enjeux de la formation sont multiples. Il faut sans cesse adapter les emplois et les compétences à des métiers et des environnements toujours plus complexes



et exigeants, très concurrentiels, mais aussi anticiper les évolutions à venir et permettre des évolutions de carrière de qualité.

#### 5.1.4 Promouvoir la diversité pour améliorer notre ouverture et notre performance collective

Jouve privilégie depuis toujours le recrutement et l'évolution en fonction des compétences de chaque individu, et condamne toute forme de discrimination.

Pour caractériser notre engagement RSE et nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue, nous nous sommes fixé les objectifs suivants :

- Formation/sensibilisation de nos managers **aux enjeux d'égalité professionnelle, d'inclusion et de non-discrimination** : nous nous sommes fixés pour objectif de former/sensibiliser à ces thématiques l'ensemble de nos managers, soit environ 90 collaborateurs, avant fin 2021.
- Atteindre un **index égalité salariale Femmes Hommes**<sup>1</sup> supérieur à **85**.
- Favoriser **l'insertion professionnelle des jeunes** en employant des stagiaires/alternants jusqu'à **5%** de nos effectifs avant fin 2021

## 5.2 Mise en œuvre

---

### 5.2.1 Contribuer à l'insertion professionnelle

Lors de la création de son deuxième site en Roumanie, Jouve a collaboré avec la **mission locale Emmaüs** pour la recherche du local et la campagne de recrutement du personnel. « **EMMAUS INTREGARE SRL** » est une entreprise sociale d'insertion labellisée par le gouvernement roumain dont la mission principale est l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté en Roumanie.

Récemment, Jouve s'est impliqué auprès d'un groupement d'établissements (Greta) pour le développement d'un **passport compétences numériques** avec la volonté de recevoir en priorité (mais pas exclusivement) les personnes éloignées de l'emploi et du numérique :

- Les demandeurs d'emplois et salariés fragilisés dans leur emploi (reconversion) ;
- Les habitants issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ;
- Les personnes en situation de handicap ;
- Les personnes ayant un niveau de formation V et IV et autres ;
- Les décrocheurs universitaires ou souhaitant se réorienter ;

---

<sup>1</sup> En application du décret du 8 janvier 2019, cet index est basé sur le calcul de cinq indicateurs :

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ;
3. Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
4. Pourcentage de salariées revenues de congé maternité ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour ;
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

- Les femmes dans une logique de mixité des métiers.

Dans ce contexte, Jouve s'est associé à **Skillsboard**, une plateforme de gestion des compétences et des talents ouverte et collaborative qui connecte employés, entreprises et évaluateurs.

Jouve est partenaire de l'école IA (intelligence Artificielle) Microsoft de Rennes.



Comme les dix autres écoles IA Microsoft en France, celle de Rennes offre une formation de 19 mois aux demandeurs d'emploi, dans les différents métiers de la data et de l'IA.

### 5.2.2 Favoriser l'accès à la culture

Jouve et le Ministère de la Culture ont mené un projet alliant "l'expertise d'une entreprise privée et une politique publique" afin de favoriser l'accès des jeunes à la culture.

Le **Pass Culture** est une application permettant aux jeunes de 18 ans de disposer de 500€ pendant 24 mois pour découvrir des activités culturelles de proximité ou numériques. Le dispositif est actuellement expérimenté dans 14 départements.

### 5.2.3 Faciliter l'accès aux crédits bancaires

Jouve a développé une solution spécifique qui permet une gestion documentaire fine de tous les dossiers soumis incluant une analyse automatique des relevés bancaires de l'emprunteur. Ceci permet le contrôle des pièces justificatives, associé à une démarche de scoring pointue exprimée par la réalisation de graphes qui mettent en relief les atouts de chaque dossier emprunteur.

Ainsi, la solution proposée par LFC Courtage sous le nom de **CESAR** permet de réduire considérablement le temps d'analyse des dossiers, automatise la démarche **KYC (Know Your Customer)** et donne plus d'arguments aux courtiers pour faire ressortir les atouts de chaque dossier. En effet, même si le contrôle KYC revient toujours au banquier qui va décider s'il accorde le crédit ou non, cette solution allège considérablement le travail des banques qui reçoivent ainsi un dossier complet et structuré.

Par conséquent, un dossier qui serait écarté d'emblée en raison de revenus peu élevés ou de son manque d'apport pourra être accepté grâce aux indicateurs générés par CESAR démontrant une bonne gestion des comptes, une capacité d'épargne ou encore un potentiel de consommation de produits bancaires. Cette analyse personnalisée et globale permet de donner aux clients des arguments complémentaires et significatifs pour l'obtention de leur crédit et la négociation des conditions. Cet outil constitue une puissante **aide à la décision d'octroi d'un crédit** pour nos partenaires bancaires **dans un contexte économique compliqué**.

## 5.3 Résultats

### 5.3.1 Solidarité avec les populations

Jouve a décidé d'ouvrir une cagnotte solidaire afin de venir en aide à la population de Madagascar fortement frappée par la crise sanitaire et les conséquences du confinement lié au COVID-19.

La Direction s'est engagée à abonder en doublant le montant récolté. Ainsi c'est une somme de **5000€** qui a été transmise à notre unité de Jouve Madagascar afin d'organiser l'achat et la distribution des produits de première nécessité.



C'est donc avec une énorme gratitude et beaucoup d'émotion, que les responsables des associations Akamasoa, Akany-Avoko et M.A.D. ont accueilli nos dons : **6500 kilos de riz, 1500 kilos de légumineuse, 300 litres d'huile** ainsi que des produits détergents ont pu être distribués entre ces associations.



### 5.3.2 Solidarité avec les territoires où Jouve est implanté

Jouve a organisé durant la période de confinement lié au COVID 19, un challenge, placé sous le signe de la solidarité et de l'ancrage géographique.

Ce challenge incitait nos collaborateurs à s'associer pour parcourir un maximum de km en courant ou marchant et la Direction de Jouve s'est engagée à un abondement de 0.5€ par km parcouru.



Dans cette optique, la Direction a souhaité soutenir une association mobilisée dans la lutte contre la précarité résultant notamment de la crise sanitaire que nous traversons.

Ainsi, en vue d'accompagner les territoires où nous sommes implantés : les fonds ont été versés à une association œuvrant dans la ville de l'équipe gagnante : Les **3500 €** ont été donc versés aux Restos du Cœur de Mayenne.



### 5.3.3 Programme de mécénat de compétences

C'est l'union de la technologie, portée par Jouve et la vision humaniste, cheval de bataille de la fédération Crésus, qui a permis de créer ce partenariat à valeur ajoutée dans la lutte contre le surendettement.

Gagner en simplicité et efficacité dans la prise en charge des personnes en difficultés financières grâce au digital. Mardi 25 août 2020, Jouve dans sa logique de RSE affirme sa volonté de soutenir la finance durable en participant à la transformation numérique de la fédération Crésus à travers la création et l'hébergement de son nouveau site web et par la conception d'une nouvelle application mobile.



#### 5.3.4 Comité de Campagne du Fonds de Dotation

Clinatéc a pour ambition de mieux prévenir, diagnostiquer et traiter la maladie de Parkinson, d'Alzheimer, les cancers, l'épilepsie et les handicaps moteurs lourds.



Le PDG de Jouve, Thibault Lanxade a été nommé à la présidence du Comité de Campagne du Fonds de Dotation Clinatéc.

Dans ce cadre, Thibault Lanxade, œuvre pour doter la structure de fonds suffisants pour financer les programmes de recherche médicale pour des traitements innovants contre le cancer, le handicap et les maladies neuro-dégénératives.

## 6 Normes internationales du travail

### Principes relatifs aux normes internationales du travail :

<b>Principe 3</b>	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
<b>Principe 4</b>	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire
<b>Principe 5</b>	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
<b>Principe 6</b>	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

### 6.1 Evaluation, politique et objectifs

#### 6.1.1 Notre politique sociale

Parmi les grands axes autour desquels s'articule l'engagement de la Direction générale de faire de Jouve une véritable entreprise citoyenne, l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières fait partie des sujets qui retiennent toute l'attention de l'entreprise.

En matière de politique sociale, Jouve instaure de nombreux principes, par le biais de son service des ressources humaines, en faveur de la diversité, de l'insertion des personnes handicapées et de l'égalité des chances.



A titre d'exemple significatif, les ressources humaines rappellent à chaque occasion que leur est présentée que l'ensemble des postes à pourvoir est ouvert aux candidats handicapés. Dès lors que ces derniers ont le profil et les compétences recherchés pour le poste à pourvoir, il n'est toléré aucune discrimination au détriment des candidats handicapés.

Un certain nombre de mesures a d'ailleurs été renforcé ces derniers mois afin de :

- Inciter les personnes reconnues handicapées à déclarer leur handicap (sensibiliser le personnel sur l'intérêt de le faire et de lui garantir la confidentialité des informations déclarées).
- Sensibiliser nos partenaires de recrutement (cabinets, entreprises de travail temporaire...) sur notre volonté de favoriser l'emploi des handicapés. Pour chaque mission, et sous réserve que la nature du handicap permette de répondre au besoin, il doit être convenu avec nos partenaires qu'ils nous présentent dans la mesure du possible des profils qui présentent un handicap.
- Sensibiliser nos managers sur l'intérêt d'intégrer dans leurs équipes du personnel handicapé.
- Recourir, lorsque cela est possible, à des C.A.T. ou des ateliers protégés, dans le respect bien entendu des objectifs de l'entreprise et de l'emploi de ses salariés.

Autre exemple concernant le sujet de l'égalité professionnelle hommes-femmes, l'analyse récemment produite de la situation comparée des hommes et des femmes par les institutions représentatives du personnel et les syndicats représentés au sein de l'organisation du groupe Jouve n'a mis en évidence aucune discrimination tant en matière d'accès à l'emploi, d'accès aux responsabilités, de formation professionnelle, de qualification professionnelle, que de rémunération ou de conditions de travail.

Par ailleurs, Jouve propose chaque année plusieurs formations en alternance à de jeunes âgés de moins de 26 ans cherchant à transformer leur formation théorique en acquisition de savoir-faire en entreprise. Ce système de formation en alternance est possible grâce à la collaboration de Jouve avec des centres de formations (lycées professionnels et BTS dispensant des formations en services informatiques).

#### 6.1.2 Adhésion aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail

Depuis janvier 2013, le groupe Jouve s'est engagé à respecter et à promouvoir les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

L'OIT est une agence des Nations unies qui se consacre à "améliorer l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité".

L'OIT a qualifié de "conventions fondamentales", huit conventions qui portent sur les principes et droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.



# **ATTESTATION RESPECT DES PRATIQUES SOCIALES**

Je soussigné, Monsieur Thibault LANXADE, Président de la société JOUVE, société par actions simplifiée au capital de 3.756.343,78€, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Laval sous le numéro 582 131 264, dont le siège social est situé 1 rue du Docteur Sauvé – 53100 MAYENNE, atteste sur l'honneur ce qui suit :

« Outre la réglementation sociale locale qui lui est applicable, JOUVE s'engage à respecter les conventions de l'Organisation Internationale du Travail notamment en ce qui concerne l'âge minimum et le travail des enfants, la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, contre le travail forcé ou obligatoire, pour l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, contre toute discrimination dans l'emploi, sur le temps de travail ainsi que sur les salaires minima.

JOUVE s'engage plus particulièrement à :

- (i) S'abstenir de recourir au travail des enfants ou à toute autre forme de travail forcé ou obligatoire en conformité avec les normes de l'Organisation Internationale du Travail ;
- (ii) S'abstenir de toute forme de discrimination au sein de son entreprise ou de ses sous-traitants ;
- (iii) Assurer la sécurité des personnels et des tiers ;
- (iv) N'employer que des salariés en situation régulière au regard des lois et des règlements en vigueur ;
- (v) Respecter l'environnement dans la conception du produit, la fabrication, l'utilisation et l'élimination ou le recyclage et minimiser les effets négatifs sur l'environnement en conformité avec toutes les réglementations nationales, européennes et internationales applicables en matière d'environnement et de législation sur la santé publique ;
- (vi) Proscrire dans le cadre de l'exécution du Marché, toutes formes de corruption.

JOUVE s'engage à appliquer sa politique sociale dans tous les pays où elle est présente et mettra tout en œuvre pour la faire appliquer par ses propres fournisseurs et sous-traitants. »

Fait à Paris, le 1er juillet 2020,

Pour JOUVE



Monsieur Thibault LANXADE  
Président

## 6.2 Mise en œuvre

### 6.2.1 Notre engagement social dans des pratiques Ressources Humaines et managériales favorables à la QVT

Notre capital humain est notre meilleur atout pour façonner l'avenir du Groupe. C'est pourquoi, nous plaçons l'expérience collaborateur au même niveau que l'expérience client.

Nous venons de lancer un nouveau programme que nous avons nommé **CARE** (en droite ligne avec nos valeurs **C**onfiance **A**udace **R**esponsabilité **E**xcellence) qui a vocation à renforcer le lien social et à améliorer l'expérience collaborateur.

Nos actions et accords d'entreprise s'articulent autour d'axes clés tels que la santé et la sécurité, la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, le développement des compétences, etc..., facteurs générateurs de performance durable.

#### En matière de santé et sécurité

Nous appliquons une politique active de prévention en matière de santé et de sécurité du travail et veillons à son application constante, pour garantir la sécurité de nos collaborateurs.

Notre cellule Sécurité et notre infirmière veillent au quotidien au bien-être de nos collaborateurs (écoute active, actions de prévention, conseils en matière d'hygiène de vie, ...) et à ce que chaque poste de travail offre un maximum de confort de travail.

Notre dialogue social sur les sujets relatifs à la santé et la sécurité au travail est permanent. Depuis le début de la crise sanitaire, nous avons déployé une procédure interne de prévention, en parfait accord avec les préconisations gouvernementales et garantissant une protection maximale de nos collaborateurs.

### **En matière de qualité de vie**

Dans toutes nos entités, le bien-être de nos équipes est primordial.

Au-delà de proposer à nos collaborateurs des projets et missions riches et variés, nous mettons tout en œuvre pour qu'ils se sentent bien dans l'entreprise et puissent y grandir.

- **Un programme de développement managérial**

L'éthique et la performance managériale constituent un enjeu fort pour leur contribution à la performance globale de l'entreprise.

Dans un contexte sociétal en profonde mutation (nouvelles formes de travail, nouveaux rapports à l'entreprise, au temps et à l'espace) nous avons lancé en 2020 un programme destiné à accompagner nos managers dans la transformation de leur fonction, pour améliorer les relations de travail au sein des équipes et favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs.

L'instauration de relations de travail de proximité fondées sur la confiance, la responsabilisation, l'exigence et la bienveillance est un de nos objectifs prioritaires.

**Fin 2021, tous nos managers (plus de 60) auront suivi ce programme.**

- **Un accord de télétravail**

Notre charte de télétravail prévoit actuellement la possibilité pour un collaborateur de télétravailler 50 jours par an, avec l'accord de sa hiérarchie.

Nous nous réjouissons d'avoir signé avec nos partenaires sociaux un accord d'entreprise équilibré qui préserve le nécessaire lien social en entreprise tout en permettant à nos collaborateurs une meilleure répartition vie privée vie professionnelle (moins de temps de transport, moins de stress et de fatigue, plus d'autonomie, plus de temps passé en famille, plus forte inclusion locale, ...).

Dans le cadre de cet accord télétravail, Jouve s'engage à promouvoir au quotidien le respect des repos et des durées maximales autorisées de travail (droit à la déconnexion).

Après quelques années d'expérimentation encadrée par une charte, nous avons le projet de développer ce nouveau mode d'organisation. Notre objectif est de parvenir à 2/3 de nos collaborateurs qui pourront bénéficier de 2 jours de télétravail par semaine.

## 6.3 Résultats

- **Un accord égalité professionnelle**

Depuis sa prise d'effet en septembre 2019, l'index égalité Femmes Hommes est passé de 77 à 93. Notre objectif est de continuer à mettre en œuvre les actions qui permettront de le maintenir à ce niveau voire de l'améliorer.

- **Contributions à l'insertion professionnelle :**

L'insertion professionnelle des jeunes, via l'apprentissage ou l'alternance, est aussi un axe fort de notre politique sociale. Chaque année, **nous recrutons entre 20 et 30 alternants** au sein des différents départements de l'entreprise, avec l'objectif, lorsque les conditions le permettent, de les pérenniser dans l'entreprise.

Par ailleurs, chaque année, Jouve favorise l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en recourant régulièrement aux services d'entreprises spécialisées (ESAT, Innov & Co) des prestations de traitement documentaire (ouverture de plis, numérisation, saisie informatique, développement informatique, ...).

- **Contributions au bien-être de nos collaborateurs et à la performance de l'entreprise**

- Lancement d'un programme de réaménagement de nos locaux, organisés autour d'espaces ouverts plus économes en surface occupée et en consommation d'énergie
- Partenariat avec Babilou permet aux collaborateurs parents de jeunes enfants d'être éligibles à une place en crèche à proximité de leur travail ou de leur domicile ;
- Possibilité pour nos collaborateurs de bénéficier d'un FCPE Salariés (Fonds Commun de Placement Entreprise) et d'un PERECO pour leur permettre de se constituer une épargne salariale et/ou retraite, qu'ils peuvent alimenter via leurs primes de participation, d'intéressement, des versements volontaires ou encore des jours de congés non pris ;
- Création d'un « Intrapreneur Studio », programme intrapreneurial qui met les collaborateurs au centre de la démarche d'innovation pour qu'ils contribuent à réinventer l'entreprise, à libérer leurs talents et à créer de nouveaux produits, de nouvelles offres, de nouveaux modèles, plus collaboratifs et plus agiles.
- Depuis 2019, nous avons lancé une initiative pour favoriser l'expression des collaborateurs et mieux prendre le pouls de l'entreprise. Des moments d'échanges sont organisés avec les membres du comité exécutif et portent sur l'actualité de l'entreprise. Ce sont des moments d'échange, sans langue de bois, que nos collaborateurs apprécient.

## 7 Environnement

### Principes relatifs à l'environnement :

**Principe 7**

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement

**Principe 8**

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

**Principe 9**

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

## 7.1 Evaluation, politique et objectifs

Conscient de l'impact de ses métiers sur l'environnement, Jouve intègre depuis plusieurs années le respect de l'environnement à sa stratégie de développement et inscrit par ailleurs son action dans une perspective favorisant le développement durable.

Cet engagement se fait en adéquation avec nos clients, qui, pour la plupart, cherchent des partenaires non seulement sensibilisés mais proactifs sur ces enjeux.

Notre démarche repose sur les orientations majeures suivantes :

- Maîtriser nos consommations énergétiques en impliquant nos équipes dans une démarche Green IT ;
- Réduire de 10% nos émissions atmosphériques d'ici 2022 avec un objectif de 25 % en 2025 en développant de nouvelles façons de travailler qui contribuent à réduire l'empreinte environnementale ;
- Réduire de 20% le volume de nos déchets ménagers d'ici 2022 ;
- Innover avec des solutions digitales responsables en accompagnant nos clients dans leur transformation digitale durable et en intégrant leurs enjeux environnementaux.



## 7.2 Mise en œuvre

### 7.2.1 Maitriser nos consommations d'énergies et de ressources naturelles

#### 7.2.1.1 Maitrise énergétique de datacenters

L'ensemble de notre parc de serveurs est doté d'une fonction APM (Advanced Power Management), permettant la régulation du refroidissement interne, en fonction de la charge de calcul, l'arrêt des disques lors des périodes d'inactivité. Aucun d'eux n'est doté d'écran dédié (ni CRT ni LCD), car ils sont pilotés de manière centralisée par l'équipe d'infogérance sur deux consoles via le réseau d'administration.

Tous nos serveurs sont situés dans des baies 42U refroidies en interne, par le biais d'un circuit d'eau à 14-17°C. Chaque baie possède un échangeur thermique autonome, qui régule la température interne, en fonction de la charge à compenser, autour d'un point de consigne de 24/25°C et ne consomme que le strict nécessaire de frigories.

Les baies sont alimentées en eau glacée par des groupes extérieurs adoptant la technologie de « Free Cooling », qui permet d'arrêter les compresseurs, fabricant le froid, lorsque la température extérieure descend en dessous de 10°C à 12°C. Seule l'eau continue de circuler dans le circuit fermé.

L'ensemble des équipements électriques, frigorifiques et informatiques, est supervisé de manière centralisée, par le biais d'un réseau sécurisé et dédié. L'infocentre ne comportant pas de personnel en son sein, l'éclairage se résume à 80% du temps aux simples éclairages de secours, chaque zone étant éclairée spécifiquement, en cas de besoin.

Cet infocentre répond aux onze points préconisés par le Gartner Group en termes d'efficacité énergétique : <http://www.lemondeinformatique.fr/actualites/lire-onze-conseils-de-gartner-pour-optimiser-l-efficacite-energetique-des-datacenters-27442.html>

Les PUE/DCE (Power Usage Effectiveness/ Data Center Efficiency) de notre infocentre lavallois sont segmentés en deux valeurs correspondant aux périodes d'été et d'hiver :

- Été : 800kW utiles pour 1200kW au total, soit un PUE = 1,5 et un DCE = 0,67
- Hiver : 800kW utiles pour 900kW au total, soit un PUE = 1,125 et un DCE = 0,89

#### 7.2.1.2 Sélection des équipements pour améliorer la densité et le rejet de CO2.

Nous utilisons un socle technique s'appuyant sur la technologie d'Hyperconvergence permettant la plus haute densité de machines virtuelles du marché. Ainsi les consommations énergétiques et les rejets de CO2 par machine virtuelle instanciée sont nettement améliorés, par rapport aux hyperviseurs classiques du marché. Nous n'utilisons pas de chassis modulaires, dont l'efficacité est désormais moindre que les écosystèmes machines et hyperviseurs hyperconvergés certifiés par les éditeurs.

Lors de l'exploitation d'un équipement informatique, les valeurs les plus importantes à surveiller sont :

<b>Power</b>	Puissance électrique consommée en Watt	Plus la puissance consommée est importante, plus nous rejetons de CO2
<b>Heat (exprimée en British Thermal Unit)</b>	Dégagement de chaleur provoqué par les serveurs	Plus la chaleur dégagée est importante, plus nous devons refroidir et consommer de l'énergie pour refroidir

<b>Rackspace</b>	Encombrement des serveurs exprimée en RU (unité d'armoire en datacenter).	Plus l'espace utilisé est important, moins la densité est importante et plus l'empreinte de chaque machine virtuelle est importante.
------------------	---	--

La technologie que Jouve a mise en œuvre, permet d'obtenir des ratios entre 50 et 70% de gains sur ces critères ayant un impact environnemental.

### 7.2.1.3 *Efficiences des systèmes de climatisation*

Pour éviter le gaspillage, Jouve optimise sa climatisation avec des faces avant qui canalisent l'air vers les serveurs et non entre eux. Ainsi, le système de climatisation est optimisé avec des "couloirs thermiques" qui permettent de réduire la consommation énergétique.

Notre datacenter principal est équipé de générateurs d'eau glacée dotés de la technologie « freecooling » permettant de réduire au minimum la consommation d'énergie, lors des périodes où les températures sont en baisse. Cette technologie permet de réduire la fabrication de froid entre septembre et avril, au strict nécessaire.

En outre, nous utilisons des baies de serveurs (racks) étanches IP55, confinant les frigories en façade et les calories à l'arrière des serveurs, et limitant leur dispersion dans le bâtiment, ce qui permet une utilisation optimale de l'énergie servant à refroidir nos serveurs. Nous n'avons donc pas de couloirs thermiques, dont les performances énergétiques sont nettement moindres.

## 7.2.2 *Eco-responsabilité dans le choix des fournisseurs*

Le Développement Durable passe aussi par le choix de prestataires, partenaires écoresponsables.

### 7.2.2.1 *DestruData*

Depuis 8 ans, Jouve s'engage dans la destruction sécurisée et responsable aux côtés de DestruData.

Etape essentielle de leur transformation digitale, la dématérialisation des dossiers de nos clients doit aller de pair avec une gestion sécurisée et écologique des documents papier. En partenariat avec DestruData, les formulaires et les pièces associées, une fois traités, sont réduits en paillettes utilisées ensuite dans la fabrication du papier.

Cette destruction est réalisée sur notre site de Mayenne grâce aux camions broyeurs DestruData qui viennent sur place. Ces véhicules utilisent **un additif (une enzyme naturelle)** dans leur carburant, qui **réduit les émissions de particules dans l'atmosphère**.

DestruData intervient également dans la destruction des supports numériques sur site. Ses camions disposent, en effet, d'une unité spécifique pour détruire ces supports de manière sécurisée. Les disques durs internes et externes sont ainsi recyclés après effacement total et sécurisé.

### 7.2.2.2 *Recup'Tri*

Jouve Lens a choisi comme prestataire pour valoriser les déchets papiers/ cartons issus de son activité de dématérialisation des factures fournisseurs, l'association Recup'Tri qui propose des contrats en insertion, à temps partiel, afin de lutter contre l'exclusion sociale.

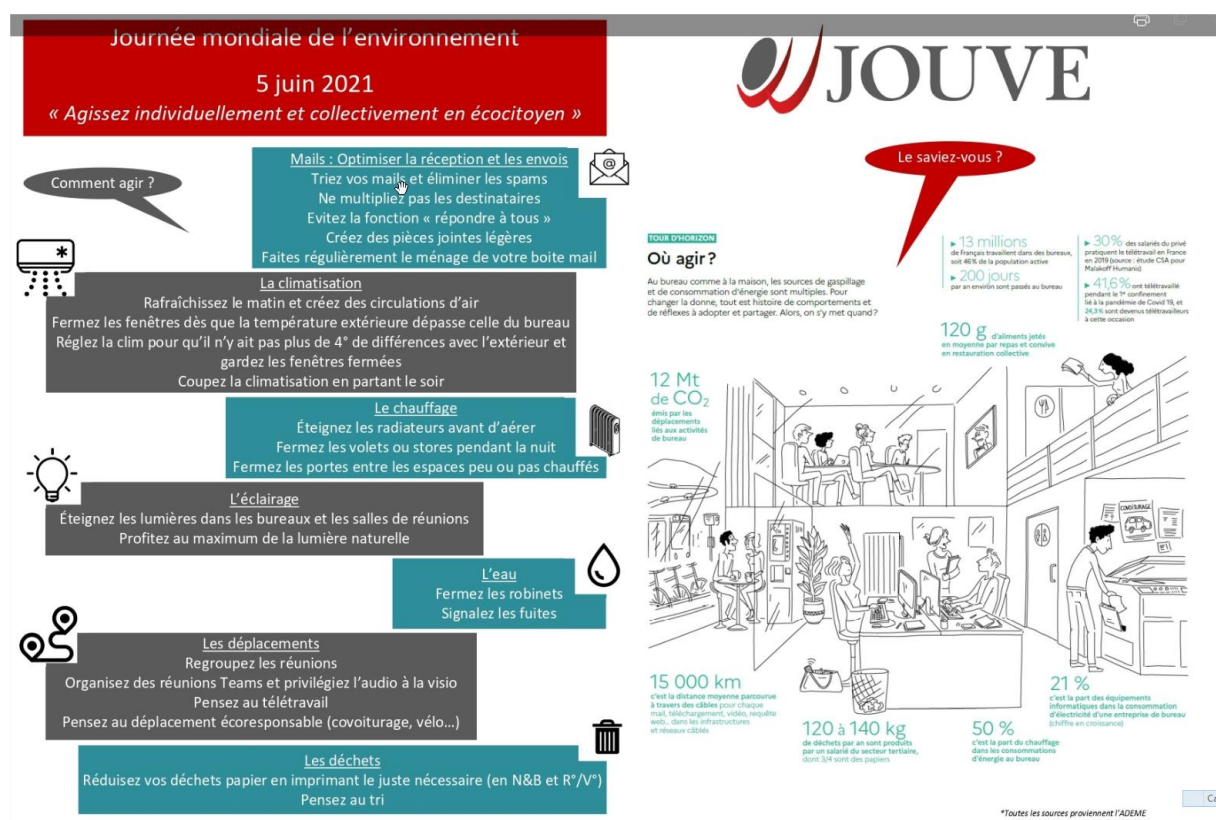
Ainsi, Jouve participe à **l'insertion sociale et professionnelle par l'activité économique**.

### 7.2.3 L'incitation à l'éco-mobilité

Le site de Jouve Mayenne s'est inscrit au **Défi éco-mobilité** organisé par le GAL (Groupe d'Action Locale) de Haute-Mayenne. Les collaborateurs du site sont invités à indiquer la distance qu'ils parcourront en éco-responsabilité sur une période de référence. Vélo, marche, co-voiturage, transports en commun, tous les moyens sont bons pour épargner la planète.

### 7.2.4 La sensibilisation de nos collaborateurs aux gestes écocitoyens

A l'occasion de la **Journée mondiale de l'Environnement**, nous avons saisi l'opportunité de nous rappeler que nous avons, tous et toutes, un rôle à jouer pour la préservation de notre planète. Le flyer ci-dessous a été diffusé et les messages relayés aux équipes de production lors de nos TOP5 et réunions d'équipes.



**Journée mondiale de l'environnement**  
5 juin 2021  
« Agissez individuellement et collectivement en écocitoyen »

**Comment agir ?**

- Mails : Optimiser la réception et les envois**  
Triez vos mails et éliminer les spams  
Ne multipliez pas les destinataires  
Evitez la fonction « répondre à tous »  
Créez des pièces jointes légères  
Faites régulièrement le ménage de votre boîte mail
- La climatisation**  
Rafraîchissez le matin et créez des circulations d'air  
Fermez les fenêtres dès que la température extérieure dépasse celle du bureau  
Réglez la clim pour qu'il n'y ait pas plus de 4° de différences avec l'extérieur et gardez les fenêtres fermées  
Coupez la climatisation en partant le soir
- Le chauffage**  
Éteignez les radiateurs avant d'aérer  
Fermez les volets ou stores pendant la nuit  
Fermez les portes entre les espaces peu ou pas chauffés
- L'éclairage**  
Éteignez les lumières dans les bureaux et les salles de réunions  
Profitez au maximum de la lumière naturelle
- L'eau**  
Fermez les robinets  
Signalez les fuites
- Les déplacements**  
Regroupez les réunions  
Organisez des réunions Teams et privilégiez l'audio à la visio  
Pensez au télétravail  
Pensez au déplacement écoresponsable (covoiturage, vélo...)
- Les déchets**  
Réduisez vos déchets papier en imprimant le juste nécessaire (en N&B et R\*/V\*)  
Pensez au tri

**Où agir ?**  
Au bureau comme à la maison, les sources de gaspillage et de consommation d'énergie sont multiples. Pour changer la donne, tout est histoire de comportements et de réflexes à adopter et partager. Alors, on s'y met quand ?

**Le saviez-vous ?**

- 13 millions de Français travaillent dans des bureaux, soit 46% de la population active.
- 200 jours par an en moyenne sont passés au bureau.
- 30% des salariés du privé pratiquent le télétravail en France en 2019 (source : étude CSA pour Mutualité Humaine).
- 416% une télétravaille pendant le 1er confinement (lié à la pandémie de Covid 19, et 26,3% sont devenus télétravailleurs à temps occasionnel).
- 120 g d'aliments jetés en moyenne par repas et convive en restauration collective.
- 12 Mt de CO<sub>2</sub> émis par les déplacements liés aux activités de bureau.
- 15 000 km c'est la distance moyenne parcourue à travers des câbles pour chaque mail, téléchargement, vidéo, requête web... dans les infrastructures et réseaux câblés.
- 120 à 140 kg de déchets par an sont produits par un salarié du secteur tertiaire, dont 54% sont des papiers.
- 21% c'est la part des équipements informatiques dans la consommation d'électricité d'une entreprise de bureau (chiffres en croissance).
- 50% c'est la part du chauffage dans les consommations d'énergie au bureau.

\*Toutes les sources proviennent l'ADEME

## 7.3 Résultats

### 7.3.1 Démarche Green IT

- mise en veille automatique des postes informatiques sur un site de production. Nous avons ainsi **réduit notre consommation électrique de 52 mégawatt-heures** en 2019.
- Une opération « **No email Friday** » a également été lancée. Nous avons constaté **30% de baisse** de trafic et avons comme objectif 50% de moins à la fin de l'année 2021.

### 7.3.2 Engagement de Jouve dans l'utilisation des énergies renouvelables

Jouve a noué un partenariat avec un fournisseur avec un mix énergétique : 78% Nucléaire, 8,4% Gaz, 4,9% Eolien, 2,6% Hydraulique, 2% charbon, 1,9% Solaire, 1,5% Biomasse et 0,8% Pétrole.

Par conséquent, **11%** de notre consommation énergétique provient de sources d'énergies renouvelables.

### 7.3.3 Recyclage

A ce jour, l'ensemble de nos déchets est collecté par des **prestataires et filaires dédiés**, que ce soit pour les déchets électriques (déchets d'équipements électriques et électroniques, serveurs et cartouches d'encre usagées) mais aussi pour le papier et les déchets ménagers (majoritairement les restes de repas).

Jouve mise sur le ré-emploi du matériel informatique. Mais si celui-ci ne peut plus être utilisé, il est transmis à un prestataire pour recyclage : **1,337 T en 2020**

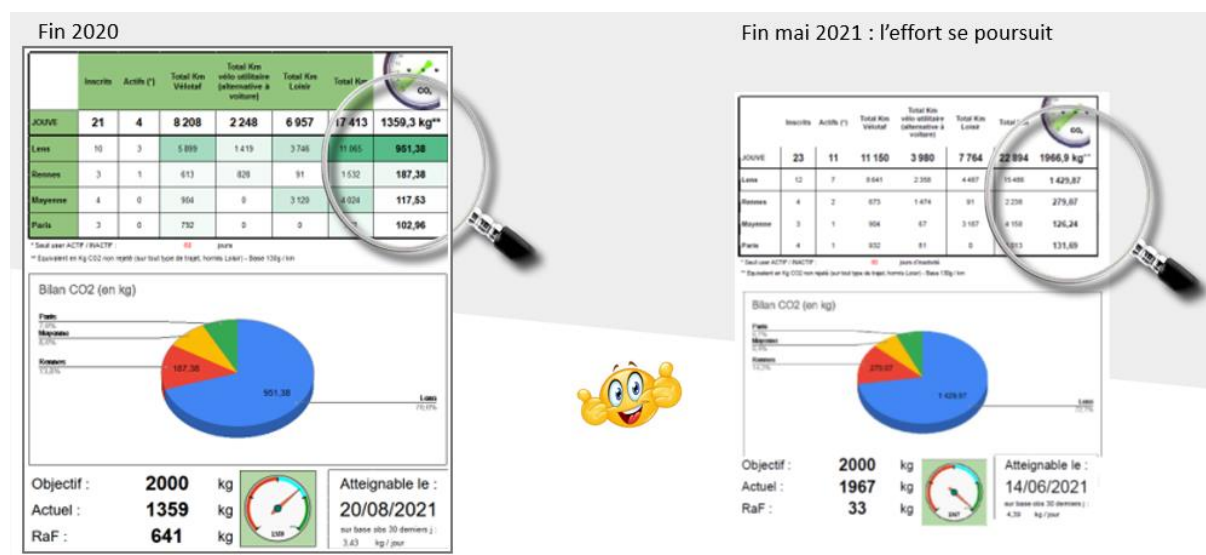
### 7.3.4 Réduire nos émissions atmosphériques

La réduction de nos rejets atmosphériques doit également être au cœur de nos préoccupations. Celui-ci doit prendre en compte nos **déplacements professionnels mais également personnels**.

C'est pourquoi, nous disposons d'outils de **web conférence** performants et limitons ainsi nos déplacements entre les sites, soit une **consommation de carburant divisée par deux** en 2019.

La mise en place du télétravail et le vélotaf nous ont permis d'économiser plus de **70 tonnes d'E<sub>q</sub>CO<sub>2</sub>** en 2020

Suivi des indicateurs de l'opération « vélotaf » :



## 8 Lutte contre la corruption

Principes relatifs à la lutte contre la corruption :

**Principe 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

## 8.1 Evaluation, politique et objectifs

### 8.1.1 Nos principes éthiques

Jouve s'est engagé à respecter les principes éthiques suivant :

- Avec nous-mêmes, nous nous devons **d'agir avec intégrité et loyauté** dans nos actions quotidiennes liées à nos activités professionnelles et veillons à préserver l'intérêt de l'entreprise.
- Nous nous efforçons de créer un environnement de travail plaisant, sûr et favorable au développement de nos collaborateurs.
- Nous ne tolérons ni discrimination ni harcèlement.
- Nous encourageons le dialogue, la libre expression des collaborateurs de l'entreprise et respectons l'exercice des libertés syndicales.
- Nous bâtissons des relations solides et durables avec nos clients fondées sur la confiance et l'intérêt mutuels.
- Nous veillons à entretenir avec partenaires et nos fournisseurs **des relations basées sur des principes de responsabilité, d'ouverture, de loyauté, et de concurrence libre** dans l'intérêt de l'entreprise et de nos clients.
- Nous respectons les lois des pays où nous avons une activité et nous engageons à respecter les Droits de l'Homme (travail des enfants, travail forcé, corruption...)

Jouve s'est engagée à **respecter les lois et règlements français contre les faits de corruption et de trafic d'influence** et notamment la loi adoptée le 9 décembre 2016, modifiée par l'Ordonnance du 18 septembre 2019 (ci-après dénommée « loi SAPIN II ») et collectivement dénommées « Lois Anti-Corruption ».



### 8.1.2 RGD

Jouve est particulièrement sensible à la protection des données de ses clients et en particulier des données à caractère personnel, et s'est engagée depuis longtemps dans une démarche de mise en conformité par rapport aux exigences issues de la législation et de la réglementation en matière de protection des données à caractère personnel.

Jouve a mis en place toute une série de mesures afin d'être en conformité aux évolutions notamment lors de l'entrée en vigueur du RGPD :

- Un DPO a été nommé (email de contact : dpo@jouve.com) ;
- Un ensemble de politiques (ex. confidentialité, gouvernance des données à caractère personnel...) et de procédures (ex. gestion des incidents de sécurité intégrant de manière spécifique les cas de violation des données à caractère personnel...) a été élaboré ;
- Une politique de sensibilisation et de formation des collaborateurs a été définie ;
- Un registre de traitement a été mis en place ;

Un certain nombre de règles sont en place afin de respecter la sécurité et la confidentialité des données de nos clients :

- Ne pas traiter, consulter les données ou les fichiers contenus à d'autres fins que l'exécution des prestations effectuées pour le client ;
- Ne traiter, consulter les données que dans le cadre des instructions et de l'autorisation reçues du Client, responsable de traitement ;
- Prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité des données, et notamment, empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées, et empêcher tout accès qui ne serait pas préalablement autorisé par le client ;
- Veiller à la stricte étanchéité des données des clients ;
- Prendre toutes mesures permettant d'empêcher toute utilisation détournée, malveillante ou frauduleuse des données et des fichiers ;
- S'interdire la consultation, le traitement de données autres que celles concernées par contrat conclu avec notre Client et ce, même si l'accès à ces données est techniquement possible ;
- S'assurer des sauvegardes des données traitées ;
- S'assurer de la destruction des données à l'issue de la période de rétention définie par notre Client ;
- Implémenter lors des développements les fonctionnalités permettant de respecter le droit des personnes concernées : recueil du consentement, suppression et purge des données, modification des données et portabilité des données.

Ces règles se traduisent par des mesures techniques et organisationnelles requises selon les risques et la sensibilité des données de chaque projet :

- Quand c'est possible, pseudonymisation ou anonymisation des données et particulièrement des données de test ;
- Chiffrement des données à caractère personnel en transit, voire stockées en fonction de leur sensibilité ;

- Cloisonnement des environnements de production et données clients (VLAN, machines virtuelles dédiées, matrices de flux) ;
- Isolation des environnements (développement, recette, production) ;
- Plan de reprise ou de continuité d'activité ;
- Développements basés sur les principes de privacy by design et de privacy by default.

En outre, en tant que sous-traitant, nous assistons le responsable du traitement en fonction des besoins exprimés :

- Dans la mise en œuvre de son obligation de donner suite aux demandes formulées par les personnes concernées ;
- Dans le respect des obligations incombant au responsable du traitement en matière de sécurité du traitement, de notification et de communication d'une violation de données à caractère personnel ;
- Dans la réalisation de l'analyse d'impact relative à la protection des données et de la consultation préalable au traitement si notre Client l'estime nécessaire.

Au-delà de nos obligations, nous accompagnons nos clients et sommes force de proposition sur ces thématiques de sécurité et de protection des données à caractère personnel.

## 8.2 Mise en œuvre

---

### 8.2.1 Code de conduite

C'est dans ce cadre que notre société a établi un **Code de Conduite** rappelant les principes d'éthique, d'intégrité et de probité, que tous les collaborateurs doivent respecter afin de prévenir les faits de corruption et de trafic d'influence.

Ce Code est complété par un dispositif d'alerte interne, permettant de recueillir les signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au Code de Conduite de Jouve.

En respectant ces règles de conduite qui font notre intégrité, nous inspirerons confiance et respect.

### 8.2.2 La confiance numérique

Jouve a noué un partenariat avec Deepsense, stratégique dans **lutte contre la fraude**.

Deepsense dont la solution de reconnaissance faciale et de détection du vivant offre une belle complémentarité avec notre solution Jouve Mobile Capture (JMC).

En effet, JMC qui offre déjà un très haut niveau de conformité dans la vérification en tant réel de pièces justificatives est désormais associé à la solution biométrique entièrement passive de Deepsense qui permet de détecter en temps réel toute attaque d'usurpation de visage, sans friction pour l'utilisateur.

Ce partenariat permet de proposer aux utilisateurs de JMC des gages de sécurité supplémentaires de lutte contre la fraude, particulièrement utiles lors des entrées en relation.

Ce cumul d'expertises représente un rempart indispensable pour la lutte contre la fraude et contre l'usurpation d'identité.

## 8.3 Résultats

### 8.3.1 Une relation de confiance avec nos fournisseurs

Les achats responsables doivent apporter de la valeur ajoutée et de la confiance aussi bien coté fournisseurs que coté clients.

Soucieux de l'impact social et environnemental lié à notre supply chain, Jouve évalue ses fournisseurs sur leur niveau d'implication et de maturité envers les enjeux de :

- RSE (Droits de l'Homme, Relations et conditions de travail, Loyauté des pratiques, etc.)
- Protection des données personnelles et conformité RGPD,
- Dispositif anti-corruption, lutte contre le blanchiment et Loi Sapin II

La crise sanitaire COVID-19 a entraîné des difficultés de trésorerie chez certains de nos fournisseurs. Dans ce contexte, Jouve a pris la décision d'anticiper le paiement des factures pour 80 fournisseurs de type TPE/ETI (**montant global 100k€**) pour améliorer leur situation de trésorerie et contribuer à une relation durable avec nos partenaires.

Lors de la 12e édition des Trophées Décision Achats, organisée avec le Conseil national des achats (CNA), Jouve a été récompensé pour l'ensemble de ses efforts fournis pendant la période de confinement.

En partenariat avec la Médiation des Entreprises et afin de récompenser les entreprises ayant eu un comportement vertueux envers leurs fournisseurs au plus fort la crise de la Covid-19, Décision Achats et le CNA ont créé le **Trophée de la Solidarité économique**. Jouve a ainsi eu l'honneur de recevoir le **prix Or** de cette première édition. A ses côtés sur le podium, le ministère des Armées a reçu le prix Argent et BNP Paribas, celui de prix Bronze.

Une belle occasion de mettre en lumière trois entreprises exemplaires, qui ont rapidement mis en place des aides pour les plus fragiles et dont les bonnes pratiques méritent d'être connues.



### 8.3.2 Label Fournisseur Provigis

Dans le souci d'accompagner nos clients, de les aider à respecter leur Obligation de Vigilance (décret N.2011-1601) et de gérer leur conformité d'une façon plus générale., Jouve a obtenu le **label "Fournisseur Provigis"** prouvant la conformité de notre dossier légal (Art. D8222-5 du Code du Travail) sur les documents officiels d'immatriculation d'entreprise et de régularité des cotisations sociales.



Provigis soutient le Médiateur des entreprises placé auprès du ministre de l'Economie et des Finances pour la promotion de la Charte Relations Fournisseurs Responsables et du Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables basé sur la norme ISO20400 qui vise à distinguer les entreprises françaises ayant fait preuve de relations durables et équilibrées avec leurs fournisseurs.

### 8.3.3 Label RSE Ecovadis

Ecovadis est une agence de notation RSE fournisseurs qui accompagne plus de 450 entreprises (comme Sopra Steria, Société Générale, Renault, Salesforce, Orange, Auchan...) dans l'évaluation et l'amélioration de leurs fournisseurs.

Sur la base de 21 critères de notations, 65 000 entreprises sont déjà évaluées à travers 155 pays. Dans ce cadre, Jouve a obtenu depuis 2013 le label RSE Ecovadis :



Ce label RSE est fondé sur l'évaluation de nos pratiques sur l'ensemble de nos activités par rapport à 4 thèmes : **Environnement, Social, Éthique des affaires et Achats responsables.**

Ce label est aligné sur les normes internationales du développement durable sur les normes internationales du Développement Durable : le GRI (Global Reporting Initiative), le Pacte Mondial des Nations Unies et l'ISO 26000.

### 8.3.4 Un système d'informations certifié :

Pour renforcer, la confiance numérique vis-à-vis de partenaires commerciaux, Jouve est certifiés ISO27001 et est titulaire de l'agrément HDS (Hébergeur de Données de Santé)

Dans un contexte, où la dématérialisation et la digitalisation impliquent un haut niveau de confiance de l'information confié par nos partenaires commerciaux, le groupe Jouve a obtenu en 2020, la certification ISO 27001 pour la sécurité de ses systèmes d'information.

