APPORTEUR DE SOLUTIONS
POUR UNE INDUSTRIE PLUS SÛRE ET DURABLE

RAPPORT RSE 2024

INSTITUT de SOUDURE GROUPE

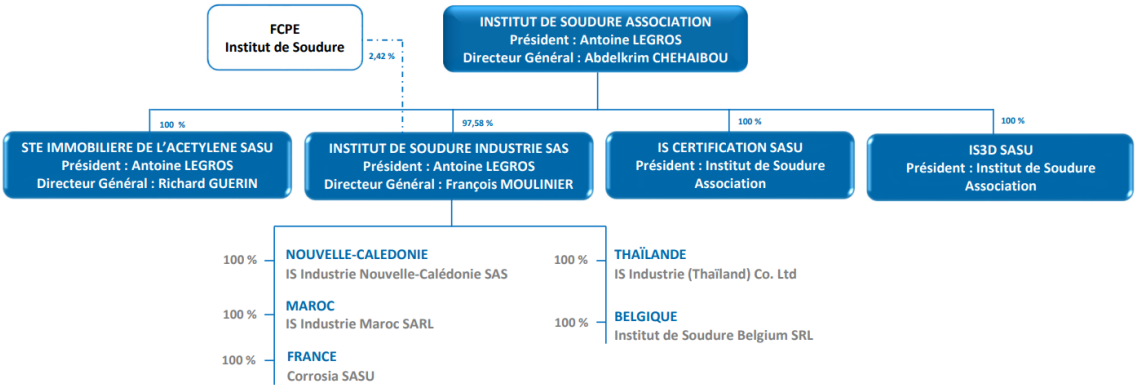
1905 - 2025 | 120 ans d'HISTOIRE et d'INNOVATION *years of HISTORY and INNOVATION*

Préambule [ESRS 2 BP-2]

« L'Institut de Soudure », « Le Groupe », « l'entreprise », « la société », « nous » font référence au Groupe Institut de Soudure. La dénomination Groupe Institut de Soudure inclut les entités juridiques directement ou indirectement détenues par l'association Institut de Soudure (association loi 1901, France), telles que présentées dans l'organigramme juridique ci-après.

Les données figurant au présent rapport sont celles pour l'année civile 2024, à l'exception du Bilan des gaz à effet de serre et de la consommation énergétique qui sont sur l'année 2022.

Afin de préparer le Groupe aux exigences de publication de la déclaration relative à la durabilité (les 12 ESRS de la CSRD), auxquelles sera soumis le Groupe en 2026 sur la base de l'exercice 2025, ce rapport RSE s'appuie en partie sur la structure et les exigences de publication demandées dans les ESRS.



Coordination générale et rédaction : Présidence, direction de la Maîtrise des risques, direction de la Communication.
Édition et conception : direction de la Communication - Mars 2025
Groupe Institut de Soudure - Siège social : ZI Paris Nord 2 - 90, rue des Vanesses - 93420 Villepinte – Adresse postale : ZI Paris Nord 2 - 90, rue des Vanesses - BP 51362 - 95942 Roissy Ch. de Gaulle Cedex - Tél. +33 1 49 90 36 00 - www.isgroupe.com

SOMMAIRE

01. LE MOT DU PRÉSIDENT 2

02. À PROPOS DU GROUPE INSTITUT DE SOUDURE 3

02-1. Notre raison d'être 3
02-2. Un modèle vertueux 3
02-3. Nos organes de gouvernance [ESRS 2 GOV-1] 5
02-4. Acteurs de la chaîne de valeur [ESRS 2 SBM-1] 6
02-5. Notre stratégie et notre modèle d'affaires [ESRS 2 SBM-1] 7
02-6. Intérêt et point de vue des parties prenantes [ESRS 2 SBM-2] 14

03. NOTRE DÉMARCHE RSE 15

03-1. Impacts, risques, politiques et actions en lien avec nos enjeux prioritaires RSE 16
03-2. Indicateurs clés de performance 20

04. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES 22

04-1. Optimiser la consommation d'énergie [ESRS E1-5] 22
04-2. Décarboner les activités 23
04-3. Préserver les ressources naturelles 26

05. INFORMATIONS SOCIALES 28

05-1. Assurer la santé et la sécurité [ESRS S1-14] 28
05-2. Attirer des talents et agir pour la diversité et la mixité 30
05-3. Développer les compétences [ESRS S1-13] 32
05-4. Renforcer la qualité de vie au travail 33
05-5. Être éthique et responsable [ESRS G1] 36

06. INFORMATIONS SOCIÉTALES 39

06-1. Promouvoir les métiers et les savoir-faire 39
06-2. Ancrer les activités dans les territoires et favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle 40
06-3. Innover et transmettre 40

07. INFORMATIONS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE 42

07-1. Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires [ESRS G1-1] 42
07-2. Gestion des relations avec les fournisseurs et délais de paiement [ESRS G1-2, G1-6] 42
07-3. Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin [ESRS G1-3] 43

08. ANNEXES 44

08-1. Processus d'évaluation de la double matérialité [ESRS SBM-3] 44
08-2. Risques généraux par processus 46
08-3. Risques extrafinanciers 47
08-4. Table de correspondance du rapport RSE avec les ESRS [ESRS2] 48

01. LE MOT DU PRÉSIDENT

« CONSTRUISONS ENSEMBLE UN AVENIR DURABLE »



La démarche de responsabilité sociale et sociétale d'entreprise (RSE) de l'Institut de Soudure est désormais au cœur de ses choix stratégiques, avec la conviction que l'IS de demain doit rester exemplaire. Cet engagement se matérialise par une feuille de route ambitieuse, construite autour de trois piliers et de douze enjeux prioritaires.

Ce document présente en toute transparence, les politiques, les actions et les objectifs que nous avons mis en place en seulement deux années ; une courte période au regard de nos 120 ans d'histoire et d'innovation.

Depuis 1905, l'Institut de Soudure se distingue comme une entreprise citoyenne, engagée et contributive. L'IS n'a jamais cessé de mobiliser ses compétences et ses savoir-faire, tout en adaptant son organisation, ses métiers, ses moyens et ses infrastructures. Ce faisant, nous avons renforcé l'efficacité opérationnelle des industriels, tout en répondant aux attentes des personnes que nous formons.

Engagé pour nos collaborateurs — notre plus grande richesse — nous avons déployé de nombreuses initiatives visant à améliorer leur sécurité, leur qualité de vie au travail et à répartir la richesse créée.

« Apporteur de solutions pour une industrie plus sûre et durable », telle est notre raison d'être qui traduit la valeur ajoutée que l'Institut de Soudure apporte à la société et à l'environnement.

Engagé pour la société, nous continuons de valoriser les métiers techniques auprès des jeunes générations et de former aux métiers en tension, au plus près des besoins des industriels sur tout le territoire.

Engagé pour la planète, nous avons entrepris des actions pour optimiser notre consommation énergétique et lancer la décarbonation de notre flotte automobile.

Nous pouvons être fiers de ce que nous sommes, de notre histoire et des valeurs qui nous guident.

Antoine Legros

Président

02. À PROPOS DU GROUPE INSTITUT DE SOUDURE

02-1. NOTRE RAISON D'ÊTRE

« APPORTEUR DE SOLUTIONS POUR UNE INDUSTRIE PLUS SÛRE ET DURABLE »

Le Groupe Institut de Soudure a pour mission de créer, de développer et de mettre en œuvre des prestations techniques et intellectuelles en inspection, contrôle, expertise et certification des produits (*Testing, Inspection, Certification*, TIC) et formation, dans le domaine de l'assemblage multimatériaux et des contrôles associés. Les travaux de R&D du Groupe concourent à rendre les industries plus propres et durables.

Le Groupe renforce l'efficacité opérationnelle de ses clients industriels en formant leurs collaborateurs, en assurant le suivi de fabrication et la maintenance des équipements soudés et des installations industrielles, tout en maîtrisant les risques et en optimisant les performances des exploitations.

Apporteur de solutions pour une industrie plus sûre et durable, le Groupe est reconnu pour son expertise plus que centenaire, sa maîtrise des technologies du soudage et sa capacité d'innovation.

Entreprise ouverte sur le monde, accueillant chaque année plus de 12 000 stagiaires, de tous âges et horizons, en interaction permanente avec un large écosystème de parties prenantes, le Groupe Institut de Soudure entend assumer pleinement son rôle d'acteur engagé dans la transition énergétique, écologique et sociétale.

En 2022, le Groupe Institut de Soudure a notablement accéléré sa responsabilité sociétale en structurant sa démarche RSE, dans la continuité de son histoire.

Notre histoire est, depuis toujours, intimement liée à notre engagement en faveur de la société et de l'environnement. Cet engagement fait partie intégrante de notre ADN. Nos métiers sont porteurs de sens et intrinsèquement vertueux.

Sur le plan de l'environnement, nous contribuons à la maîtrise des risques chez nos clients et participons à la préservation des équipements et à l'allongement de la durée de vie des installations industrielles. Nous œuvrons à la sécurité des biens et des personnes, tout en menant des travaux de R&D pour accompagner la transition vers une industrie plus durable.

Sur le plan sociétal, en tant qu'organisme de formation reconnu, nous sommes un acteur majeur de l'insertion et de la réinsertion professionnelle, en particulier dans les métiers industriels les plus recherchés en France.

Enfin, sur le plan social, l'humain est au cœur de nos actions. Nous sommes profondément engagés pour le bien-être de nos collaborateurs et veillons à la qualité de vie au travail. Nous plaçons la sécurité de nos équipes et de nos parties prenantes au rang de priorité absolue.

02-2. UN MODÈLE VERTUEUX

Depuis sa création, au début du XX^{e} siècle, l'association Institut de Soudure œuvre à diffuser auprès des industriels français, le savoir lié au soudage des matériaux métalliques, une technologie émergente appelée à remplacer le rivetage et qui demeure aujourd'hui essentielle.

Pour ce faire, le Groupe Institut de Soudure a conçu un modèle unique dans la profession, articulé autour d'une association loi 1901 (l'Institut de Soudure) qui porte toutes les missions

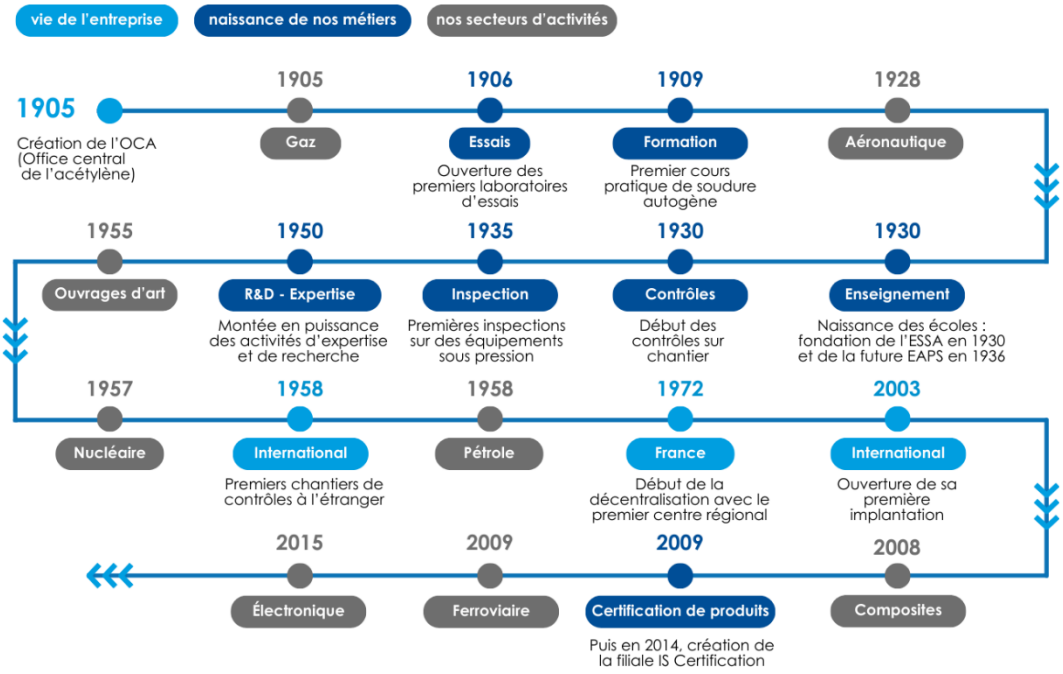
d'intérêt général et de filiales commerciales (notamment Institut de Soudure Industrie et Institut de Soudure Certification), dont les revenus contribuent au financement de l'association.

Ce modèle vertueux assure au Groupe une indépendance, affranchie de toute pression d'actionnaires ou de fonds d'investissement et repose sur une éthique forte ainsi qu'une volonté affirmée de pérennité au service des femmes et des hommes qui le composent. En 2023, pour la première fois, les collaborateurs du Groupe ont pu devenir parties prenantes du projet collectif du Groupe Institut de Soudure, à travers un plan d'actionnariat salarié, reconduit en 2024.

02-2.1 Notre histoire

L'Institut de Soudure a été créé en 1905, sous le nom de l'Office central de l'acétylène (OCA), à l'initiative des carburiers, afin de développer et de sécuriser les applications du gaz acétylène, en particulier le soudage. Par ses actions multiples : études, amélioration des procédés, formation et qualification des opérateurs, surveillance et contrôle des installations, publication d'une revue, création de deux écoles, l'Institut de Soudure va contribuer à la naissance de la filière professionnelle du soudage.

02-2.1 a) Les grandes étapes (1905 – 2019)




1909 - Premier cours pratique de soudure autogène


1935 - Inspection de bouteilles de butane

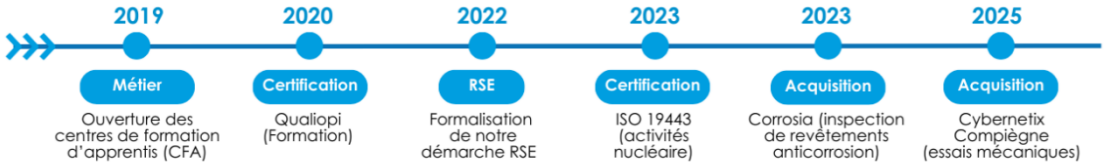

1950 - Laboratoire de chimie


1959 - Contrôle de pipelines

02-2.1 b) De nos jours, les faits marquants (2019 – 2025)

Aujourd'hui, le Groupe fête ses 120 ans d'histoire et d'innovations. Durant cette longue période, il a acquis une notoriété tant nationale qu'internationale dans le domaine de l'assemblage et des contrôles associés. Depuis sa création, l'Institut de Soudure n'a cessé de

mettre ses compétences et ses connaissances au service de ses clients, en adaptant constamment son organisation, ses métiers, ses moyens et ses infrastructures pour répondre aux besoins des industriels.



02-2.2 Nos valeurs

Les collaborateurs de l'Institut de Soudure partagent des valeurs communes**, les 3 E** :

- **EXIGENCE** : véritable marque de fabrique du Groupe, profondément ancrée dans son histoire, qu'il s'agisse de sécurité, de qualité ou d'innovation.
- **ENGAGEMENT** : être une entreprise engagée et apporter une valeur ajoutée à la société, c'est l'histoire du Groupe comme en témoignent ses actions d'insertion et de reconversion professionnelle en tant qu'organisme de formation reconnu dans la profession.
- **ENSEMBLE** : avec nos collaborateurs, nos partenaires et nos clients, pour être apporteur de solutions.

02-2.3 Nos priorités

- Être apporteur de solutions en proposant aux clients des produits technologiques et des services compétitifs (inspection, contrôle, formation) qui répondent à leurs besoins actuels et futurs.
- Favoriser l'initiative en développant un esprit entrepreneurial grâce à :
    - une organisation simple et décentralisée, proche des clients
    - un mode de management fondé sur l'esprit de groupe, le respect des standards, l'éthique et la présence terrain.
- Être pionnier grâce à ses experts et à son centre de recherche, pour renforcer l'avance technologique du Groupe Institut de Soudure, tout en développant des partenariats et en favorisant une plus grande proximité entre la recherche et les directions opérationnelles.
- Conforter le positionnement d'organisme de référence en formation en faisant évoluer l'organisation du Groupe pour accompagner la transformation des modes pédagogiques, la digitalisation des contenus et la formation professionnelle
- Développer le sentiment d'appartenance et la fidélisation des collaborateurs en favorisant l'épanouissement, la progression de carrière et la qualité de vie au travail.

02-3. NOS ORGANES DE GOUVERNANCE [ESRS 2 GOV-1]

La gouvernance du Groupe Institut de Soudure est structurée autour :

- d'un conseil d'administration, une instance diversifiée et équilibrée, au service de la stratégie, et
- d'un comité de direction (Codir).

Le conseil d'administration occupe une place prépondérante dans la gouvernance de l'Institut de Soudure puisqu'il valide les orientations stratégiques, veille à leur mise en œuvre, approuve les comptes, assure et contrôle les actions du président.

Sous la responsabilité du président, le Codir constitue l'instance de coordination et de pilotage du Groupe Institut de Soudure. Le comité de direction a en particulier pour missions :

- d'organiser, suivre et proposer des moyens à mettre en œuvre pour réaliser les objectifs fixés ;
- de statuer sur tous les sujets stratégiques du Groupe et préparer, en application des dispositions législatives, réglementaires ou statutaires, leur éventuelle approbation par le conseil d'administration.

L'équipe de management regroupe autour du président, les membres du Codir, les autres directeurs ainsi que les responsables des différents centres ou plateformes de recherche. L'équipe de management se réunit trois fois par an et représente un forum de partage d'informations entre les représentants des différentes branches du Groupe.

02-4. ACTEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR [ESRS 2 SBM-1]

Fournisseurs	Collaborateurs	Clients	Autres acteurs et Partenaires
Matériels et consommables pour prestations Équipements de protection individuelle (EPI) Impression et reprographie Téléphonie Déplacements professionnels Transports de marchandises Flotte d'entreprise Matériels informatiques Fourniture de bureau Électricité / Gaz de ville Assurances Autres prestations de services (déchets, nettoyage, espaces verts, agence de communication, traduction…)	L'ensemble des salariés du Groupe, présents en France et dans le monde, au sein des 37 centres du Groupe	Grands comptes et sociétés (B2B) Particuliers (B2B2C, B2C) et institutionnels prescripteurs dans le cadre de l'activité Experts judiciaires et d'assurance	État Organismes tiers de certification et d'accréditation Organisations professionnelles Acteurs économiques et universitaires Pairs Concurrents Partenaires financiers

02-5. NOTRE STRATÉGIE ET NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES [ESRS 2 SBM-1]

02-5.1 Notre stratégie

L'Institut de Soudure est un groupe à vocation mondiale au service des entreprises françaises et internationales. Son développement doit être mené de façon raisonnée, à la fois par croissance organique et à travers des alliances ou des partenariats stratégiques.

Fort de 120 ans d'innovation, l'Institut de Soudure ambitionne de maintenir sa position de référent technique, de conserver son avance technologique et de demeurer leader sur l'ensemble de ses métiers.

L'Institut de Soudure poursuivra sa transformation pour devenir encore plus entreprenant, proche de ses clients et de ses collaborateurs, tout en restant compétitif et rentable dans l'ensemble de ses activités.

L'Institut de Soudure renforcera également chez ses collaborateurs un fort sentiment d'appartenance, basé sur la responsabilité, l'autonomie, la cohésion et l'intégrité.

02-5.2 Nos atouts

Le Groupe Institut de Soudure possède de nombreux atouts pour réussir :

- Des femmes et des hommes reconnus pour leurs compétences, leur engagement et leur capacité à relever des défis,
- Un ADN solide et fondateur : depuis la création du Groupe en 1905, son histoire, ses écoles supérieures de spécialisation en soudage EAPS et ESSA ainsi que sa culture technologique constituent un véritable patrimoine,
- Un acteur unique grâce à sa pluridisciplinarité, couvrant l'ensemble des besoins, de la formation à la maintenance des équipements en service,
- Un esprit pionnier soutenu par son centre de recherche et ses 4 plateformes technologiques dédiées à l'assemblage, à la mécanique-corrosion, aux contrôles non destructifs et aux composites,
- Un organisme de référence dans la formation initiale, continue et par alternance dans le domaine du soudage et des contrôles associés, avec les écoles ESSA et EAPS et ses offres de formations certifiantes et diplômantes.

02-5.3 Chiffres clés

Le chiffre d'affaires du Groupe Institut de Soudure a progressé de 22 % depuis 2019, pour atteindre 117 M€ fin 2024.

Le Groupe compte 1 200 collaborateurs et collaboratrices, répartis sur 38 centres dont 31 en France métropolitaine.

Le Groupe a réalisé l'acquisition de la société Corrosia en 2023 et de l'établissement de Compiègne, dédié aux activités d'essais et de contrôles non destructifs de la société Cybernetix en 2025.

02-5.4 Les tendances de notre écosystème

02-5.4 a) Changement climatique et décarbonation de l'industrie

Face au changement climatique, les entreprises doivent non seulement contribuer aux efforts de décarbonation de la société, mais aussi se préparer aux risques physiques liés aux phénomènes climatiques qui viendront perturber leurs activités. Ce changement de paradigme doit être compris et intégré dans les stratégies des entreprises à court, moyen et long terme, afin de renforcer leur résilience tout en saisissant les opportunités offertes par de nouveaux marchés ou produits.

Dans ce contexte, le Groupe Institut de Soudure s'engage activement en proposant des solutions et des services adaptés aux enjeux environnementaux. Il intervient dans des secteurs tels que le nucléaire, les énergies renouvelables, l'hydrogène ainsi que dans la demande croissante de matériaux plus légers et de modes de production moins émissifs et moins consommateurs de ressources. Par ailleurs, le Groupe contribue à la préservation de la durée de vie des équipements industriels.

02-5.4 b) Réindustrialisation : l'enjeu des compétences

La réindustrialisation représente un enjeu majeur pour l'économie, la souveraineté et l'autonomie stratégique de la France. En 2022, l'industrie représentait environ 11 % des emplois en France métropolitaine. Selon les scénarios de réindustrialisation à l'horizon 2035 envisagés par France Stratégie, les ouvriers qualifiés et les techniciens et agents de maîtrise seraient les premiers bénéficiaires des besoins accrus en emploi. En parallèle, la demande d'emplois qualifiés (ingénieurs, cadres de l'industrie, personnels d'étude R&D) devrait croître à un rythme bien plus rapide que la part de la valeur ajoutée manufacturière dans le PIB. Cependant, France Stratégie souligne dès aujourd'hui l'existence de tensions sur de nombreux métiers industriels et la faible attractivité de ces secteurs.

Dans ce contexte, le Groupe Institut de Soudure joue un rôle clé en répondant à ce défi. Chaque année, il forme 12 000 stagiaires et en tant que premier organisme à dispenser des cours de soudage en France dès 1909, il ne cesse d'étendre son offre de formation. Il forme, qualifie et habilite des professionnels dans 5 des 10 métiers les plus en pénurie en France : soudage, inspection, chaudronnerie, tuyauterie et contrôles non destructifs.

02-5.4 c) Mutations technologiques

L'intelligence artificielle (IA) transforme profondément la maintenance et la fabrication des équipements industriels. Cette révolution offre des solutions plus intelligentes, efficaces et économiques. L'IA peut ainsi améliorer la qualité, l'efficacité et la sécurité des opérations de soudage, tout en réduisant les coûts et les temps d'arrêt. Des systèmes d'IA entrent dans l'inspection automatisée des soudures en temps réel, dans l'optimisation des paramètres de soudage, dans la maintenance prédictive, dans l'automatisation de la documentation… Des simulateurs de soudage basés sur l'IA, combinés à la réalité virtuelle, offrent des environnements de formation immersifs.

Dans ce contexte, citons l'un des développements du Groupe Institut de Soudure : *The Augmented Welder* (TAW) est un système basé sur des technologies connectées et des algorithmes intelligents au service du monitoring en soudage manuel et de la formation des soudeurs. Il permet de suivre en temps réel les paramètres clés, de les enregistrer, mais aussi d'afficher des alertes dans le casque du soudeur ou sur un moniteur connecté pour l'inspecteur ou le formateur.

02-5.5 Intrants

- Capital financier
  - Un modèle économique singulier et vertueux, indépendant, avec une vision à long terme
  - Une réserve de fonds à la disposition de l'entreprise pour fournir des services
  - Un actionnariat salarié, ouvert à tous les collaborateurs, avec un abondement
- Capital humain
  - 1 200 collaborateurs, dont 43 % ingénieurs et cadres ; 100 collaborateurs sur 3 sites de R&D
  - Des collaborateurs formés : 74% pour un montant égal à 4,94 % de la masse salariale brute
- Capital manufacturier
  - Une présence partout en France et à l'international : 38 implantations dont 31 en France métropolitaine
  - Équipements et biens mobiliers pour les prestations de services industriels, plateformes technologiques, laboratoires d'expertise, enceintes de tir
- Capital intellectuel (actifs incorporels)
  - Propriété intellectuelle avec dépôts de droits, licences, brevets et enveloppes Soleau
  - Connaissances techniques, expertise, savoir-faire et savoir-être des collaborateurs
  - Culture d'entreprise
  - Capital organisationnel : procédures internes et autres documentations utilisées au sein de l'Institut de Soudure, reconnaissances et accréditations
- Capital social et sociétal
  - Relations, confiance et dialogue avec les parties prenantes internes et externes
  - Actifs incorporels associés à la marque et à la réputation que l'Institut de Soudure a développés depuis 1905
- Capital environnemental (ressources naturelles et matières premières)
  - Consommables de soudage pour la formation
  - Consommables pour les opérations d'inspection, contrôle, expertise
  - Carburant pour la flotte motorisée
  - Papier, consommables d'imprimantes
  - Énergie (électricité, gaz) pour le chauffage et les machines

02-5.6 Produits et services



RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT • Contribuer au développement technologique des entreprises

L'Institut de Soudure accompagne les industriels – grands groupes, ETI, PME, TPE – dans leur stratégie de développement et d'innovation grâce à notre expertise à haute valeur ajoutée, nos compétences pluridisciplinaires et les moyens et pilotes industriels.

Les quatre plateformes techniques sont dédiées :

- à l'assemblage (arc, laser, laser hybride, faisceau d'électrons, FSW, brasage),
- à la fabrication additive arc-fil et laser-fil ;
- à la modélisation et à la caractérisation des matériaux et des assemblages (corrosion, fatigue, rupture) ;
- aux contrôles non destructifs et monitoring des structures (maintenance industrielle, équipements neufs, composites) ;
- aux matériaux composites à fibres continues (soudage, RTM, Infusion, compression…)

Ces plateformes sont activées dans le cadre de projets de recherche collective français et internationaux, études industrielles et associatives, études pour la profession, prestations.

Nos services de **Documentation et Normalisation** assurent l'analyse de la presse technique mondiale ainsi qu'une veille normative, réglementaire, scientifique et documentaire.

Le service des **Membres industriels** leur délivre un support technique personnalisé assuré par nos experts, des invitations à des événements en région ou à distance tout au long de l'année, une veille technologique internationale, normative et réglementaire ainsi que des recherches bibliographiques.

EXPERTISE • Résoudre des problèmes complexes et conseiller les industriels

Les experts de l'Institut de Soudure s'emploient à révéler les causes de défaillances et à prolonger la durée de vie des équipements en service. Ils conseillent aussi les industriels dans leurs choix technologiques.

- **Expertises** : analyse des causes d'avaries sur tous types de matériaux métalliques ou composites pour le compte d'industriels ou d'experts judiciaires auprès des tribunaux
- **Analyse de la nocivité de défauts** : optimisation de la durée de vie d'équipements anciens, réhabilitation suite à sinistre
- **Conseil, Calcul, Conception** : conseil en soudage, calcul de dimensionnement, optimisation de la conception (poids, durée de vie, joints soudés), vérification de la conception (conformité d'équipements sous pression, ponts, structures)

- **Répliques** : examen et diagnostic sur site de la santé métallurgique d'un équipement neuf ou en service. Analyse des défauts débouchants. Examen rapide et précis sans prélèvement. Réhabilitation d'un équipement après incendie.

FORMATION – ENSEIGNEMENT • Accompagner vers la compétence en soudage et techniques associées



Premier organisme à délivrer des formations en soudage en France dès 1909, l'Institut de Soudure ne cesse depuis d'étendre son offre de formation – en présentiel dans ses centres fixes ou mobiles et à distance - pour répondre aux besoins de tous ses publics : entreprises, salariés, jeunes, demandeurs d'emploi, particuliers.

- **Préparation aux certificats internationaux en soudage** : soudeur international, coordonnateurs en soudage (praticien, spécialiste, technologue, ingénieur) et agents d'inspection.
- **Formations théoriques et pratiques en soudage, brasage et tuyauterie** : les matériaux (métalliques, composites, assemblages multimatériaux), les procédés, la conception, la fabrication, l'électronique, la préparation aux qualifications.
- **Formations en contrôles non destructifs** (méthodes conventionnelles et avancées) **et à la radioprotection**. Préparation aux examens de certification.
- **Deux écoles d'enseignement supérieur** – l'ESSA et l'EAPS – pour une année de spécialisation en soudage ou en contrôles.
- **Formations en alternance en soudage et en CND** : en tant que CFA, nous proposons des cursus visant à des CQPM, titres professionnels, certificats de spécialisation (ex-mentions complémentaires), licence professionnelle CND, ingénieur spécialisé ESSA.
- **Certification de personnels** : organisation des examens de certification d'agents de contrôles non destructifs.

INSPECTION • Assurer la conformité et la sécurité des installations



L'Institut de Soudure est un opérateur capable de déployer des moyens humains et technologiques importants pour accompagner ses clients, de la conception jusqu'à la mise en service puis la maintenance.

- **Inspection seconde et tierce partie** : suivi de fabrication d'équipements industriels (composants sous pression, tuyauteries, ouvrages d'art), réception des approvisionnements, vérification des cahiers de soudage, suivi en service des ouvrages de signalisation routière, suivi des travaux de revêtement anticorrosion, inspection avant transport.
- **Inspection réglementaire** : en tant que membre de l'ASAP*, évaluation de la conformité des équipements sous pression neufs, contrôle des équipements en service (inspection et requalification périodique, vérification initiale et en fonctionnement, contrôle de mise en service et après intervention notable), qualification des modes opératoires d'assemblages permanents et du personnel en charge de ces assemblages.

** Institut de Soudure Industrie est membre de l'ASAP, organisme d'inspection de type A notifié et habilité au titre de la directive européenne relative aux équipements sous pression et accrédité par le Cofrac (portée de l'accréditation N° 3-061 disponible sur www.cofrac.fr)*

CONTRÔLES • Vérifier la qualité des équipements et des fabrications

L'Institut de Soudure — leader des CND en France — met en œuvre les techniques de contrôles et d'essais les plus innovantes pour valider la fabrication des équipements et en assurer le suivi en service.

- **Contrôles non destructifs** (CND) : développement de méthodes de contrôles non destructifs et de monitoring adaptées aux matériaux métalliques, composites ou céramiques.
- **Mise en œuvre de méthodes classiques** (ressuage, magnétoscopie, ultrasons, radiographie) **et avancées** (émission acoustique, TOFD, ACFM, Phased-Array, etc.) lors de la pose de pipes, d'arrêts d'unités industrielles (raffinerie, centrales thermiques), en contrôle de fabrication (chaudronnerie, aéronautique) et pour la maintenance d'ouvrages d'art.

L'Institut de Soudure dispose de ses propres techniciens cordistes ainsi que des robots télécommandés pour intervenir sur des équipements inaccessibles par échafaudage. Dans les cas les plus exigeants techniquement, des équipes et des chefs de projets dédiés hautement qualifiés interviennent en France comme à l'international.

- **Contrôles destructifs** : plusieurs laboratoires dédiés aux essais matériaux (essais mécaniques statiques et dynamiques, essais de corrosion, examens métallographiques, analyses chimiques, traitements thermiques) en vue de la caractérisation de matériaux. Ces contrôles destructifs sont demandés lors de la qualification des modes opératoires de soudage, la qualification de soudeurs, la réalisation de coupons témoins, la fabrication de prototypes, etc.
- **Ingénierie** : développement de solutions innovantes et sur mesure

CERTIFICATION DE PRODUITS • Valoriser l'organisation en soudage

IS Certification, filiale de l'Institut de Soudure, est dédiée à la réalisation d'audit de certification dans le domaine du soudage. Plusieurs référentiels sont mis en œuvre dans le cadre des certifications, dont les plus connus sont :

- **EN 15085*** pour la conception, l'achat, la fabrication et la maintenance de composants ferroviaires roulants
- **EN 1090*** dans le cadre du marquage CE des structures métalliques
- **ISO 3834*** pour toutes fabrications soudées.

Ces certifications attestent de la conformité de l'organisation d'une entreprise et sont devenues, dans bien des cas, un passeport indispensable pour les grands donneurs d'ordres internationaux.

IS Certification a déjà à son actif plus de 300 sociétés qui lui font confiance aussi bien en France qu'à l'étranger. C'est le seul organisme français reconnu pour délivrer des multicertifications dans le domaine du soudage dans le cadre d'une même évaluation.

** Certification délivrée par IS Certification couverte par l'accréditation Cofrac (Certification Produits et Services) n°5-0551 (portée disponible sur www.cofrac.fr).*

02-5.7 Marchés finaux

Le Groupe Institut de Soudure est apporteur de solutions auprès de clients (B2B, B2C, B2B2C) appartenant à tous les secteurs : pétrole et gaz, chimie, nucléaire, transports (aéronautique, ferroviaire, naval), construction et infrastructures.

Le Groupe a pour ambition de développer l'ensemble de ses activités dans d'autres secteurs.

02-5.8 Extrants

Les données correspondent à l'année 2024.

- Chiffre d'affaires : 117 M€
- Dépenses fournisseurs et sous-traitants, en achats de biens, services et missions
- Clients : satisfaction client à 8,2/10 et taux de fidélisation des clients (Net Promotor Score) à +40 %
- Collaborateurs : masse salariale chargée ; partage de la valeur (321 724 € d'intéressement en 2023)
- État : impôts et taxes
- Consommation de carburant par véhicule IS : 1 376 litres
- Émission de gaz à effet de serre : 6 336 tCO_2eq



02-6. INTÉRÊT ET POINT DE VUE DES PARTIES PRENANTES [ESRS 2 SBM-2]

Le Groupe Institut de Soudure a établi de manière formalisée la liste des parties prenantes et s'attache à établir un dialogue constructif et régulier avec elles. La compréhension des intérêts et des points de vue des parties prenantes est obtenue grâce à différents modes de dialogue.

Parties prenantes	Modes de dialogue
Collaborateurs et acteurs sociétaux (CSE…)	Organisation des élections ; réunions trimestrielles avec la direction ; diffusion des procès-verbaux ; entretiens annuels et professionnels ; réunions de service ; événements ; communication interne ; communautés ; enquête annuelle Great Place To Work®
Membres industriels de l'association Institut de Soudure	Assistance téléphonique ; extranet ; veille scientifique, technique et réglementaire ; journées techniques ; revues
Assemblée générale et comité d'administration	Organisation du bureau du conseil d'administration ; assemblée générale ; plan d'action par branche
Fournisseurs	Politique Achats responsables ; CGV et CGA ; contrats types ; système de Management QHSE (procédures Achat, gestion des agréments Fournisseurs)
Donneurs d'ordre et clients grands comptent ; Clients sociétés (B2B) ; Clients particuliers (B2B2C, B2C) ; Clients institutionnels prescripteurs en formation (Europe, France Travail, missions locales, Régions, Opco)	Système de Management QHSE (procédures métiers, outil de gestion des Fiches Événements) ; enquêtes de satisfaction client ; échanges par téléphone et courriels ; réunions régulières ; réseaux sociaux ; site web
Organismes tiers de certification et d'accréditation (COFRAC, ASN, COFREND, ministères, DREAL, ANSM, etc.)	Audits ; évaluations ; participation aux comités techniques et groupes de travail ; réponse aux consultations publiques
Organisations professionnelles, acteurs académiques et universitaires, experts scientifiques et techniques	Présence dans les instances ; partenariats ; publications ; participation aux congrès, salons, événements…
Concurrents | Partenaires et pairs dont l'activité est similaire ou complémentaire	Présence dans les instances professionnelles
État, institutions publiques (autres)	Réunions à l'échelon local, régional et national
Partenaires financiers : État, Conseils régionaux, Europe, banques et créanciers préteurs	Réunions à l'échelon local, régional et national
Société civile (prévention des risques, formation) : ONG et associations, organisations locales, journalistes...	Salons, forums ; sites internet

03. NOTRE DÉMARCHE RSE

Après un an de travail collectif et sa validation par le comité de direction fin 2022, le Groupe Institut de Soudure a formalisé et concrétisé sa feuille de route RSE.

En cohérence avec la Raison d'être du Groupe et avec le plan stratégique IS 2025 ainsi qu'avec l'analyse des risques et des opportunités liés aux enjeux extrafinanciers (voir Annexes, paragraphe 7-3), le Groupe Institut de Soudure a axé sa démarche RSE autour de trois piliers et douze enjeux prioritaires, avec, pour chacun d'eux, des objectifs quantitatifs à court et à moyen terme.

UNE FEUILLE DE ROUTE AUTOUR DE **12 ENJEUX** PRIORITAIRES

Social

Un acteur engagé pour ses collaborateurs

1. Assurer la sécurité et la santé
2. Attirer des talents et agir pour la diversité et la mixité
3. Développer les compétences
4. Renforcer la qualité de vie au travail
5. Être éthique et responsable

Sociétal

Un acteur engagé pour la société

6. Promouvoir les métiers et les savoir-faire
7. Ancrer nos activités dans les territoires
8. Favoriser l'insertion professionnelle
9. Innover et transmettre

Environnement

Un acteur engagé pour la planète

10. Optimiser notre consommation d'énergie
11. Décarboner les activités
12. Préserver les ressources naturelles



03-1. IMPACTS, RISQUES, POLITIQUES ET ACTIONS EN LIEN AVEC NOS ENJEUX PRIORITAIRES RSE

Au sein de la feuille de route RSE, les politiques et les actions liées à chaque enjeu prioritaire contribuent à réduire la portée des impacts et des risques résiduels pour le Groupe.

INFORMATIONS SOCIALES | UN ACTEUR ENGAGÉ POUR SES COLLABORATEURS

Impacts	Risques	Politiques et Actions
Assurer la sécurité et la santé		
• Accident ou incident de la route • Accident de travail • Événement significatif de radioprotection (ESR) • Maladie professionnelle	• Mise en danger des collaborateurs lors des interventions, des stagiaires, des sous-traitants et des visiteurs • Risque routier • Risques Radioprotection liés à la détention et à la manipulation de sources, pour les collaborateurs et le public • Risques opérationnels, juridiques et financiers • Dégradation de la marque employeur et de la notoriété	**Politiques** • *Manuel QHSE* • *Charte du conducteur* • *Charte Santé et Sécurité* • *Charte d'engagement pour la sécurité routière* • *Politique Radioprotection* **Actions** • Créer les conditions pour atteindre le « zéro accident » • Former à la prévention du risque routier et aux gestes de premier secours
Attirer des talents et agir pour la diversité et la mixité		
• Non-respect des réglementations relatives à la diversité et à l'inclusion • Difficulté à attirer les talents • Pénurie de profils qualifiés	• Risques judiciaires et financiers • Risque d'inadéquation des profils par rapport aux exigences de nos parties prenantes qui demandent des compétences critiques ou expérimentées • Absence de croissance • Dégradation de la marque employeur et de la notoriété	**Politiques** • *Politique Ressources humaines* • *Charte de non-discrimination* **Actions** • Développer la mixité et favoriser l'inclusion de toutes les diversités • Développer une culture d'entreprise positive • Favoriser l'engagement des collaborateurs
Développer les compétences		
• Perte de compétences clés, managériales et techniques • Insatisfaction client et non-conformité • Démobilisation des collaborateurs • Difficulté à attirer les talents	• Risque d'inadéquation des profils par rapport aux exigences des organismes d'accréditation et des parties prenantes qui demandent des compétences techniques critiques ou élevées • Risques judiciaires et financiers • Risques Qualité, Hygiène et Sécurité • Absence de croissance • Dégradation de la marque employeur et de la notoriété	**Politiques** • *Politique Ressources humaines* **Actions** • Développer une culture d'entreprise positive • Favoriser la montée en compétences des collaborateurs • Favoriser l'innovation et l'efficacité opérationnelle

INFORMATIONS SOCIALES | UN ACTEUR ENGAGÉ POUR SES COLLABORATEURS (suite)

Impacts	Risques	Politiques et Actions
Renforcer la qualité de vie au travail		
• Produit RH non conforme (évolution, parcours d'intégration, formation…) • Pratiques éloignées du discours • Absence de vision • Objectifs non atteignables	• Absence de croissance • Risques juridiques et financiers • Climat social dégradé • Risques psychologiques et physiques pour les collaborateurs • Difficulté à attirer les talents • Dégradation de la marque employeur	**Politiques** • *Politique Ressources humaines* **Actions** • Créer un environnement de travail, propice au développement personnel et à l'engagement des collaborateurs • Promouvoir le bien-vivre au travail • Réaliser une enquête de satisfaction auprès des collaborateurs tous les ans
Être éthique et responsable		
• Diplômes, formations, habilitations, expériences insincères • Pièces contrefaites, preuves amont à l'intervention insincères • Défaut d'intégrité individuelle des acteurs de l'entreprise • Non-respect des procédures • Partialité des collaborateurs de l'entreprise • Harcèlement, violence, fraude, corruption	• Embauche d'une ressource inadaptée • Prestations non conformes • Risques d'écart critique en accréditation, suspension ou perte d'accréditation • Risques opérationnels, juridiques, financiers, sociaux • Défaillance de l'entreprise • Risques réputationnels	**Politiques** • *Code éthique* • *Politique Sûreté* • *Politique Lutte contre les actes de malveillance* • *Politique Achats responsables* **Actions** • Sensibiliser le personnel au *Code éthique*, à la cybersécurité et à la protection des données personnelles • Généraliser la double authentification (MFA) • Appliquer quotidiennement les plus hauts standards de sûreté ; • Développer et diffuser une culture positive de sûreté auprès des collaborateurs incluant un environnement de travail non punitif et l'intégrer dans la mesure de la performance de nos activités • Promouvoir une attitude interrogative • Préserver la confidentialité des données sensibles • Partager la *Politique Achats responsables* avec les fournisseurs • Intégrer un questionnaire RSE auprès des fournisseurs

INFORMATIONS SOCIÉTALES | UN ACTEUR ENGAGÉ POUR LA SOCIÉTÉ		
Impacts	**Risques**	**Actions**
• Marchés stratégiques et secteurs très réglementés (pétrole et gaz, aéronautique, nucléaire…), qui demandent des compétences critiques ou expérimentées, avec une pénurie de profils • Enjeux technologiques majeurs pour assurer la sécurité et la pérennité des installations industrielles et des produits soudés	• Manque de main-d'œuvre qualifiée à court et à moyen terme • Inadéquation des ressources par rapport aux besoins du Groupe Institut de Soudure, de la profession et de l'industrie à court et à moyen terme • Perte de compétences clés, managériales et techniques • Non-respect des exigences • Livrables non conformes	**Promouvoir les métiers et les savoir-faire** • Illustrer les succès et l'univers du possible dans les métiers techniques • Aller à la rencontre de tout public **Ancrer les activités dans les territoires et Favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle** • Soutenir l'emploi et l'industrie localement • Accueillir les jeunes localement • Recruter des personnes éloignées de l'emploi ou résidant dans les zones d'éducation prioritaire **Innover et transmettre** • Apporter des solutions innovantes • Favoriser le partage d'informations en interne et vers la profession • Former les ingénieurs et les techniciens spécialisés en soudage

Impacts	Risques	Politiques et Actions
Optimiser la consommation d'énergie et Décarboner nos activités		
• Augmentation des émissions de gaz à effet de serre dues aux bâtiments et à la mobilité • Raréfaction des énergies fossiles • Aggravation du changement climatique	• Augmentation de la facture énergétique et non-maîtrise des coûts	**Politiques** • *Politique Environnement* **Actions** • Piloter la performance en définissant des objectifs et des indicateurs de surveillance • Réaliser le calcul de l'empreinte carbone du Groupe sur les 3 scopes • Baisser sa consommation énergétique (gaz naturel et électricité) • Réduire la consommation annuelle de carburant par véhicule • Augmenter le nombre de véhicules à faible émission • Installer des infrastructures de recharge de véhicule électrique • Optimiser les déplacements des collaborateurs • Former aux actions climatiques • Promouvoir les écogestes auprès des collaborateurs
Préserver les ressources naturelles		
• Épuisement des ressources naturelles • Pollution de l'air, des sols et des eaux par les déchets banals, les déchets industriels, les DEE et les substances préoccupantes (plomb, effluents chimiques et photochimiques, boîtiers aérosols) • Atteinte de la biodiversité	• Rareté des produits transformés • Non-maîtrise des coûts • Atteinte grave pour la santé des collaborateurs et autres parties prenantes • Dégradation de la marque employeur et de la notoriété • Risques juridiques et financiers	**Politiques** • *Politique Environnement* **Actions** • Manuel QHSE • Procédure interne Gestion des déchets • Limiter la consommation de papier • Poursuivre la transformation digitale du Groupe • Identifier les déchets produits et leurs filières de traitement associées au niveau national

03-2. INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

INFORMATIONS SOCIALES | UN ACTEUR ENGAGÉ POUR SES COLLABORATEURS							
Enjeu	**Indicateur clé de performance**	**Réalisé 2021**	**Réalisé 2022**	**Réalisé 2023**	**Réalisé 2024**	**Objectif 2024**	**Cible 2025**
Assurer la sécurité et la santé	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt TF1[1]	5,2	5,3	3,8	6,82	< 3,5	**0**
Attirer des talents et agir pour la diversité et la mixité	Indice d'égalité professionnelle femmes hommes[2]	75/100	83/100	86/100	85/100	83/100	**85/100**
Développer les compétences	Investissement en formation en pourcentage de la masse salariale brute[3]	4,64 %	4,65 %	4,78 %	4,94 %	5 %	**5 %**
Renforcer la qualité de vie au travail	Trust Index (TI) de Great Place to Work[4]	61 %	63 %	64 %	63 %	65 %	**70 %**

INFORMATIONS SOCIÉTALES | UN ACTEUR ENGAGÉ POUR LA SOCIÉTÉ							
Enjeu	**Indicateur clé de performance**	**Réalisé 2021**	**Réalisé 2022**	**Réalisé 2023**	**Réalisé 2024**	**Objectif 2024**	**Cible 2025**
Promouvoir les métiers et les savoir-faire	Nombre d'animations organisées par le Groupe pour assurer la promotion des métiers[5]	50	100	131	130	100	**60**
Favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle	Taux de retour à l'emploi des stagiaires FP à 6 mois[6]	81 %	82 %	80 %	70 %	83 %	**85 %**

1 TF1 = (nombre d'accidents avec arrêt / nombre d'heures travaillées) x 1 000 000 sur 12 mois glissants. Avec périmètre filiales depuis 2023

2 Index gouvernemental qui prend en compte l'écart de rémunérations ; les augmentations individuelles, promotions ; le pourcentage de salariées augmentées au retour de leur congé de maternité ; le nom de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

3 Masse salariale brute au 31 décembre, par budget dépensé en formation, dans le cadre du plan de développement de compétences

4 Index transmis par GPTW, après l'enquête annuelle menée en novembre de la même année

5 Animations : Journée Portes ouvertes ; présence sur un salon ouvert au public ; Matinales du soudage ; visite d'un centre par des scolaires, étudiants…

6 Sont comptabilisés les stagiaires qui ont finalisé leur formation.

INFORMATIONS SOCIÉTALES | UN ACTEUR ENGAGÉ POUR LA SOCIÉTÉ (suite)							
Enjeu	**Indicateur clé de performance**	**Réalisé 2021**	**Réalisé 2022**	**Réalisé 2023**	**Réalisé 2024**	**Objectif 2024**	**Cible 2025**
Innover et transmettre	Nombre de participants aux Journées techniques[7]	1 471	1 657	1 825	1 954	1 700	**1 700**

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES | UN ACTEUR ENGAGÉ POUR L'ENVIRONNEMENT							
Enjeu	**Indicateur clé de performance**	**Réalisé 2021**	**Réalisé 2022**	**Réalisé 2023**	**Réalisé 2024**	**Objectif 2024**	**Cible 2025**
Optimiser la consommation d'énergie	Consommation électricité et gaz naturel (kWh par m²) des bâtiments dont le Groupe est propriétaire	183	148,9	113,5	113,8	108 (-5 %/2023)	**137 (-25 %/2021)**
Décarboner les activités	Consommation annuelle de carburant par véhicule IS[8]	1 403	1 340	1 376	1 415	< 1 340	**1 276 (-9 %/2021)**
Préserver les ressources naturelles	Nombre de copies N&B et couleur[9]	6 000 000	5 517 631	4 492 351	3 004 067	4 000 000	**4 000 000**

7 Participants aux Journées techniques, organisées par le service Membres industriels, en présentiel ou en distanciel.

8 Nb de litres de carburant (données issues uniquement des factures de carte Total) divisés par le nb de véhicules à la route du parc au 31/12

9 Copies effectuées en libre-service (centres et siège social) et au centre de reprographie. Un recto verso = 2 copies

04. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

« ÊTRE UN ACTEUR ENGAGÉ POUR LA PLANÈTE »

Dans un contexte socio-économique et écologique plus exigeant, le Groupe Institut de Soudure est engagé dans une démarche de protection de l'environnement pour être un acteur de la transition énergétique et de la lutte contre le changement climatique. En parallèle à nos missions qui contribuent à la sécurité et à la durabilité des installations et des équipements des industriels, le Groupe Institut de Soudure s'engage à réduire son empreinte écologique et à maîtriser l'impact de ses activités sur l'environnement. Afin d'assurer cette ambition et d'appliquer les nouvelles exigences législatives et réglementaires, le Groupe met en place un ensemble de dispositions techniques, humaines et organisationnelles, formalisées dans une *Politique Environnement*.

À cet effet, le Groupe prend les engagements suivants :

- Tendre vers la neutralité carbone,
- Contribuer à la réduction de ses émissions à gaz à effet de serre, en association avec ses parties prenantes,
- Sensibiliser ses collaborateurs à la protection de l'environnement,
- Optimiser sa consommation de ressources naturelles,
- Réduire le risque de pollution,
- Inciter ses collaborateurs à signaler tout événement ayant un impact sur l'environnement.

04-1. OPTIMISER LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE [ESRS E1-5]

Le Groupe Institut de Soudure s'est engagé dans une démarche de réduction des dépenses énergétiques de son parc immobilier. Il a réalisé les audits énergétiques des deux centres qui représentent à eux seuls les trois quarts de la consommation d'électricité, pour déterminer les actions significatives à mener.

04-1.1 Consommation énergétique

La consommation énergétique en 2022 est fournie pour l'ensemble des établissements possédés et loués, à partir des factures énergétiques ou de relevés.

- Énergie fossile (gaz) 233 243 kWh PCI (pouvoir calorifique inférieur)
- Électricité 7 412 949 kWh Ef (énergie finale)

En 2022, dans un contexte de crise énergétique et d'envolée des prix, le Groupe a mis en place un plan de sobriété énergétique pour limiter la consommation d'électricité et réduire l'impact de la hausse des prix au kWh sur le budget 2023. Les actions portent principalement sur la réduction du chauffage et sur celle de la consommation d'énergie des systèmes d'éclairage (changement des néons par des LED, détecteurs de mouvements). Afin de réduire la surchauffe en été, une peinture blanche a été apposée sur les toits des centres de Villepinte et de Corbas.

De façon indirecte, rappelons que l'Institut de Soudure développe des solutions de production d'assemblages soudés moins énergivores et participe à des projets autour de la décarbonation de l'industrie, dans le cadre de ses activités de recherche.

04-1.2 Sensibiliser aux économies d'énergie

Le Groupe Institut de Soudure communique en interne sur un ensemble d'écogestes au moyen d'affiches et d'autocollants, apposés dans les locaux aux endroits les plus visibles et dans les salles de réunion :

- température maximale de chauffage à 19 °C ;
- usage optimal de la climatisation ;
- suppression des chauffages individuels ;
- généralisation des interrupteurs à infrarouge dans les lieux de passage ;
- extinction des lumières et des ordinateurs le soir, etc.



04-2. DÉCARBONER LES ACTIVITÉS

04-2.1 Bilan des émissions de gaz à effet de serre [ESRS E1-6]

Le bilan des émissions de gaz à effet de serre (BGES) sur la période 2022 a été réalisé et est consultable sur le site de l'ADEME. L'approche retenue est une approche de Contrôle opérationnel, selon la norme OSP 14064-1, à partir de la méthode Bilan Carbone®, outil développé par l'ADEME (Agence de la transition écologique). Il permet de comptabiliser les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre, selon une méthode dont les règles sont publiques et officiellement reconnues.

Catégorie	Poste	2022
1. Émissions directes de gaz à effet de serre	1-1 Émissions directes des sources fixes de combustion	47
	1-2 Émissions directes des sources mobiles de combustion	2 450
	1-4 Émissions directes fugitives	25
	Total Émissions directes de GES Scope 1	**2 522**
2. Émissions indirectes de gaz à effet de serre	2-1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	251
	Total Émissions indirectes de GES Scope 2	**251**
3. Émissions indirectes associées au transport	3-1 Transport de marchandise amont	540
	3-3 Déplacement domicile-travail	1 076
	3-4 Déplacement des visiteurs et des clients	68
	3-5 Déplacements professionnels	636
	Total Émissions indirectes associées au transport	**2 320**
4. Émissions indirectes associées aux produits achetés	4-1 Achat de biens	870
	4-2 Immobilisation de biens	296
	4-3 Gestion des déchets	48
	4-5 Achats de services	5
	Total Émissions indirectes associées aux produits achetés	**1 219**
5. Émissions indirectes associées aux produits vendus	5-4 Investissements	25
	Total Émissions indirectes associées aux produits vendus	**25**
	Total Émissions indirectes de GES Scope 3	**3 564**
Total Émissions GES Groupe (en tCO_2eq)		**6 336**

Incertitude 424 tCO_2eq

04-2.2 Agir sur les déplacements

Les collaborateurs opérationnels du Groupe Institut de Soudure, du fait de leurs activités de prestations de service aux industriels, sont amenés à se déplacer sur les sites ou les chantiers des clients. C'est pourquoi le Groupe Institut de Soudure dispose d'une flotte de plus de 800 véhicules possédés ou loués en France métropolitaine.

L'entreprise a mis en place une *Politique de voyages*, dès 2017, avec l'objectif initial de réduire le risque routier. Elle trouve un nouveau souffle aujourd'hui dans le cadre de la réduction des émissions des GES.

Pour les personnes disposant d'un véhicule de service ou de fonction, il est recommandé de limiter son utilisation aux voyages inférieurs à 4 heures par jour. Pour les longs trajets, les déplacements en train doivent être privilégiés à ceux en voiture et en avion. Tous les trajets (aller ou retour) d'une durée inférieure à 3 heures (sur la base d'un déplacement en train) doivent impérativement être effectués en train. Au-delà de 3 heures, les voyageurs peuvent choisir entre le train et l'avion. Il est de la responsabilité du collaborateur de choisir l'option la plus appropriée.

Le recours aux visioconférences, aux webinaires, à la formation en distanciel et au télétravail participe également à la réduction des déplacements des collaborateurs et de nos parties prenantes.

04-2.3 Véhicules électriques

Depuis trois ans, dans le cadre du Plan Véhicule électrique, nous avons exprimé une forte volonté de réduire l'empreinte carbone du parc automobile, en verdissant les motorisations des véhicules. En 2022, nous avons enlevé de notre catalogue de sélection, les véhicules de fonction diesel afin de proposer des modèles essence hybrides, puis en 2023, également électriques ; les véhicules de service de type Citadine ne sont plus commandés en diesel depuis la mi-2023. En 2025, nous franchissons une nouvelle étape : tous les véhicules de fonction thermiques à renouveler seront dorénavant électriques.

Après l'installation des premières bornes de recharge sur nos sites de Yutz et de Villepinte, nous continuons le déploiement sur l'ensemble des centres dont le Groupe est propriétaire (Corbas, Cuincy, Dunkerque, Entzheim, Gonfreville, Latresne, Port-de-Bouc).

Grâce à ces actions, la décarbonation du parc automobile s'accélère. Parallèlement à l'électrification, nous optimisons le nombre des véhicules de fonction et utilitaires pour en limiter le nombre au strict nécessaire.

04-2.4 Former aux actions climatiques

Les principaux responsables du Groupe Institut de Soudure se mobilisent sur la construction de la feuille de route de l'entreprise à l'horizon 2030. Lors de leur séminaire semestriel, en juin 2023, les interventions d'Anaïs Voy-Gillis, géographe française spécialiste des questions industrielles, et de bénévoles du groupe *Les Shifters*, sur le changement climatique ont permis d'échanger sur les évolutions importantes que le Groupe se doit prendre en compte.

Lors de la « Journée Ensemble 2024 », événement interne annuel déployé dans tous les centres en septembre, nos collaborateurs avaient la possibilité de participer à un atelier *2tonnes*. Cet atelier fournit, sous forme d'un jeu, un socle de connaissances et de compétences, qui facilite la prise de conscience des enjeux de la transition écologique, des leviers à activer et des



évolutions sociétales probables et souhaitables. Le Groupe a proposé une formation à l'animation de cet atelier (27 néo-animateurs après appel à candidatures). Face à l'engouement suscité avec 201 participants aux ateliers déployés dans toute la France, le Groupe Institut de Soudure prévoit de renouveler les ateliers régulièrement.

04-3. PRÉSERVER LES RESSOURCES NATURELLES

04-3.1 Optimiser les ressources

De par ses activités, le Groupe Institut de Soudure éditait jusqu'alors un volume conséquent de livrables en papier : rapports d'inspection, de contrôle, d'expertise, d'audit ; attestations de stage ; supports de formation ; documents marketing et commerciaux, etc.

Afin de réduire la consommation importante de papier et de gagner en efficacité, le Groupe conduit une transformation digitale et déploie de nouveaux logiciels de gestion et des applications, qui s'appuient sur les remontées du terrain.

- L'application FastReport permet aux opérationnels de compléter les rapports de contrôle directement sur tablette, à partir de modèles maintenus conformes aux codes et réglementations (2022).
- Le dossier d'affaires numérique remplace l'archivage papier et garantit la traçabilité, la confiance et une meilleure visibilité des affaires en temps réel (2023).
- Le cartable numérique, outil puissant d'assemblage et de mise à jour des modules pédagogiques, remplace la quasi-totalité des supports papier de formation (2023).
- Le logiciel ABGX est dédié au suivi de la radioprotection, des habilitations, des visites médicales et des matériels de radioprotection. Il est associé à l'application mobile ABGX Inside (2024).

Parallèlement, le Groupe mène une réflexion sur chaque support papier pour en minimiser l'empreinte environnementale. Les actions portent sur le choix du support (papiers verts ou recyclés, encres écologiques ; réduction des aplats), la diminution du grammage et du pelliculage ; le ciblage des destinataires pour en optimiser le taux de lecture ; l'impression noir et blanc et en recto/verso. Pour le numérique, les leviers sont la rationalisation de la ressource « serveur » avec la réduction du poids des messages et un meilleur ciblage des envois numériques.

Dans le cadre de l'activité de formation pratique en soudage, le Groupe Institut de Soudure utilise des coupons de métaux et alliages afin que les stagiaires puissent apprendre les gestes de soudage suivant l'état de l'art. Pour une meilleure efficacité en termes de ressources et de

coût, le Groupe a lancé une démarche globale d'optimisation des consommations en éprouvettes (découpe et réemploi).

Cet engagement pour un usage optimisé et une réduction des ressources concerne aussi les EPI, les petits outillages (maintenance régulière) ou la détection des fuites sur les réseaux de consommable de gaz de soudage.

04-3.2 Gérer les déchets

Le Groupe Institut de Soudure a défini les modalités relatives à la gestion des déchets produits, stockés et éliminés dans une procédure interne. Cela inclut les déchets industriels banals (DIB) ou non dangereux (DIND), les déchets industriels dangereux (DID), les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) et les déchets de radiographie. Dans le cadre de ses habilitations MASE, le Groupe fournit des indicateurs liés à la gestion de ces déchets.

La politique de gestion des déchets à la source afin de les réduire va être améliorée dans son suivi par flux, et ce pour chacun des centres, avec des objectifs qualitatifs et quantitatifs :

- Recycler les déchets industriels banals (DIB) : papiers de bureau, cartons, plastiques, verre, métaux non ferreux, ferraille, palettes en bois, textile
- Suivre le recyclage des DEE par des entreprises prestataires spécialisées
- Faire enlever les déchets industriels dangereux (ou DID) par des entreprises ou associations spécialisées.

Parallèlement; les collaborateurs sont régulièrement sensibilisés aux bonnes pratiques de tri des déchets en fonction de leur nature, pour en faciliter leur élimination.

Une zone déchets optimisée

C'était au départ un « simple exercice » : protéger des intempéries la zone d'entreposage des conteneurs destinés aux déchets, à Yutz (Moselle). Il s'est transformé en véritable projet industriel coopératif puisqu'un alternant Q-HSE, un alternant EAPS et des apprentis en mention complémentaire Technicien en soudage du CFA de l'Institut de Soudure, ont travaillé de concert, avec les équipes de la recherche, de l'inspection-contrôle et de la formation, pour la conception 3D et les plans de la structure métallique, le descriptif de mode opératoire de soudage et les opérations de soudage, sous la supervision de leurs tuteurs.

Cette structure d'abri va être déployée dans d'autres centres du Groupe Institut de Soudure.



05. INFORMATIONS SOCIALES

« Être un acteur engagé pour ses collaborateurs »

Le Groupe Institut de Soudure fonde sa réussite sur le talent et l'engagement de ses collaborateurs, éléments essentiels dans la mise en œuvre de nos prestations intellectuelles et techniques.

Notre premier engagement est de préserver leur santé et leur sécurité. Nous mettons tout en œuvre pour leur assurer des conditions de travail appropriées, sur la route, dans nos locaux, sur les chantiers et dans les ateliers de nos clients et nous développons leur culture sécurité pour atteindre le « zéro accident ».

Nos collaborateurs sont en grande majorité des techniciens et des ingénieurs, reconnus pour leurs compétences pluridisciplinaires. Toutefois, ces profils sont particulièrement recherchés. Avec cette forte tension, le Groupe Institut de Soudure considère que l'attractivité des talents est un enjeu essentiel à sa durabilité, avec la fidélisation, la gestion des carrières et le développement des compétences. Considérant que la mixité est un facteur d'enrichissement collectif et d'efficacité économique, nous développons en parallèle une politique de diversité, d'équité et d'inclusion, au travers des recrutements et de la gestion des ressources humaines.

Depuis plusieurs années, le Groupe Institut de Soudure accorde une grande importance à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail et investit de façon notable dans ses centres en France et à l'étranger (travaux, agrandissements, déménagements). Nous mettons en place un environnement de travail favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, le partage de la valeur, le management bienveillant dans le respect de l'éthique des affaires.

05-1. ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ [ESRS S1-14]

05-1.1 Politique Santé, Sécurité et Environnement (SSE)

L'engagement de la direction du Groupe Institut de Soudure se traduit par la mise en œuvre de moyens techniques, organisationnels, humains et économiques, basés sur la gestion d'un système de management de la Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement (QHSE). Les éléments de ce système sont définis dans le document *Manuel QHSE*. Nos attestations acquises dans ce domaine démontrent notre implication et notre crédibilité : système de management Sécurité – Santé - Environnement MASE/France Chimie ; ISO 45001:2018.

Afin de donner priorité à la santé, la sécurité et à l'intégrité physique et psychologique de tous les collaborateurs, des stagiaires de la formation professionnelle, des salariés des entreprises sous-traitantes et des visiteurs, le président et les directeurs généraux ont rédigé la *Charte Santé et Sécurité du Groupe*.

La politique est actualisée autant que nécessaire, au moins une fois tous les 3 ans, en fonction des résultats et axes de progrès décidés au plus haut niveau. Elle est complétée, autant que besoin, par une politique SSE rédigée par le directeur de région ou le responsable de centre. Les objectifs et les indicateurs SSE font l'objet d'une révision annuelle et sont communiqués et déclinés dans les différentes entités du Groupe. Le Groupe tient à jour un *Document unique* d'évaluation des risques et des procédures internes de prévention, qui couvrent tous les processus, métiers, produits et entités du Groupe.

Dès leur entrée dans l'entreprise, le collaborateur se voit remettre un *Livret Sécurité Agent*, qui rassemble toutes les procédures internes de prévention des risques et les Fiches d'analyse Prévention.

Le Groupe forme et sensibilise ses collaborateurs aux risques pour la santé et la sécurité ainsi qu'à la conduite responsable tout au long de l'année.

Le Groupe encourage le signalement de tout événement (accident du travail, presqu'accident, situation dangereuse, suggestion d'amélioration, action préventive, etc.) par une fiche dématérialisée, disponible sur le portail de l'entreprise. Cette fiche permet le traitement du constat jusqu'à la vérification de l'efficacité des actions correctives ou préventives mises en place.

05-1.2 Semaine de la sécurité

Depuis 2020, l'Institut de Soudure a institutionnalisé une « Semaine de la sécurité », en janvier de chaque année. Avec des ateliers animés par des professionnels pour maintenir la vigilance et la sensibilisation à l'importance d'une gestion active et participative de la santé et la sécurité au travail.



05-1.3 Risque routier

De par son parc de presque 800 véhicules, les déplacements professionnels et les trajets domicile-travail, le Groupe est particulièrement exposé au risque routier. La *Charte Conducteur* et une procédure interne de prévention définissent les moyens de prévention et les règles à respecter par tous les collaborateurs conduisant un véhicule du Groupe pour prévenir le risque d'accident de la route. Ces dispositions sont également vivement conseillées à tout agent se déplaçant avec son véhicule personnel. Par des formations en ligne, le Groupe incite chaque collaborateur à être un ambassadeur de la sécurité routière, en appliquant les règles de circulation et en tenant compte des usagers les plus vulnérables, grâce à une conduite efficace et apaisée.

Depuis 2020, le Groupe a formalisé cette politique en signant la *Charte d'engagement pour la prévention du risque routier professionnel* avec le délégué interministériel à la sécurité routière.

05-1.4 Radioprotection et transport de matières dangereuses

Le Groupe Institut de Soudure transporte et met en œuvre des appareils émettant des rayonnements ionisants, sur chantier, dans des ateliers, des établissements exerçant des activités nucléaires et dans ses enceintes de tirs. La démarche de protection du public et des collaborateurs est inscrite dans une *Politique Radioprotection*, dans laquelle quatre objectifs sont fixés : suivre la dosimétrie des salariés de manière rapprochée, poursuivre la mise en œuvre de méthodes alternatives à la radiographie industrielle, être à l'écoute des évolutions, mettre en œuvre une démarche de retour d'expérience sur les signaux faibles. L'ensemble des dispositions techniques, humaines et organisationnelles, valable sur l'ensemble du territoire métropolitain et hors de France, est documenté dans le *Management de la radioprotection et du transport de matières dangereuses,* qui s'applique à tous les intervenants du Groupe Institut de Soudure travaillant sous rayonnements ionisants. Ce système de management en radioprotection est certifié 190R par Qualianor.

05-2. ATTIRER DES TALENTS ET AGIR POUR LA DIVERSITÉ ET LA MIXITÉ

05-2.1 Processus de recrutement et d'accueil

Le processus de recrutement du Groupe Institut de Soudure s'applique à l'ensemble du personnel, aux intérimaires et aux stagiaires. Il est transparent et uniforme. Il s'appuie uniquement sur les qualifications, les compétences, la motivation et les expériences requises et recherchées pour chaque poste à pourvoir. Les offres d'emploi sont rédigées de manière neutre et ne véhiculent aucun stéréotype. Tous les candidats sont traités de manière équitable et sans discrimination.

Le Groupe Institut de Soudure a mis en place depuis plusieurs années un dispositif de cooptation accessible à tout collaborateur : une prime exceptionnelle (valeur 1 000 € brut en 2024) et la participation à un tirage au sort en fin d'année (lot : un séjour ou un week-end d'une valeur de 800 € TTC en 2024) sont offertes à tout collaborateur qui a proposé un profil recruté en CDI, encore présent après sa période d'essai.

Le processus d'accueil est formalisé dès le premier jour afin que le nouveau collaborateur comprenne le fonctionnement, l'organisation, les valeurs et les règles du Groupe et reçoive la documentation QHSE et RH utile dans son quotidien. Une demi-journée d'intégration en distanciel, animée par les membres de la direction, a lieu tous les mois. Elle est complétée par un tutorat pendant la période d'essai. S'y ajoute un parcours d'intégration spécifique pour les managers de proximité, de préférence en présentiel, dans la région concernée et au siège

social. Pour les managers des métiers de la formation, de l'inspection et du contrôle, un parcours de plusieurs jours est animé par la direction technique afin d'aligner tous les intervenants sur une même base de connaissances et de pratiques opérationnelles.

05-2.2 Sécurité de l'emploi [ESRS S1-1]

Le Groupe Institut de Soudure considère qu'un emploi durable est essentiel à l'engagement de ses collaborateurs : 96 % des contrats sont à durée indéterminée (CDI). Depuis 2020, la direction a pris des engagements ambitieux de recrutement durable de ses jeunes collaborateurs par des contrats à durée indéterminée dès leur premier mois dans l'entreprise.

05-2.3 Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes [ESRS S1-15, S1-16]

Le Groupe Institut de Soudure a signé *l'Accord Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes* dès octobre 2019 avec les organisations syndicales. Refondus en 2024, ces objectifs et mesures s'articulent autour des principes suivants qui sont réaffirmés :

- La mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif et d'efficacité économique ;
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes fait partie intégrante de la politique Diversité et plus généralement, de la politique sociale et rémunération du Groupe ;
- L'accès des femmes aux postes à responsabilité et la mixité dans les métiers peuvent être facilités par un accompagnement spécifique et la promotion interne ;
- La parentalité ne peut, en aucun cas, constituer un frein au recrutement, à l'accès à la formation, à la promotion professionnelle et à l'évolution salariale ;
- L'amélioration des conditions de travail, la recherche d'une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, notamment le temps partiel au bénéfice de tous les salariés, favorise l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise ;
- Les actions de prévention et de lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et moral, les agissements sexistes, conscients ou non, permettent de créer un environnement inclusif au sein duquel chacun peut se réaliser, quel que soit son sexe ou son genre.

05-2.4 Diversité, inclusion et mécanismes de réclamation [ESRS S1-1, S1-9, S1-17]

Le Groupe Institut de Soudure fait de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion un axe majeur de sa gestion des ressources humaines. Selon sa *Charte de non-discrimination,* le Groupe est très attentif à adopter à tous les niveaux et dans l'ensemble de ses processus RH la non-discrimination, que ce soit à l'embauche ou dans l'ensemble des évolutions internes. Le Groupe s'engage à créer un environnement de travail où chacun peut s'épanouir et contribuer au succès commun.

Une procédure d'alerte contre les harcèlements moraux et sexuels a été mise en place, avec un référent Entreprise et un référent CSE. Cette politique trouve un écho particulièrement favorable auprès des collaborateurs avec des notes supérieures à 80 % sur ces thématiques lors des enquêtes annuelles de satisfaction Great Place To Work®. Il complète le dispositif d'alerte éthique interne renforcé tel que défini dans le *Code éthique*.

05-2.5 Personnes handicapées [ESRS S1-12]

Une *Politique Handicap* est déployée au sein du Groupe, avec un référent identifié au sein des Ressources humaines et des interlocuteurs dans tous les centres. L'ensemble des centres sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Cependant, le taux de travailleurs handicapés au sein du Groupe reste relativement bas (2,92 % en 2024), car nos métiers à forte composante opérationnelle exigent des compétences physiques lors des missions sur chantier.

Dans le cadre des prestations de formation, le Groupe Institut de Soudure analyse les besoins des apprenants en situation de handicap et adapte l'accueil, les formations ainsi que l'accompagnement et les examens des apprenants, en tenant compte de leurs handicaps et de leurs besoins de compensation.

La majorité des offres d'emploi est diffusée sur Cap Emploi, un réseau national d'organismes de placements spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Par ailleurs, le Groupe fait appel à des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées (EA) pour certaines activités (blanchisserie, entretien, traiteur, espaces verts...).

05-3. DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES [ESRS S1-13]

05-3.1 Politique de développement professionnel

Le Groupe Institut de Soudure réalise de façon volontaire des entretiens individuels (EI) entre chaque collaborateur et son supérieur hiérarchique, une fois par an de janvier à mars. Au niveau du Groupe, ces EI sont réalisés à plus de 90 % et entrent dans les indicateurs de performance des managers.

Outil de progression professionnelle, l'EI consiste en un moment de dialogue approfondi pour échanger sur l'adaptation du collaborateur à son poste de travail, effectuer le bilan de l'année passée et des objectifs associés, définir les objectifs pour l'année à venir et les enjeux du poste et identifier les souhaits d'évolution et les besoins de formation. Le support de l'EI est adapté à chaque emploi repère et permet d'évaluer les compétences du collaborateur. Il est envoyé en amont au responsable hiérarchique, accompagné d'un *Guide de l'entretien individuel*, du support de l'entretien professionnel et de la fiche d'objectifs. L'entretien professionnel, obligatoire par la Loi, est organisé tous les 6 ans maximum, pendant les EI annuels.

En plus des EI, les « People Review » sont utilisés pour détecter les potentiels, les hommes clés et les plans de succession. Le service RH les réalise tous les ans avec les managers.

Le Groupe Institut de Soudure a également un Comité Carrières Groupe, composé des membres du Codir, qui partage l'analyse des « People Review » effectuée par le service RH. Le comité valide un certain nombre de livrables concernant les collaborateurs du Groupe, approuve les recommandations proposées par le service RH et définit un plan d'action détaillé.

Le Comité Rémunération, composé des membres du Codir, a pour mission de définir la politique de rémunération dans ses grands principes, d'analyser les rémunérations par emploi repère et celles variables des managers, de définir les enveloppes budgétaires et de valider des augmentations pour certaines catégories de personnel.

05-3.2 Formation et développement des compétences

La bonne adaptation au poste de travail requiert le niveau de compétences adéquat. Le besoin en formation des collaborateurs, et tout particulièrement celles des opérationnels, est

identifié au cours de l'entretien individuel. L'analyse des EI permet d'établir une partie du plan de formation consolidé au niveau de chaque entité, dans le respect d'une enveloppe budgétaire prédéfinie (une autre partie du plan de formation est définie pendant la phase budgétaire selon les axes stratégiques du développement).

Le Groupe a développé une plateforme en ligne dédiée à la formation des collaborateurs en toute autonomie, IS Academy. Cette plateforme LMS (*Learning Management System*) permet de partager une même culture d'entreprise, de savoir-faire et de savoir-être. Les parcours de formation sont élaborés en interne et adaptés aux différents métiers et profils au sein de l'entreprise. La plateforme IS Academy assure également l'intégration des personnes nouvellement embauchées, grâce à un parcours spécifique.

05-3.3 Mise en place d'une formation Manager

Pour répondre au point d'attention concernant les managers de proximité, apparu lors des premières enquêtes Great Place To Work® (sur certaines questions, la perception des managers de proximité était inférieure à la moyenne générale), un vaste programme de formation est mis en place depuis 2022 pour les accompagner vers de nouvelles postures. La formation sur 5 jours a pour but de maîtriser les compétences clés du management, afin de développer l'engagement des collaborateurs et de gagner en efficience.

05-3.4 Valorisation de l'expertise

Le Groupe Institut de Soudure promeut les collaborateurs qui se destinent à une carrière technique au travers d'une filière d'Experts et de Spécialistes. C'est une véritable distinction décernée aux meilleurs profils techniques dans cinq socles, chacun animé par un Senior Expert (*Fellow*) : matériaux et assemblages, conception et vie des équipements, contrôle et monitoring, inspection et réglementation, formation et enseignement. Ils consacrent une part importante de leur temps à capitaliser la mémoire de l'entreprise, ils proposent des solutions efficaces et rapides aux problématiques du moment, ils assurent le support technique des Membres industriels de l'Association Institut de Soudure et le transfert de leurs connaissances en interne afin de préparer les Experts de demain.

L'Institut de Soudure souhaite également encourager ses collaborateurs à innover en accentuant sa politique de dépôts de brevet. L'*Accord sur la rémunération des inventeurs et développeurs* leur assure des primes forfaitaire et annuelle d'intéressement.

05-4. RENFORCER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

05-4.1 Conditions de travail [ESRS S1]

Des investissements importants ont été engagés pour améliorer les conditions de travail avec l'ouverture de centres plus modernes, l'aménagement de centres existants, la dotation des centres en outils et en équipements plus performants et optimisés. Entre 2019 et 2025, nous avons inauguré 7centres : Saint-Martin-sur-le-Pré (51), Tourlaville (50), Montoir-de-Bretagne (44), Plaisance-du-Touch (31), Niort (79), Martin-Église (76), Port-de-Bouc (13). Des salles de convivialité sont disponibles dans tous les centres avec distributeur de boissons chaudes et fontaine à eau.

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est optimisé au moyen de différents dispositifs et accords d'entreprise : RTT ; absence autorisée lors de chaque rentrée scolaire ; droit à la déconnexion ; mesures d'accompagnement de mobilité géographique ; organisation flexible du travail...

Le Groupe encourage les managers de proximité à organiser des événements plus ou moins formels pour partager les succès des équipes et renforcer la cohésion interne. Depuis 2021, une « Journée Ensemble » a lieu début septembre avec des manifestations simultanées dans les différentes implantations du Groupe. L'organisation de cette journée banalisée est laissée à l'initiative des responsables locaux (grandes tablées, barbecue, *escape game*, karting…).

Les grands événements sportifs sont l'occasion de lancer des concours de pronostics, qui sont bien suivis, tant par les équipes en France qu'à l'international.

05-4.2 Couverture des négociations collectives et dialogue social [ESRS S1-2, S1-8]

L'ensemble des salariés du Groupe Institut de Soudure est couvert par une convention collective.

Un comité social et économique (CSE), régi par l'accord signé en septembre 2019, assure le dialogue social, de façon régulière, au sein du Groupe Institut de Soudure, entre les représentants de la direction, les représentants des organisations syndicales et les membres élus du CSE. Un représentant du personnel issu du collège des cadres et un issu du collège des non-cadres sont invités au conseil d'administration par le président.

Parmi les accords d'entreprise concernant les conditions de travail des collaborateurs, signés entre l'entreprise et les représentants du personnel, citons les accords sur :

- la réduction et l'aménagement du temps de travail ;
- le télétravail ;
- les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique ;
- le droit à la déconnexion ;
- l'égalité hommes femmes ;
- le changement de convention collective ;
- la participation et l'intéressement.

Depuis 2019, la qualité de vie au travail est inscrite dans la stratégie de transformation du Groupe Institut de Soudure IS 2025. L'évolution du ressenti du bien-vivre au travail par les collaborateurs est suivie par le baromètre social Great Place To Work®. En seulement quatre ans, l'indice de confiance autour de 5 dimensions : crédibilité, respect, équité, convivialité et fierté, a augmenté de 14 points pour atteindre 64 % en 2023 et est resté stable à ce niveau pour 2024.

05-4.3 Droit à la déconnexion [ESRS S1-1]

Le Groupe Institut de Soudure affirme dans l'*Accord sur le droit à la déconnexion* l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. L'accord formalise les règles d'utilisation des outils de communication, afin que leur utilisation ne contrevienne ni au droit au repos de chaque collaborateur ni au respect de leur vie personnelle et familiale. Le dernier accord précise les plages d'horaire fixe et variable de chaque établissement, les bonnes pratiques d'utilisation de la messagerie ou encore comment se former aux outils bureautiques de l'entreprise.

05-4.4 Organisation flexible du travail [ESRS S1-1]

L'*Accord de télétravail* ouvre la possibilité de télétravailler jusqu'à un maximum de deux jours par semaine pour un collaborateur à temps plein. Le recours au télétravail pour accompagner des situations particulières de soin (handicap, retour de longue maladie, grossesse, proche aidant) y est particulièrement favorisé.

05-4.5 Mobilité interne et géographique [ESRS S1-1]

Le Groupe Institut de Soudure se donne pour mission d'encourager et d'accompagner ses salariés dans des démarches de mobilité s'inscrivant à la fois dans un projet professionnel et une volonté de développer leurs compétences. Tout collaborateur du Groupe, sur demande et en accord avec son responsable hiérarchique, peut être amené à poursuivre sa carrière au sein d'une autre entité en France ou à l'international.

Les offres d'emploi sont partagées en interne sur l'intranet et par mail.

Au-delà de la participation aux frais générés par la mobilité, l'*Accord sur les mesures d'accompagnement concernant la mobilité géographique* vise à mieux prendre en compte certaines répercussions sur la vie personnelle (emploi du conjoint, scolarité des enfants) et à faciliter l'intégration familiale souvent difficile lors de l'arrivée dans une nouvelle région.

05-4.6 Politique de rémunération [ESRS S1-16]

Le Groupe Institut de Soudure a mis en place des programmes de reconnaissance des réalisations individuelles et collectives. Chaque collaborateur reçoit, une fois par an, un bilan social individuel (BSI) qui rassemble l'ensemble des informations sur sa rémunération, les cotisations sociales, l'intéressement et la participation aux bénéfices, les formations continues suivies, les avantages en nature, la mutuelle, le dispositif d'épargne salariale ou encore le temps de travail.

Le salaire brut mensuel comprend le salaire défini contractuellement au moment de l'embauche (part fixe, part variable ou commission), les majorations (travail les dimanches et les jours fériés, travail de nuit...), les heures supplémentaires et complémentaires, les primes liées à l'activité (astreinte, nucléaire, cordes…) et les primes exceptionnelles accordées à l'initiative des managers.

Le Comité Rémunération, composé des membres du Comité de direction, valide les éléments de rémunération trois fois par an. Sur la base de travaux préparatoires du service RH, le Comité Rémunération a pour mission de définir la politique de rémunération dans ses grands principes ; d'analyser les rémunérations par emploi repère ; de définir les enveloppes budgétaires ; de valider des augmentations pour certaines catégories de personnel ; de définir la rémunération variable des managers.

Le versement de la réserve spéciale de participation et de l'intéressement représente une rémunération supplémentaire liée aux performances de l'entreprise. Il est possible d'affecter tout ou partie des sommes sur le Plan épargne entreprise (PEE). Un nouvel accord d'intéressement a été signé en mars 2024. Il exprime la volonté d'associer l'ensemble du personnel salarié à l'amélioration des résultats du Groupe, selon des critères jugés les plus représentatifs de l'effort collectif et de la rentabilité de l'entreprise

05-4.7 Actionnariat salarié [ESRS S1-16]

En 2023, le Groupe a décidé de lancer pour la première fois un plan d'actionnariat salarié, ouvert à tous les collaborateurs ayant plus de trois mois d'ancienneté, avec abondement de

l'entreprise. Cette décision s'inscrit dans la démarche de partage de la valeur créée et d'amélioration de la qualité de vie au travail, engagée depuis 2019. Avec 400 salariés qui ont souscrit au plan et investi dans le fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) Institut de Soudure — une proportion de près de 40 % des 1 035 salariés éligibles —, le Groupe a associé une partie non négligeable de ses salariés au capital de l'entreprise. Un second plan d'actionnariat a été ouvert en 2024.

05-4.8 Protection sociale [ESRS S1-11]

L'entreprise dispose d'une mutuelle familiale obligatoire permettant la prise en charge Santé et Prévoyance du collaborateur et de sa famille, sans condition, avec un taux de couverture de 93 %. La cotisation mensuelle est ajustée selon la situation du collaborateur (isolé, en duo, en famille). Les cotisations sont prises en charge à 50 % par l'employeur.

Les garanties Santé portent sur l'hospitalisation et la maternité, les soins courants, les aides auditives, les soins dentaires, l'optique et d'autres postes. Le contrat Prévoyance couvre les risques suivants : décès, incapacité et invalidité

05-5. ÊTRE ÉTHIQUE ET RESPONSABLE [ESRS G1]

05-5.1 Code éthique [ESRS G1-1]

Depuis 2016, le Groupe Institut de Soudure dispose d'un *Code éthique* reprenant les grands principes et le cadre général dans lequel doit s'inscrire l'ensemble des activités exercées par ses collaborateurs. Ce Code n'est pas uniquement une liste d'obligations ou d'interdits. C'est un guide et une aide à la décision. Il n'a nullement vocation à se substituer aux normes nationales et internationales applicables dans chaque pays où le Groupe exerce ses activités, mais il est destiné à les compléter. Au-delà de la simple, mais nécessaire conformité attendue aux lois et aux réglementations locales, l'Institut de Soudure croit fermement qu'il est de sa responsabilité de suivre les normes les plus élevées en matière d'éthique et d'intégrité professionnelle.

En 2022, le Groupe Institut de Soudure a publié un nouveau *Code éthique* qui rassemble, complète et actualise les principes de base devant servir de référence dans l'exercice de l'activité professionnelle. Il s'intègre pleinement dans la responsabilité sociale d'entreprise. Il rappelle l'engagement et la politique de tolérance zéro face aux risques de fraude et de corruption.

Le *Code éthique* est destiné à tout collaborateur du Groupe en France et à l'international confronté à un questionnement moral ou éthique, quel que soit son niveau de responsabilité.

Tout collaborateur souhaitant signaler un cas de non-respect de la législation ou du Code éthique ou une pression de toute nature (intimidation, menaces…) dont il fait l'objet est en droit de contacter sa hiérarchie, ou le responsable éthique du Groupe par téléphone ou par courriel. Le recueil de l'alerte est assuré par la direction de la Maîtrise des risques sous la responsabilité du Président du Comité d'éthique du Conseil d'administration de l'Institut de Soudure qui garantit l'anonymat et la confidentialité du traitement de l'alerte. Ce processus d'alerte est rappelé dans tous les centres, au moyen d'une affiche dédiée.

En 2024, aucun incident de corruption ou lié à la sécurité de l'information n'a été signalé par le biais de cette procédure d'alerte ou par tout autre moyen interne ou externe

05-5.2 Politique Sûreté et Cybersécurité [ESRS G1-1]

Le Groupe Institut de Soudure a pour ambition de garantir que les enjeux de sûreté priment toujours par rapport aux autres considérations. Afin d'assurer cette ambition, le Groupe met en place un ensemble de dispositions —dont une *Politique Sûreté*, une *Politique Lutte contre la malveillance* et une procédure interne *Sûreté des prestations* — afin de protéger, en toutes circonstances, le Groupe et ses parties prenantes, contre d'éventuels actes, volontaires ou non, d'un ou de plusieurs individus, susceptibles de porter atteinte à l'intégrité d'un bien ou d'une installation ou d'un système d'information ainsi qu'à la sécurité du public.

La sûreté concerne tous les agents. Une formation interne à la culture de la sûreté, obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs, qu'ils soient opérationnels ou non, est intégrée dans la plateforme IS Academy.

Le personnel est également sensibilisé aux bonnes pratiques et aux dernières menaces en matière de cybersécurité afin de développer une culture de la sécurité informatique. Depuis 2022, le Groupe déploie une campagne de sensibilisation à l'hameçonnage dans les courriels. Cette campagne a permis de faire chuter le taux de clics sur un « faux » email d'hameçonnage de 23 % à 3 %. En 2024, une authentification forte (MFA) a été déployée sur les téléphones et les ordinateurs portables pour renforcer la posture de sécurité hors périmètre de l'entreprise.

05-5.3 Prévenir les conflits d'intérêts [ESRS G1-1]

Le Groupe Institut de Soudure s'attache à éviter toute situation où les intérêts personnels d'un collaborateur ou ceux de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié seraient susceptibles d'entrer en conflit avec les intérêts du Groupe. Pour cela il est demandé à chaque collaborateur de :

- signaler à sa hiérarchie ou via le dispositif de droit d'alerte toute situation de conflit d'intérêts avec un concurrent, un fournisseur ou un client découlant de ses relations personnelles,
- ne pas utiliser les services d'un fournisseur ou d'un sous-traitant dans lequel lui-même ou un parent proche détient une participation ou des intérêts substantiels sauf autorisation formelle de sa hiérarchie,
- ne pas utiliser à mauvais escient ou exploiter à des fins de profits personnels les ressources, la propriété intellectuelle ou les installations du Groupe Institut de Soudure.

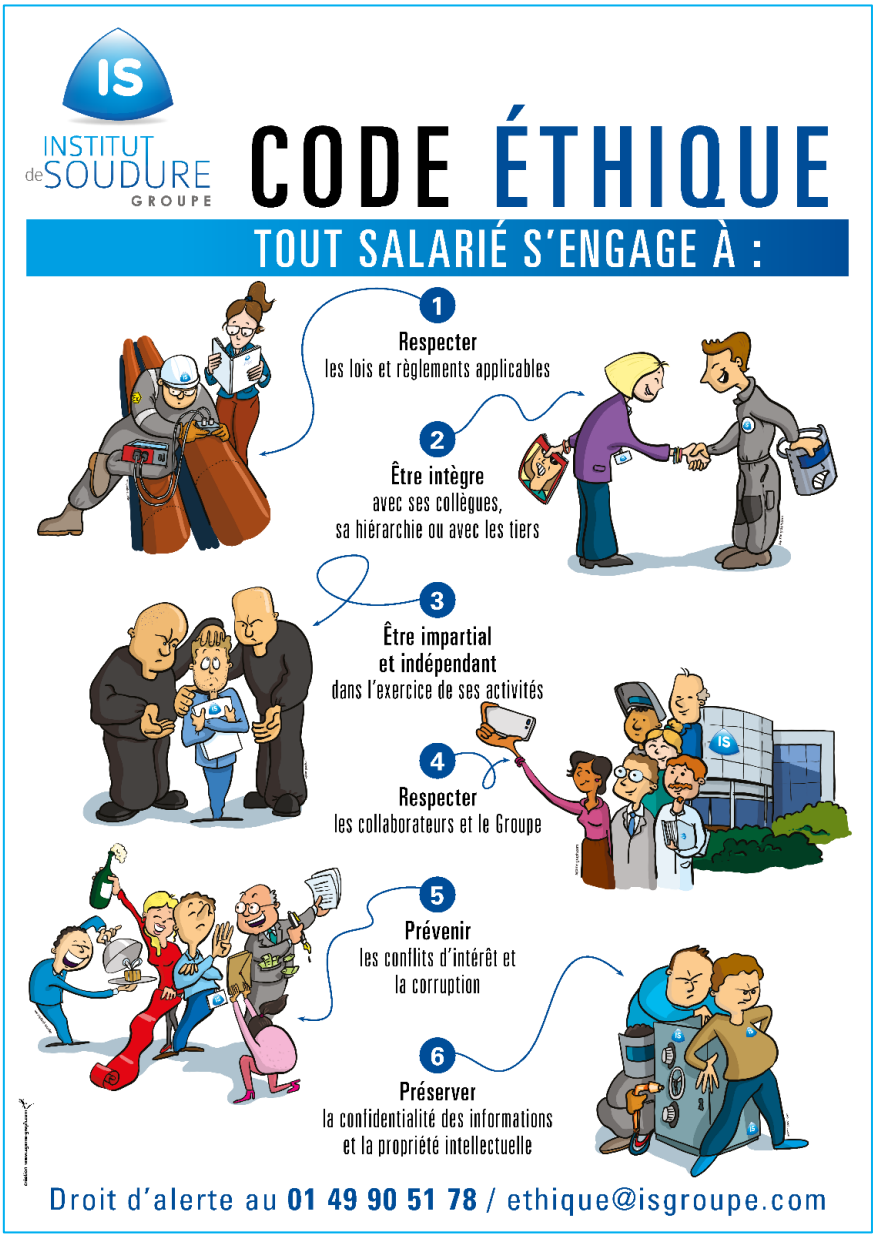
05-5.4 Préserver la confidentialité des informations et la propriété intellectuelle [ESRS G1-1]

Selon le *Code éthique* du Groupe, les collaborateurs ne doivent pas divulguer les informations confidentielles qui leur sont transmises dans le cadre de leur fonction (y compris celles provenant des partenaires commerciaux) à moins d'obtenir une approbation préalable de leur hiérarchie relevant d'un besoin professionnel légitime. Ils doivent également préserver les brevets, les marques, les droits d'auteur ainsi que le savoir-faire qui sont la propriété du Groupe Institut de Soudure.

05-5.5 Prévenir la corruption et des pots-de-vin [ESRS G1-3]

Le Groupe Institut de Soudure n'autorise ou ne tolère aucune forme de corruption publique ou privée, active ou passive, quel que soit le pays concerné. Tel qu'inscrit dans le *Code éthique*, le Groupe exige de ses collaborateurs qu'ils adoptent sur ce point une conduite irréprochable, en particulier :

- N'offrir aucune faveur, aucune gratification, aucun présent, aucune invitation ou aucun voyage favorisant l'obtention d'un avantage indu pour soi-même ou pour le Groupe (ex. : contrat, agrément, certification),
- Ne jamais solliciter ou accepter, tant pour soi-même que pour ses proches, un avantage personnel qui pourrait, en raison de sa nature ou de son importance, influencer son jugement ou ses activités pour le Groupe (ex. : constats, rapports, achats),
- Les cadeaux d'affaires, offerts ou reçus, doivent être adaptés à la situation et aux circonstances et ne doivent pas dépasser un montant raisonnable, suffisamment faible pour ne pas être perçus comme une tentative de corruption. En cas de doute, le bénéficiaire doit solliciter l'accord formel d'un membre du Codir,
- Exiger de toute personne ou entreprise représentant le Groupe (consultant, agent ou représentant commercial) qu'elle se conforme aux règles de conduite décrites dans la Charte.



06. INFORMATIONS SOCIÉTALES

« Être un acteur engagé pour la société »

Dès son origine, l'Institut de Soudure va contribuer à la naissance de la profession et être membre fondateur de nombreuses sociétés savantes. Le Groupe Institut de Soudure a été créé en 1905 à l'initiative des carburiers, l'Union des fabricants français de carbure de calcium, afin de sécuriser la mise en œuvre du soudage. Le Groupe assure les premiers cours de soudage dès 1909 afin de former les ouvriers aux bonnes pratiques et méthodes et d'éviter les accidents liés à l'emploi de l'acétylène. Dans les décennies suivantes, l'Institut de Soudure assure pleinement son rôle de référent technique par ses actions multiples :

- amélioration des procédés ;
- formation et qualification des opérateurs ;
- surveillance des installations ;
- publication d'une revue professionnelle ;
- participation aux travaux de normalisation…

Le Groupe continue de s'impliquer dans son environnement économique et social. Il accueille, parmi ses stagiaires, des personnes en reconversion professionnelle ou éloignées de l'emploi ; il assure la promotion des métiers ; il soutient l'industrie dans les territoires.

06-1. PROMOUVOIR LES MÉTIERS ET LES SAVOIR-FAIRE

06-1.1 Valoriser les métiers techniques

Le Groupe déploie des efforts importants pour valoriser des métiers en tension (soudeur, chaudronnier, tuyauteur, contrôleur, inspecteur…), insuffisamment connus auprès du grand public : jeunes et leurs familles, demandeurs d'emploi, personnes en reconversion professionnelle. Ces métiers sont pourtant essentiels pour l'industrie et offrent des débouchés importants, avec un accès rapide à l'emploi (82 % des demandeurs d'emploi formés par le Groupe Institut de Soudure sont recrutés dans les 3 mois – chiffres 2024) et une évolution professionnelle tout au long de la vie.

Parmi les actions :

- les réseaux sociaux avec la création d'un compte Instagram et d'une chaîne YouTube, qui présentent les actions de formation et mettent en avant les métiers ;
- les forums de l'emploi et les journées Orientation dans les collèges, les lycées et les établissements supérieurs ; les événements et les informations collectives dans les missions locales et les agences France Travail ;
- les journées portes ouvertes ; participation à la Semaine de l'Industrie et la Semaine des métiers du nucléaire…

En 2023, le Groupe Institut de Soudure s'est vu décerner le titre d'Ambassadeur de la filière du Nucléaire, dans sa catégorie, à l'issue du premier Grand concours de l'attractivité des métiers du nucléaire, initié par la ministre de la Transition énergétique. Ce titre met à l'honneur les entités qui se sont particulièrement démarquées pour leurs engagements en faveur de la promotion des formations et des métiers de la filière nucléaire.

06-1.2 Illustrer les succès

Le concours « Un des Meilleurs Ouvriers de France » et les épreuves des Olympiades des Métiers, des EuroSkills et des WorldSkills – qui se déroulent à des niveaux respectivement régionaux, nationaux, européens et mondiaux – sont des vitrines où les compétiteurs de tout âge démontrent leur talent, leur motivation et leur engagement dans les métiers techniques.

Depuis 1993, le Groupe Institut de Soudure est un partenaire régulier du comité d'organisation, le COFOM, dans le pôle Industrie et métier du Soudage. Il réalise les contrôles radiographiques des pièces d'examen et accompagne les futurs champions de l'Équipe de France des Métiers dans leur préparation technique.

Depuis plusieurs éditions, le Groupe Institut de Soudure accueille les candidats et le jury du concours « Un des Meilleurs Ouvriers de France » pour la classe Soudage manuel des métaux.

06-2. ANCRER LES ACTIVITÉS DANS LES TERRITOIRES ET FAVORISER L'INSERTION ET LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE

06-2.1 Soutenir l'emploi et l'industrie locale

En formant sur des métiers en tensions pour apporter sur le marché des compétences très demandées par les entreprises, le Groupe contribue à maintenir la compétitivité de l'industrie locale et le retour à l'emploi. Le Groupe dispose d'un maillage territorial étoffé en France métropolitaine avec 31 centres idéalement répartis au plus près de l'industrie.

Pour être au plus près des industriels et des salariés actuels et futurs sur tout le territoire, le Groupe a optimisé sa capacité de projection à l'aide de sa formation mobile. Elle se révèle particulièrement nécessaire dans les zones blanches en centre de formation, alors que les stagiaires ne souhaitent pas se déplacer au-delà de 20 à 30 kilomètres pour suivre une formation. Cette offre de formation a été conçue comme une solution clé en main, facile à implanter et à déplacer. Flexible et polyvalente, elle intègre des matériels sûrs et performants, dans des conditions de sécurité optimales.

06-2.2 Accueillir les jeunes localement

Le Groupe Institut de Soudure favorise l'accueil des alternants et des stagiaires (3e et au-delà) dans ses différents centres. Parmi ces stagiaires, un certain nombre d'entre eux sont des enfants de collaborateurs qui effectuent leur stage Découverte en fin de collège.

En 2022, l'engagement est pris que, pour chaque enfant de collaborateur qui effectuerait son stage dans le centre où travaille son parent, un deuxième enfant du même établissement qui ne bénéficierait pas d'entreprise serait accueilli pour son stage d'observation.

Dans le même esprit de découverte des métiers, les sites significatifs des directions régionales sont incités à recevoir les jeunes des collèges et des lycées professionnels à proximité, dans le cadre d'une journée portes ouvertes qui leur est dédiée.

06-3. INNOVER ET TRANSMETTRE

06-3.1 Accompagner les Membres industriels vers l'excellence

L'association Institut de Soudure accueille plus de 290 membres industriels auxquels elle apporte toute l'expertise nécessaire à la mise en œuvre du soudage et de ses techniques connexes dans les meilleures conditions de sécurité, de qualité, et d'efficacité.

Les Membres industriels peuvent utiliser différentes prestations sur mesure :

- actualité de la profession,
- conseil et assistance personnalisés en soudage et en contrôles,
- suivi des évolutions techniques, veille réglementaire et normative,
- magazine et ouvrages,
- réseaux technologiques, qui regroupent les compétences autour des technologies innovantes, notamment autour du FSW et de la fabrication additive,
- événements (une dizaine par an) et webinaires.

06-3.2 Apporter des solutions innovantes

Référent technique en France en soudage et en techniques connexes dans les domaines du soudage, des techniques connexes, de l'assemblage, des contrôles associés et du monitoring, des matériaux métalliques, polymères et composites, le Groupe apporte connaissances, innovations et supports aux membres industriels de l'association Institut de Soudure ainsi qu'à la profession.

Le centre de recherche du Groupe est l'unique structure en France à proposer une offre technologique aussi large dédiée au développement, à l'innovation et au transfert de technologies et méthodes sur l'ensemble de ces domaines, avec une expertise en matériaux métalliques et composites et dans les procédés de fabrication additive utilisant les technologies de soudage.

Nous répondons à 6 enjeux communs aux grandes filières industrielles :

1. Sécurité des hommes et des installations, développement de produits verts
2. Compétitivité en fabrication et en contrôles
3. Allègement des structures
4. Performance des outils de production en service
5. Optimisation de la durée de vie des installations
6. Nouveaux outils en formation.

Nous intervenons en recherche fondamentale et industrielle au travers de programmes de recherche collective, études industrielles et associatives. Et nous participons aux grands projets de recherche français, européens et internationaux en partenariat avec des industriels et des partenaires universitaires et institutionnels.

L'Institut de Soudure valorise la recherche et l'expertise et encourage ses salariés à déposer des demandes de brevet. Pour déployer des solutions le plus souvent sur mesure, le Groupe s'appuie conjointement sur ses équipes R&D, sur sa Filière d'Experts et de Spécialistes et intervient en France comme à l'international sur des prestations de contrôles et d'expertise, de très haut niveau. Le Groupe continue ainsi de se constituer un patrimoine immatériel dans le but de proposer au marché des solutions technologiques innovantes.

07. INFORMATIONS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

07-1. CULTURE D'ENTREPRISE ET POLITIQUES EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES

[ESRS G1-1]

Le Groupe Institut de Soudure a la volonté d'être un acteur éthique et intègre à tous les niveaux de son organisation. Le Groupe a souhaité fédérer l'ensemble de ses collaborateurs autour d'un code de conduite des affaires. C'est pourquoi « Être éthique et responsable » est l'un des 12 enjeux prioritaires de la démarche RSE du Groupe.

Nos politiques et nos actions, explicitées dans le paragraphe 04-5 du chapitre II-Informations sociales, ont pour but de garantir :

- l'éthique dans la conduite des affaires ;
- la sûreté ;
- la confidentialité des informations et la propriété intellectuelle.

07-2. GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET DÉLAIS DE PAIEMENT

[ESRS G1-2, G1-6]

Le Groupe Institut de Soudure s'affirme comme un acteur engagé dans une démarche d'excellence et de responsabilité à travers ses pratiques d'achats. Priorisant des achats responsables, le Groupe veille à ce que ses choix contribuent aussi bien à l'optimisation du rapport qualité-prix-délais, qu'au développement durable et à l'éthique.

Le Groupe Institut de Soudure reconnaît que ses fournisseurs jouent un rôle clé dans sa performance. Il souhaite bâtir avec eux une relation durable et de confiance en les impliquant dans une démarche de progrès continu basée sur la transparence et la traçabilité, au travers de sa *Politique Achats responsables*, publiée en décembre 2024.

Cette Politique s'applique aux collaborateurs du Groupe Institut de Soudure — qu'ils soient demandeurs, prescripteurs ou référents techniques Achats, acheteurs ou valideurs — et à ses fournisseurs, en France et partout dans le monde.

À travers son processus d'achat de biens et de services, le Groupe décline sa démarche RSE et s'engage à :

- Être exemplaire en matière d'éthique, notamment prévenir et éviter les conflits d'intérêts et lutter contre toute forme de fraude ;
- S'assurer que les conditions de travail de ses fournisseurs respectent le même niveau d'exigence en matière de santé et sécurité que le Groupe accorde à ses parties prenantes (collaborateurs, stagiaires, sous-traitants, visiteurs) ;
- Renforcer sa responsabilité sociétale, et notamment favoriser des achats à l'échelle des territoires et auprès des acteurs du secteur inclusif ;
- Contribuer par ses achats à la décarbonation de ses activités et à l'optimisation de sa consommation d'énergie et des ressources naturelles.

Afin de respecter ses engagements, le Groupe a pour objectifs de :

- Sensibiliser et former ses fournisseurs agréés à sa démarche d'achats responsables et durables ;

- Augmenter significativement la part de véhicules à faible émission et de réduire la consommation annuelle de carburant par véhicule ;
- Limiter la consommation de papier ;
- Baisser la consommation d'énergie (gaz naturel & électricité).

Cette politique d'achats responsables se décline tout au long du processus avec notamment une révision notable des conditions générales d'achat et du questionnaire d'agrément des fournisseurs. Ces documents intègrent désormais un volet RSE portant sur des critères environnementaux, sociétaux et éthiques.

Le Groupe Institut de Soudure applique, comme délai de paiement contractuel standard, sauf dispositions contraires indiquées dans la commande, quarante-cinq (45) jours fin de mois après la réception de la facture.

07-3. PRÉVENTION ET DÉTECTION DE LA CORRUPTION ET DES POTS-DE-VIN [ESRS G1-3]

Nos politiques et nos actions afin de prévenir et détecter la corruption, la fraude et les conflits d'intérêts sont explicitées dans le chapitre 04-5 Être éthique et responsable.

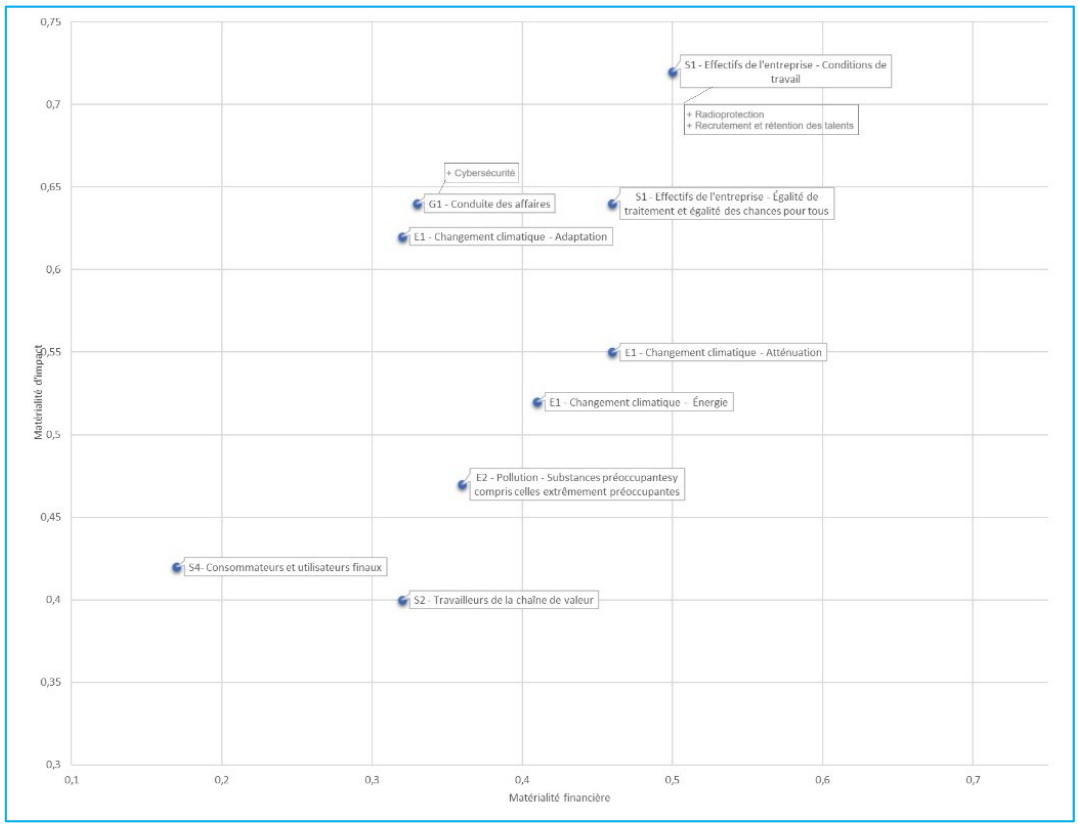
08. ANNEXES

08-1. PROCESSUS D'ÉVALUATION DE LA DOUBLE MATÉRIALITÉ [ESRS SBM-3]

L'évaluation de la double matérialité est la pierre angulaire d'un rapport de durabilité pertinent et concis, dans la CSRD. Un premier travail de notation a été mené, en 2024, en interne auprès de collaborateurs ayant une bonne connaissance de l'entreprise pour déterminer quels étaient les enjeux de durabilité à considérer. Un questionnaire a été établi sur la base des enjeux de durabilité couverts par les ESRS thématiques (AR 16 de l'ESRS 1) et en ajoutant des thèmes spécifiques au Groupe Institut de Soudure. Les entretiens ont été conduits en face à face pour accompagner les répondants dans la compréhension de l'exercice de notation. La matérialité d'impact évalue les impacts des actions d'une entreprise sur les ressources naturelles et humaines en tenant compte des externalités positives et négatives. Cette vision « de l'intérieur vers l'extérieur » se concentre sur les impacts positifs ou négatifs, réels ou potentiels, à court, moyen et long terme de l'entreprise sur les personnes et l'environnement qui sont directement liés à ses activités tout au long de sa chaîne de valeur.

La matérialité financière couvre les impacts positifs (appelés opportunités dans toutes les ESRS) et négatifs (appelés risques dans toutes les ESRS) générés par l'environnement économique, social et environnemental sur l'entreprise, pour chaque enjeu de durabilité. Ces risques et opportunités pourraient potentiellement influencer la position financière, les résultats financiers et la trésorerie de l'entreprise ainsi que son accès au financement ou sa valorisation.

Cette première analyse doit se poursuivre par l'identification des impacts, risques et opportunités (IRO) liés aux enjeux de durabilité considérés, puis par la détermination de la matérialité d'impact et de la matérialité financière, de ces IRO afin de déterminer les informations de durabilité matérielles à communiquer dans le futur rapport de durabilité



Enjeux de matérialité		
ESRS thématique	**Thème**	**Sous-thème**
ESRS E1	Changement climatique	Adaptation au changement climatique Atténuation du changement climatique Énergie
ESRS E2	Pollution	Substances préoccupantes Substances extrêmement préoccupantes
ESRS S1	Effectifs de l'entreprise	Conditions de travail Égalité de traitement et égalité de chances pour tous Radioprotection (enjeu spécifique) Recrutement et rétention des talents (enjeu spécifique)
ESRS G1	Conduite des affaires	Culture d'entreprise Protection des lanceurs d'alerte Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques de paiement Corruption et versement des pots-de-vin Cybersécurité (enjeu spécifique)

Ceux non retenus sont :

- ESRS E2 Pollution avec les sous-thèmes Pollution de l'air, pollution des eaux, pollution des sols, pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires
- ESRS E3 Ressources aquatiques marines
- ESRS E4 Biodiversité et écosystèmes
- ESRS E5 Économie circulaire
- ESRS S1 Effectifs de l'entreprise avec le sous-thème Autres droits liés au travail
- ESRS S2 Travailleurs de la chaîne de valeur
- ESRS S3 Communautés touchées
- ESRS S4 Consommateurs et utilisateurs finaux
- ESRS G1 Conduite des affaires avec les sous-thèmes Bien-être animal et Engagement politique et actions de lobbying.

08-2. RISQUES GÉNÉRAUX PAR PROCESSUS

Le Groupe Institut de Soudure a mené une analyse des principaux risques liés à son activité dans le cadre de son système de Management QHSE (Document Unique, analyses des risques des différents processus au sein du Groupe).

Pour chaque risque identifié, les causes possibles et les conséquences en termes d'impact ont été précisées. Après description des dangers, des risques et des dispositions en place, l'évaluation du danger a priori a été cotée, en multipliant les notations de la fréquence d'exposition au danger, de la gravité du dommage possible et de la capacité de détection.

Vision synoptique des risques majeurs du Groupe Institut de Soudure

Catégorie	Risque significatif pour l'entreprise
Risques Management	Défaillance du management
	Non-recouvrement de créances client
	Non-adhésion au projet, démotivation des collaborateurs
	Manquement au Règlement général sur la protection des données (RGPD)
	Faible migration culturelle de l'organisation et des collaborateurs
	Violation individuelle des règles déontologiques
	Absence ou faible stratégie
	Rentabilité de l'entreprise
Risques Commerce & Marketing	Offre inadaptée au besoin/par rapport à la concurrence
	Non-qualité
	Perte de clients entrants/Manque de présence chez les clients
	Contentieux
	Manque de visibilité de l'ensemble de l'offre par le client
	Absentéisme, blocage de l'entreprise et de secteurs d'activité, pénuries
	Mauvaise qualité des contrats clients
	Prestation avec sinistre non couvert par l'assurance ou hors montant
Risques Ressources	Perte de personnel critique dans un marché en tension de main-d'œuvre
	Difficultés de recrutement, fidélisation des équipes et attrait des talents, jeunes
	Sécurité des personnes : gestion des heures supplémentaires
Risques Achats	Difficulté d'approvisionnement de sources et non-maintenance des GAM
	Mauvaise qualité des contrats fournisseurs et sous-traitants
	L'intervenant a modifié le résultat de sa prestation (collusion avec un prestataire interne ou externe)
	Preuves en amont de l'intervention insincères
Risques Vendre & Réaliser	Perte ou vol de source
	Réalisation non conforme de la prestation
	Exposition radioactive du public/Dépassement de dose réglementaire pour un salarié
	L'intervenant ne finalise pas une mission dont le résultat serait non satisfaisant
	L'intervenant réalise une prestation avec du matériel inadapté
	L'intervenant réalise une prestation pour laquelle il n'est pas habilité

Vision synoptique des risques majeurs du Groupe Institut de Soudure (suite)	
Catégorie	**Risque significatif pour l'entreprise**
Risques Vendre & Réaliser (suite)	L'intervenant ne respecte pas les règles de réalisation de la prestation
	L'Intervenant a modifié le résultat de sa prestation :
	Mauvaise traduction des documents
	Le rapport ne reflète pas la réalité
	Rapport IS non conforme (usurpation de signature, modification par une personne externe à l'IS…)
	Comportement Sécurité de l'agent inadapté
	Le candidat connaît le sujet de l'examen à l'avance
Risques QHSE	Réclamation client non suivie/Client mécontent, perte de clients
	Non-identification ou sous-évaluation des risques
	Divulgation de rapports à des personnes non destinataires/Pièces et chutes accessibles
	Mauvais suivi du système de management QHSE, non-conformités non décelées, maintien de l'accréditation non garantie

08-3. RISQUES EXTRAFINANCIERS

Un travail approfondi a été mené par le Comité de direction, la direction Maîtrise des risques et la direction de la Communication pour identifier les risques extrafinanciers significatifs. Les thématiques ont été retenues, en prenant en compte la réglementation, la cartographie des risques, les différentes activités du Groupe et le contexte social, sociétal et environnemental dans lequel il évolue. L'impact des risques extrafinanciers est indiqué en quatre niveaux : majeur, important, moyen et mineur.

Enjeux prioritaires	Risques extrafinanciers pour l'entreprise	Impact
Assurer la sécurité et la santé	Mise en danger des collaborateurs lors des interventions	Important
	Risque routier	Moyen
	Risques Radioprotection (détention et manipulation de sources) pour les collaborateurs et le public	Important
	Exposition au plomb	Important
	Fumées de soudage	Important
Attirer des talents et agir pour la diversité et la mixité	Produit RH non conforme	Important
	Inadéquation des ressources humaines à court et à moyen terme	Moyen
	Non-respect de la réglementation RH	Important
Développer les compétences	Perte de compétences clés, managériales et techniques	Important
Renforcer la qualité de vie au travail	Démobilisation des collaborateurs	Important
	Climat social	Moyen
Être éthique et responsable	Indépendance et impartialité Entreprise, Intégrité individuelle des acteurs de l'entreprise, Impartialité du personnel	Important
Optimiser la consommation d'énergie	Émissions de gaz à effet de serre (électricité et gaz)	Moyen
Décarboner les activités	Émission de gaz à effet de serre (flotte d'entreprise, déplacements)	Moyen
Préserver les ressources naturelles	Consommation d'eau	Moyen
	Stockage et utilisation d'huiles, produits chimiques, boîtiers aérosols	Moyen
	Pollution des sols et de l'air	Moyen
	Déchets banals, spéciaux, et DEE	Moyen

08-4. TABLE DE CORRESPONDANCE DU RAPPORT RSE AVEC LES ESRS [ESRS2]

ESRS	Exigence de publication	Titre de l'exigence de publication	Partie du rapport RSE
2	BP-1	Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité	Préambule
2	BP-2	Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	Non disponible
2	GOV-1	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	01-3. Nos organes de gouvernance
2	GOV-2	Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	Non disponible
2	GOV-3	Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	Non applicable
2	GOV-4	Déclaration sur la diligence raisonnable	Non disponible
2	GOV-5	Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	Non disponible
2	SBM-1	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	01-4. Acteurs de la chaîne de valeur 01-5. Notre stratégie et notre modèle d'affaires
2	SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	01-6. Intérêts et points de vue des parties prenantes
2	SBM-3	Incidences, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	02-2. Impacts, risques, politiques et actions en lien avec nos enjeux prioritaires RSE 07-2. Risques généraux par processus
2	IRO-1	Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	01-7. Processus d'évaluation de la double matérialité
2	IRO-2	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité des entreprises	En partie disponible par ce tableau : 07-4. Table de correspondance du rapport RSE avec les ESRS
2	MDR-P	Politiques adoptées pour gérer les questions de durabilité matérielles	02-2. Impacts, risques, politiques et actions en lien avec nos enjeux prioritaires RSE Détails dans les chapitres consacrés à chaque enjeu prioritaire
2	MDR-A	Actions et ressources relatives aux questions de durabilité matérielles	02-2. Impacts, risques, politiques et actions en lien avec nos enjeux prioritaires RSE Détails dans les chapitres consacrés à chaque enjeu prioritaire
2	MDR-M	Métriques relatives aux questions de durabilité matérielles	02-3. Indicateurs clés de performance DéfIS 2030
2	MDR-T	Suivi de l'efficacité des politiques et des actions au moyen de cibles	02-3. Indicateurs clés de performance DéfIS 2030
E1	E1-1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	Non disponible
E1	E1-2	Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Non disponible
E1	E1-3	Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	Non disponible
E1	E1-4	Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Non disponible
E1	E1-5	Consommation d'énergie et mix énergétique	02-3. Indicateurs clés de performance DéfIS 2030 03-1.1 Consommation énergétique
E1	E1-6	Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3, et émissions totales de GES	03-2. Bilan des émissions de gaz à effet de serre
E1	E1-7	Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	Non applicable
E1	E1-8	Tarification interne du carbone	Non applicable
E1	E1-9	Incidences financières escomptées des risques physiques et de transition importants et opportunités potentielles liées au changement climatique	Non disponible
E2	E2-1	Politiques en matière de pollution	03-3.2 Gérer les déchets
E2	E2-2	Actions et ressources relatives à la pollution	03-3.2 Gérer les déchets
E2	E2-3	Cibles liées à la pollution	Non disponible

E2	E2-4	Pollution de l'air, de l'eau et des sols	Non matériel
E2	E2-5	Substances préoccupantes et substances extrêmement préoccupantes	Non disponible
E2	E2-6	Incidences financières escomptées des incidences, risques et opportunités liées à la pollution	Non matériel
S1	S1-1	Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	02-2. Impacts, risques, politiques et actions en lien avec nos enjeux prioritaires RSE Détails dans le chapitre 04. Informations sociales
S1	S1-2	Processus d'engagement avec son propre personnel et les représentants des travailleurs en ce qui concerne les impacts	04-4.2 Couverture des négociations collectives et dialogue social
S1	S1-3	Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	04-4.2 Couverture des négociations collectives et dialogue social
S1	S1-4	Actions concernant les incidences importantes sur les effectifs de l'entreprise, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions	02-2. Impacts, risques, politiques et actions en lien avec nos enjeux prioritaires RSE Détails dans le chapitre 04. Informations sociales
S1	S1-5	Cibles liées à la gestion des incidences négatives significatives, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités significatifs	02-3. Indicateurs clés de performance DéfIS 2030
S1	S1-6	Caractéristiques des salariés de l'entreprise	01-5.3 Chiffres clés 04-2.2 Sécurité de l'emploi
S1	S1-7	Caractéristiques des salariés externes de l'entreprise	Non matériel
S1	S1-8	Couverture des négociations collectives et dialogue social	04-4.2 Couverture des négociations collectives et dialogue social
S1	S1-9	Métriques de diversité	02-3. Indicateurs clés de performance DéfIS 2030 (Indice d'égalité professionnelle femmes hommes)
S1	S1-10	Salaires décents	04-4.2 Couverture des négociations collectives et dialogue social 04-4.6 Politique de rémunération
S1	S1-11	Protection sociale	04-4.8 Protection sociale
S1	S1-12	Personnes handicapées	04-2.5 Personnes handicapées
S1	S1-13	Métriques de la formation et du développement des compétences	02-3. Indicateurs clés de performance DéfIS 2030 (Investissement en formation, en pourcentage de la masse salariale brute)
S1	S1-14	Métriques de santé et de sécurité	02-3. Indicateurs clés de performance DéfIS 2030 (Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt TF1)
S1	S1-15	Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	02-3. Indicateurs clés de performance DéfIS 2030 (Trust Index de Great Place to Work)
S1	S1-16	Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	Non disponible
S1	S1-17	Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme	Non disponible
S1	Enjeu spécifique	Radioprotection	04-1.4 Radioprotection et transport de matières dangereuses
S1	Enjeu spécifique	Recrutement et rétention des talents	04-2 Attirer des talents et agir pour la diversité et la mixité 04-3 Développer les compétences 04-4 Renforcer la qualité de vie au travail
G1	G1-1	Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	04-5. Être éthique et responsable 06-1. Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires
G1	G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	06-2. Gestion des relations avec les fournisseurs et délais de paiement
G1	G1-3	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	04-5. Être éthique et responsable 06-3. Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin
G1	G1-4	Cas de corruption et de versement de pots-de-vin	Non disponible
G1	G1-5	Influence politique et activités de lobbying	Non applicable
G1	G1-6	Pratiques en matière de paiement	06-2. Gestion des relations avec les fournisseurs et délais de paiement
G1	Enjeu spécifique	Cybersécurité	04-5.2 Politique Sûreté et Cybersécurité

LA **DÉMARCHE RSE** DU GROUPE INSTITUT DE SOUDURE



Un acteur engagé

pour ses collaborateurs
pour la société
pour la planète

Notre raison d'être

Apporteur de solutions
pour une industrie
plus sûre et durable

INSTITUT de SOUDURE GROUPE

CE QUI NOUS LIE
NOUS REND PLUS FORTS

©Adobe Stock - Crédit photo : Rungkidsh - Casey Horner