APPORTEUR DE SOLUTIONS
POUR UNE INDUSTRIE PLUS SÛRE ET DURABLE

RAPPORT de DURABILITÉ 2025

INSTITUT de SOUDURE GROUPE

CE QUI NOUS LIE
NOUS REND PLUS FORTS

PRÉAMBULE ET PÉRIMÈTRE

« L'Institut de Soudure », « le Groupe », « l'entreprise », « la société », « l'organisation », « 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).

Le Groupe Institut de Soudure avait engagé des travaux préparatoires de communication en matière de durabilité en vue de l'application de la CSRD sur l'exercice 2025. L'évolution du cadre européen ne le place plus dans le périmètre d'application obligatoire.

Le Groupe a néanmoins choisi de poursuivre cette démarche de transparence en matière d'ESG de façon volontaire, en s'appuyant sur la norme *Voluntary Standard for SMEs* (VSME), norme volontaire d'information en matière de durabilité pour les petites et moyennes entreprises. En tant que Groupe employant plus de 1 000 collaborateurs, nous avons choisi d'utiliser le module complet du référentiel VSME afin de répondre de manière exhaustive aux besoins d'information de nos parties prenantes.

Aucune omission liée à la confidentialité n'a été identifiée comme susceptible d'altérer la compréhension des informations de durabilité présentées.

Le rapport de durabilité est établi sur une base consolidée. Les entités incluses dans ce rapport sont l'Institut de Soudure et ses filiales : Institut de Soudure Industrie ; Cap Coupes Industrie ; Corrosia ; IS Certification ; IS3D ; IS Industrie Nouvelle-Calédonie ; Institut de Soudure Belgium et IS Industrie (Thailand). La Société immobilière de l'acétylène est considérée comme une structure juridique dépourvue d'activité opérationnelle et est exclue du périmètre.

Sauf indications contraires, les politiques, les actions/initiatives futures et les indicateurs clés de performance couvrent l'ensemble des entités consolidées. Lorsque l'indicateur est lié à une obligation réglementaire nationale ou à un référentiel applicable uniquement à une partie des activités du Groupe, le périmètre est limité aux entités ou sites concernés. Le périmètre effectif des indicateurs peut également varier selon la disponibilité et le niveau de consolidation des données. Le périmètre spécifique de l'indicateur est alors précisé dans les notes méthodologiques.

Le périmètre temporel choisi est l'exercice comptable du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025. Les événements postérieurs au 31 décembre 2025 et antérieurs à la date de publication sont mentionnés à titre d'actualisation.

Total bilan (actifs) 2025

83 193 k€

Chiffre d'affaires 2025

117 994 k€

Nombre de salariés au 31/12/2025

1 148

Pays d'implantation

France, Nouvelle-Calédonie, Belgique, Thaïlande

Certifications en matière de durabilité

Nos centres et activités en France, Belgique, Antilles et Guyane ont été (re)certifiés, en 2025 et 2026, sur nos référentiels en Santé, Sécurité au Travail et Environnement : ISO 45001, MASE/France Chimie selon le référentiel 2024 et VCA. Ces référentiels couvrent les thématiques : santé et sécurité des employés ; conditions de travail ; gestion des carrières et formation ; pollution de l'air ; matières premières, produits chimiques et déchets.

Le Groupe Institut de Soudure a obtenu la médaille d'Argent, décernée par EcoVadis, en novembre 2026, avec une note de 75/100.



Coordination générale et rédaction : Présidence, direction de la Maîtrise des risques
Conception : direction de la Communication — Novembre 2026

SOMMAIRE

I. LE MOT DU PRÉSIDENT 4

II. LE GROUPE INSTITUT DE SOUDURE 5

II-1. Notre raison d'être 5
II-2. Un modèle singulier au service de la profession 5
II-3. Notre histoire 6
II-4. Nos valeurs 6
II-5. Nos atouts 6

III. CONTRIBUER À UNE INDUSTRIE PLUS SÛRE ET DURABLE 8

III-1. Nos produits et services 8
III-2. Nos marchés 11
III-3. Nos principales relations d'affaires en France et dans le Monde 11

IV. NOTRE FEUILLE DE ROUTE RSE 12

V. ENJEUX DE DURABILITÉ ET TENDANCES DU MARCHÉ 13

V-1. Changement climatique et décarbonation de l'industrie 13
V-2. Réindustrialisation : l'enjeu des compétences 13
V-3. Mutations technologiques 13

VI. STRATÉGIE, POLITIQUES ET INDICATEURS 14

VI-1. Tableau stratégique « Un acteur engagé pour ses collaborateurs » 14
VI-2. Tableau stratégique « Un acteur engagé pour la société » 15
VI-3. Tableau stratégique « Un acteur engagé pour la planète » 16
VI-4. Indicateurs clés de performance 17

VII. ÊTRE UN ACTEUR ENGAGÉ POUR SES COLLABORATEURS 18

VII-1. Assurer la santé et la sécurité 18
VII-2. Attirer des talents et agir pour la diversité et la mixité 20
VII-3. Développer les compétences 22
VII-4. Renforcer la qualité de vie au travail 23
VII-5. Être éthique et responsable 26

VIII. ÊTRE UN ACTEUR ENGAGÉ POUR LA SOCIÉTÉ 28

VIII-1. Promouvoir les métiers et les savoir-faire 28
VIII-2. Ancrer les activités dans les territoires et favoriser l'insertion professionnelle 29
VIII-3. Innover et transmettre 29

IX. ÊTRE UN ACTEUR ENGAGÉ POUR LA PLANÈTE 31

IX-1. Performance climatique 31
IX-2. Biodiversité 35
IX-3. Eau 35
IX-4. Utilisation des ressources 36
IX-5. Économie circulaire 37
IX-6. Gestion des déchets 37
IX-7. Pollution de l'air, de l'eau et des sols 37

X. GOUVERNANCE, ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET ACHATS RESPONSABLES 38

X-1. Culture d'entreprise en matière de conduite des affaires 38
X-2. Gestion des relations avec les fournisseurs et délais de paiement 38

XI. ANNEXE RÉGLEMENTAIRE VSME ET AUTRES INDICATEURS 40

I. LE MOT DU PRÉSIDENT

« CONSTRUISONS ENSEMBLE UNE INDUSTRIE PLUS SÛRE ET PLUS DURABLE »



Depuis plus de 120 ans, le Groupe Institut de Soudure a pour mission de rendre les équipements et les installations soudés toujours plus sûrs, fiables et durables. Par nos activités, nous contribuons chaque jour à maîtriser les risques industriels, à prolonger la durée de vie des assemblages et à développer les compétences dont les grandes transitions ont besoin.

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) fait désormais pleinement partie de notre plan stratégique Défis 2030. C'est un cadre de pilotage qui guide nos décisions, nos investissements et notre développement.

En 2025, nous avons fait avancer notre feuille de route RSE bâtie sur trois piliers et douze enjeux prioritaires. Ce rapport présente nos progrès et notre volonté de mieux mesurer nos actions.

Notre engagement concerne d'abord les femmes et les hommes du Groupe. La santé et la sécurité demeurent notre priorité absolue. Nous continuons d'investir dans les compétences, la prévention, l'accompagnement des managers de proximité et la qualité de vie au travail. Le nouvel accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, signé en 2026, témoigne de notre volonté de construire un environnement de travail toujours plus ouvert et plus inclusif.

L'histoire du Groupe est intimement liée à celle de l'industrie française. Dans un contexte de réindustrialisation et face au manque de compétences, former les femmes et les hommes dont l'industrie a besoin est plus que jamais une responsabilité que nous assumons pleinement.

Nous avons réalisé, en 2025, un bilan consolidé et robuste de nos émissions de gaz à effet de serre qui nous permet d'identifier nos principales sources d'émissions, de hiérarchiser nos leviers d'action et de préparer une trajectoire climatique adaptée à nos activités.

En parallèle, nous poursuivons la décarbonation progressive de notre flotte automobile et les actions engagées en faveur de la sobriété énergétique de notre parc immobilier. En 2025, nous avons réduit de moitié notre emprise immobilière en Île-de-France alors qu'au cours du premier semestre 2027, de nouveaux bâtiments seront mis en service dans les Hauts-de-France et en Normandie.

La confiance de nos parties prenantes repose sur l'intégrité, l'impartialité et la responsabilité. La publication d'un nouveau *Code éthique* et le développement d'une gouvernance adaptée aux nouveaux enjeux, en particulier le numérique et l'intelligence artificielle, visent à renforcer cette confiance.

Les défis auxquels nous sommes confrontés imposent humilité, rigueur et persévérance. En 2026, nous poursuivrons notre transformation pour que le Groupe Institut de Soudure soit un acteur encore plus performant, plus responsable et plus durable au service de l'industrie et des territoires.

Antoine Legros

Président

II. LE GROUPE INSTITUT DE SOUDURE

II-1. Notre raison d'être

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

Depuis sa création, au début du XXe 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 est devenue aujourd'hui essentielle.

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 installations et les équipements plus sûrs et durables.

L'entreprise contribue à l'efficacité opérationnelle de ses clients industriels en formant leurs salariés, en assurant le suivi de fabrication et la surveillance 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, l'entreprise est reconnue pour son expertise plus que centenaire, sa maîtrise des technologies du soudage et de l'assemblage mais également pour sa capacité d'innovation.

Accueillant chaque année plus de 12 000 stagiaires, de tous âges et horizons, dans ses centres de formation répartis sur l'ensemble du territoire national, le Groupe est une entreprise ouverte sur le monde, en interaction permanente avec un large écosystème de parties prenantes.

En 2022, l'organisation a considérablement renforcé sa démarche de responsabilité sociétale en structurant sa démarche RSE, dans la continuité de son histoire.

Sur le plan de l'environnement, par leur finalité même, nos métiers contribuent à la maîtrise des risques chez nos clients et participent à la fiabilité 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.

II-2. Un modèle singulier au service de la profession

L'organisation repose sur un modèle singulier. L'Institut de Soudure, association loi 1901, porte les missions d'intérêt général, la recherche et l'enseignement supérieur spécialisé. Ses filiales, notamment Institut de Soudure Industrie et Institut de Soudure Certification, exercent les activités commerciales. Une partie des revenus tirés de leurs prestations est réinvestie dans la recherche, l'innovation et les services rendus à la profession.

Ce modèle assure au Groupe Institut de Soudure son indépendance, sans pression de fonds d'investissement ni d'actionnaires extérieurs. Il s'appuie sur une éthique forte et sur une volonté de

pérennité au service de ses collaborateurs. Depuis 2023, ceux-ci peuvent s'associer au projet collectif de l'organisation grâce à un plan d'actionnariat salarié, reconduit en 2024.

II-3. 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.

En 2025, le Groupe a célébré 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.

II-4. Nos valeurs

Les collaborateurs de l'Institut de Soudure partagent des valeurs communes : les trois 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** : avoir des collaborateurs engagés, tenir ses engagements 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.

II-5. Nos atouts

Le Groupe 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 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 pérennité des équipements en service ;
- Un esprit pionnier soutenu par son centre de recherche et ses 3 pôles de compétences techniques ;
- 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.

vie de l'entreprise | naissance de nos métiers | nos secteurs d'activités

1905 — Création de l'OCA (Office central de l'acétylène)

1905 — Gaz

1906 — Essais : Ouverture des premiers laboratoires d'essais

1909 — Formation : Premier cours pratique de soudure autogène

1928 — Aéronautique

1930 — Enseignement : Naissance des écoles : fondation de l'ESSA en 1930 et de la future EAPS en 1936

1930 — Contrôles : Début des contrôles sur chantier

1935 — Inspection : Premières inspections sur des équipements sous pression

1950 — R&D - Expertise : Montée en puissance des activités d'expertise et de recherche

1955 — Ouvrages d'art

1957 — Nucléaire

1958 — International : Premiers chantiers de contrôles à l'étranger

1958 — Pétrole

1972 — France : Début de la décentralisation avec le premier centre régional

2003 — International : Ouverture de sa première implantation

2008 — Composites

2009 — Certification de produits : Puis en 2014, création de la filiale IS Certification

2009 — Ferroviaire

2015 — Électronique



1909 - Premier cours pratique de soudure autogène



1935 - Inspection de bouteilles de butane



1950 - Laboratoire de chimie



1959 - Contrôle de pipelines

2019 — Métier : Ouverture des centres de formation d'apprentis (CFA)

2020 — Certification : Qualiopi (Formation)

2022 — RSE : Formalisation de notre démarche RSE

2023 — Certification : ISO 19443 (activités nucléaire)

2023 — Acquisition : Corrosia (inspection de revêtements anticorrosion)

2025 — Acquisition : Cybernetix Compiègne (essais mécaniques) et CapCoupesFim (centre d'usinage)

III. CONTRIBUER À UNE INDUSTRIE PLUS SÛRE ET DURABLE

III-1. Nos produits et services

RECHERCHE ET CONSULTING • Contribuer au développement technologique des entreprises

Le Groupe Institut de Soudure accompagne les industriels – grands groupes, ETI, PME, TPE – dans leur stratégie de développement et d'innovation grâce à notre expertise technique reconnue et nos compétences pluridisciplinaires.

- **Prestations de Recherche et Consulting** :
  - Projets de recherche collaboratifs français, européens et internationaux ;
  - Études industrielles et d'industrialisation (bibliographie, faisabilité, optimisation de procédés et méthodes, réalisation de prototypes et démonstrateurs, transfert de technologie) ;
  - Conseil et assistance technique dans la résolution des problématiques.
- **Trois pôles de compétences techniques** :
  - Assemblage des matériaux métalliques (soudage à l'arc, laser, FSW ; brasage ; fabrication additive arc-fil) ;
  - Contrôles non destructifs et monitoring de structures et procédés ;
  - Matériaux composites.
- **Documentation et Normalisation** : analyse de la presse technique mondiale ; veille normative, réglementaire, scientifique et documentaire.
- **Membres industriels** : le statut de Membres industriels donne accès à des services exclusifs (support technique personnalisé, réseautage via des événements techniques, veille technologique internationale, normative et réglementaire, recherches bibliographiques).

EXPERTISE • Résoudre des problèmes complexes et conseiller les industriels

Les experts de l'entreprise s'emploient à révéler les causes de défaillances et à prolonger la durée de vie des équipements en service. Ils accompagnent 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 à la suite de sinistre ;
- **Conseil, Calcul, Conception** : apporteur de solutions pour les problématiques de 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 • Accompagner la montée en compétence en soudage et techniques associées

Premier organisme à délivrer des cours pratiques en soudage en France dès 1909, le Groupe Institut de Soudure déploie une offre complète de formation tant en présentiel — dans nos centres fixes ou mobiles — qu'en distanciel, pour répondre aux besoins des entreprises, salariés, demandeurs d'emploi et particuliers. Nos formations s'appuient sur une expertise technique et les pratiques industrielles actuelles pour accompagner les professionnels dans leur parcours et le développement de leurs compétences.

- **Formations aux contrôles non destructifs (CND)** — méthodes conventionnelles et avancées — **et à la radioprotection**. Préparation aux examens de certification ;
- **Certification de personnels** : organisation des examens de certification d'agents de contrôles non destructifs.

ENSEIGNEMENT • Former les ingénieurs et les techniciens soudeurs de demain

Depuis 1930, l'Institut de Soudure forme des ingénieurs et des techniciens grâce à ses deux écoles, l'ESSA et l'EAPS, créées pour répondre aux besoins de l'industrie en compétences en soudage et en contrôles de haut niveau. Ces écoles s'appuient sur des liens étroits avec les industriels et sur des partenariats académiques pour proposer des parcours d'excellence. L'organisation propose également, à travers son Centre de formation d'apprentis (CFA) reconnu depuis 2019, une offre complète de formations en alternance.

- **ESSA** — École supérieure du soudage et de ses applications : spécialisation en une année, en initial ou en alternance, destinée aux ingénieurs et universitaires (Bac+5), en partenariat avec l'EEIGM, l'ENIM, l'ENSAM et l'ENSMM ;
- **EAPS** — École supérieure d'adaptation aux professions du soudage : formation en un an, en initial ou en alternance, accessible aux titulaires d'un Bac+2, en partenariat avec l'Université de Lorraine ;
- **CFA** : formations en alternance diplômantes et certifiantes comprenant la licence professionnelle en CND, les certificats de spécialisation et les titres professionnels en soudage, CND et tuyauterie, ainsi que les titres paritaires à finalité professionnelle en soudage et tuyauterie.

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 et le suivi en service.

- **Inspection de seconde et de 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. En nous appuyant sur notre filiale Corrosia, experte en protection anticorrosion, nous prolongeons la durabilité des structures métalliques ;
- **Inspection réglementaire*** : 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 accrédité ISO 17020 de type A par le Cofrac ; notifié et habilité au titre de la directive européenne relative aux équipements sous pression (portée de l'accréditation N° 3-061 disponible sur www.cofrac.fr)*

CND - ESSAIS • Vérifier la qualité des équipements et des fabrications

Leader du CND en France, le Groupe Institut de Soudure met en œuvre des techniques de contrôles et d'essais innovantes pour valider la fabrication des équipements et en assurer le suivi en service.

- **Contrôles non destructifs (CND)** : développement de techniques de CND et de monitoring adaptées aux matériaux métalliques, composites ou céramiques. Mise en œuvre de méthodes classiques (ressuage, magnétoscopie, ultrasons, radiographie) et avancées (radiographie numérique, émission acoustique, UTPA, TOFD, ACFM, etc.) lors de la pose de pipes, d'arrêts d'unités industrielles, en contrôle de fabrication et maintenance d'ouvrages d'art ;
- **Ingénierie** : développement de solutions innovantes et sur mesure ;
- **Essais :** plateformes et laboratoires dédiés aux essais et à l'étude des matériaux (essais mécaniques statiques, fatigue, mécanique de la rupture, corrosion, métallographie, analyses chimiques) en vue de leur caractérisation. Qualification des modes opératoires de soudage, qualification de soudeurs, réalisation de coupons témoins, fabrication de prototypes. Notre filiale Cap Coupes Industrie assure la découpe et l'usinage d'éprouvettes.

CERTIFICATION DE PRODUITS • Valoriser l'organisation en soudage

IS Certification est la filiale du Groupe, dédiée à la réalisation d'audits 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 toute fabrication soudée.
- 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 certifié plus de 400 sociétés aussi bien en France qu'à l'étranger.
- IS Certification 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).*

PRODUCTION • Développer et fabriquer vos pièces, du prototype à la petite série

IS3D accompagne les industriels de la conception à la fabrication de leurs pièces — de la pièce unitaire à la petite série —, en s'appuyant sur ses propres moyens de fabrication et d'assemblage, dans le cadre de leurs programmes d'industrialisation ou pour répondre à leurs besoins spécifiques.

- **Procédés mis en œuvre** : fabrication additive arc-fil, soudage laser, soudage FSW, brasage ;
- **Accompagnement global** : développement des procédés de fabrication et d'assemblage, conception d'outils et d'outillages, fabrication de produits, contrôles non destructifs.



III-2. Nos marchés

Le Groupe Institut de Soudure est apporteur de solutions auprès de clients (B2B, B2C, B2B2C) appartenant à tous les secteurs : agroalimentaire, industrie pharmaceutique, nucléaire, pétrochimie et gaz, transports (aéronautique, ferroviaire, naval, transport routier), BTP, électronique, tuyauterie et chaudronnerie, ouvrages d'art et charpentes, etc.

L'entreprise a pour ambition de développer l'ensemble de ses activités dans d'autres secteurs.

III-3. Nos principales relations d'affaires en France et dans le Monde

Fournisseurs	• Matériels et consommables pour prestations • Déplacements professionnels (hôtels, restauration, transport) • Flotte véhicules • Sous-traitance de capacité et de spécialité • Équipements de protection individuelle (EPI) • Télécoms • Éditeurs logiciels et abonnements associés • Organismes de formation • Transports de marchandises • Matériels informatiques, fournitures de bureau • Électricité / Gaz de ville • Assurances • Prestations de services divers (déchets, nettoyage, espaces verts, agence de communication…)
Collaborateurs	• L'ensemble des collaborateurs du Groupe, présents en France et dans le monde
Clients	• Grands comptes et sociétés (B2B) • Particuliers (B2B2C, B2C) et institutionnels prescripteurs dans le cadre de l'activité Formation (France Travail, missions locales, Régions, Opco) • Experts judiciaires et d'assurance
Autres acteurs et Partenaires	• Membres industriels de l'association Institut de Soudure (250) • État, institutions publiques • Autorités légales et réglementaires (DREETS, ASNR, Carsat, Médecine du travail…) • Organismes tiers de certification et d'accréditation (Afnor, Cofrac, Mase, Cofrend, Qualianor…) • Organisations professionnelles • Acteurs économiques et universitaires • Pairs • Concurrents • Partenaires financiers (État, Conseils régionaux, Europe, banques et créanciers prêteurs, etc.)

IV. NOTRE FEUILLE DE ROUTE RSE

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

En cohérence avec la raison d'être du Groupe et l'analyse des risques et des opportunités liés aux enjeux extrafinanciers, la démarche RSE du Groupe repose sur trois piliers et douze enjeux prioritaires, pour lesquels des politiques, des actions et des indicateurs clés de performance ont été définis.

En 2024, nous avons réalisé une évaluation de nos enjeux de durabilité à partir des exigences de publication de la déclaration relative à la durabilité (les 12 ESRS de la CSRD). Cette analyse a permis d'identifier quatre thèmes de durabilité prioritaires au regard des activités et de la démarche RSE du Groupe. Trois sous-thèmes liés aux activités du Groupe ont été ajoutés aux questions de durabilité[1] : la radioprotection ; le recrutement et la rétention des talents ; la cybersécurité.

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



[1] *Cf. Questions de durabilité, chapitre XI, Annexe réglementaire VSME et autres indicateurs, B2*

V. ENJEUX DE DURABILITÉ ET TENDANCES DU MARCHÉ

V-1. Changement climatique et décarbonation de l'industrie

Face au changement climatique, les entreprises doivent à la fois contribuer à la décarbonation et se préparer aux risques physiques liés aux phénomènes climatiques qui menacent leurs activités. Intégrer ces enjeux dans leurs stratégies renforce leur résilience et ouvre de nouveaux marchés.

Le Groupe Institut de Soudure s'y engage en proposant des solutions et des services adaptés à ces enjeux. Nous accompagnons les secteurs de la transition énergétique — nucléaire, énergies renouvelables, hydrogène — et répondons à la demande croissante de matériaux allégés et de procédés de production plus sobres.

V-2. Réindustrialisation : l'enjeu des compétences

La réindustrialisation représente un enjeu majeur pour l'économie, la souveraineté industrielle de la France. Selon les scénarios envisagés par France Stratégie, elle bénéficierait d'abord aux ouvriers qualifiés, aux techniciens et aux agents de maîtrise tandis que la demande d'emplois d'ingénieurs et de cadres de l'industrie progresserait fortement. Or de nombreux métiers industriels sont déjà en tension et peinent à attirer.

Le Groupe contribue à relever ce défi. Pionnier de la formation en soudage en France dès 1909, l'entreprise continue de former chaque année 12 000 stagiaires et ne cesse d'étendre son offre de formation. Nous formons, qualifions et habilitons des professionnels dans cinq des dix métiers les plus en tension en France : soudage, inspection, chaudronnerie, tuyauterie et contrôles non destructifs.

V-3. Mutations technologiques

L'intelligence artificielle (IA) transforme profondément la maintenance et la fabrication des équipements industriels. Elle est déjà utilisée pour inspecter les soudures en temps réel, optimiser les paramètres de soudage, anticiper les défaillances (maintenance prédictive) ou automatiser la documentation technique. Des simulateurs de soudage associant IA et réalité virtuelle offrent des environnements de formation immersifs.

Le Groupe voit dans l'IA un levier de transformation et d'amélioration continue au service de ses métiers. Elle reste un outil au service des professionnels. Elle accompagne le travail humain sans s'y substituer. Dans le cadre de son plan stratégique Défis 2030, l'entreprise a engagé une feuille de route dédiée afin d'encadrer le déploiement de l'IA, en maximisant les bénéfices et en maîtrisant les risques. Adoptée en 2026, une Charte IA fixe les principes d'une utilisation lucide et responsable de ces outils.

VI. STRATÉGIE, POLITIQUES ET INDICATEURS

Les niveaux hiérarchiques responsables de la mise en œuvre des Politiques sont la présidence et le comité de direction du Groupe Institut de Soudure

VI-1. Tableau stratégique « Un acteur engagé pour ses collaborateurs »

Question de durabilité	Enjeu de la démarche RSE	Politiques	Initiatives futures	Indicateurs
Personnel de l'entreprise	Assurer la sécurité et la santé	• *Manuel QHSE* • *Charte du conducteur* • *Charte Santé et Sécurité* • *Charte d'engagement pour la sécurité routière* • *Politique Radioprotection* • *Politique Ressources humaines* • *Charte de non-discrimination* • *Accord Handicap (2026)*	• Créer les conditions pour atteindre le « zéro accident » • Former à la prévention du risque routier et aux gestes de premier secours • Développer la mixité et favoriser l'inclusion de toutes les diversités • Développer une culture d'entreprise positive • Favoriser la montée en compétences des collaborateurs • Favoriser l'innovation et l'efficacité opérationnelle • Créer un environnement de travail, propice au développement personnel et à l'engagement des collaborateurs • Promouvoir le bien-vivre au travail • Réaliser, tous les ans, une enquête de satisfaction auprès des collaborateurs	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt TF1[2]
	Attirer des talents et agir pour la diversité et la mixité			Indice d'égalité professionnelle femmes hommes[3]
	Développer les compétences			Investissement en formation en pourcentage de la masse salariale brute[4]
	Renforcer la qualité de vie au travail			Trust Index® (TI) de Great Place to Work®[5]

[2] TF1 : nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées, sur 12 mois glissants. Périmètre : Groupe. Couverture : 100 % des sites et des salariés concernés.
[3] Indicateur applicable uniquement aux sociétés françaises soumises à l'obligation réglementaire de publication de l'Index. Cet indicateur prend en compte l'écart de rémunérations ; les augmentations individuelles, les promotions ; le pourcentage de salariées augmentées au retour de leur congé de maternité ; le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations. Périmètre : France, hors filiales en Belgique, Nouvelle-Calédonie et Thaïlande. Couverture : 100 % des salariés et des sites concernés.
[4] Masse salariale brute au 31 décembre de l'année de référence, par budget dépensé en formation, dans le cadre du plan de développement de compétences. Périmètre : France, hors filiales en Belgique, Nouvelle-Calédonie et Thaïlande. Couverture : 100 % des salariés et des sites concernés.
[5] Moyenne arithmétique simple des taux de réponses positives (« souvent vrai » et « presque toujours vrai ») à l'ensemble des 60 questions de l'enquête Trust Index® de Great Place To Work®, menée en novembre de l'année de référence. Périmètre : Groupe. Couverture : 100 % des salariés et des sites concernés.

Question de durabilité	Enjeu de la démarche RSE	Politiques	Initiatives futures	Indicateurs
Conduite des affaires	Être éthique et responsable	• *Politique Sûreté* • *Politique Lutte contre les actes de malveillance* • *Politique Achats responsables* • *Code éthique (2026)* • *Charte IA (2026)*	• Sensibiliser le personnel au *Code éthique*, à la cybersécurité, à la protection et à la confidentialité des données sensibles et personnelles • Appliquer quotidiennement les plus hauts standards de sûreté • Développer et diffuser une culture positive de sûreté incluant un environnement de travail non punitif et l'intégrer dans la mesure de la performance de nos activités • Promouvoir une attitude interrogative • Partager la *Politique Achats responsables* avec les fournisseurs • Sensibiliser les acheteurs du Groupe à la *Politique Achats responsables* • Intégrer un questionnaire RSE auprès des fournisseurs	Taux de collaborateurs ayant suivi le module IS Academy relatif à la sûreté, dans les 3 dernières années[6]

VI-2. Tableau stratégique « Un acteur engagé pour la société »

Enjeu de la démarche RSE	Initiatives futures	Indicateurs
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	Nombre d'animations de promotion des métiers, organisées par le Groupe[7]
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	Taux de retour à l'emploi des stagiaires en formation à 6 mois[8]
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	Nombre de participants aux Journées techniques[9]

[6] Indicateur non public.
[7] Animations organisées dans les sites situés en France métropolitaine : journée Portes ouvertes ; présence sur un salon ouvert au public ; Matinales du soudage ; visite d'un centre par des scolaires, étudiants… Périmètre : France métropolitaine. Couverture : 100 % des sites concernés.
[8] Sont comptabilisés les stagiaires qui ont finalisé leur formation. Périmètre : France métropolitaine. Couverture : 100 % des sites concernés.
[9] Participants aux Journées techniques, organisées par le service Membres industriels, en présentiel ou en distanciel dans les sites situés en France. Périmètre : France métropolitaine. Couverture : 100 % des sites concernés.

VI-3. Tableau stratégique « Un acteur engagé pour la planète »

Question de durabilité	Enjeu de la démarche RSE	Politiques	Initiatives futures	Indicateurs
Changement climatique	Optimiser la consommation d'énergie et Décarboner nos activités	• *Politique Environnement* • *Politique de voyage* • *Manuel QHSE*	• Piloter la performance en définissant des objectifs et des indicateurs clés de performance • 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 • Favoriser l'utilisation des moyens de transport en commun • Former aux actions climatiques • Promouvoir les écogestes auprès des collaborateurs	Consommation électricité et gaz naturel (kWh/m²) des bâtiments dont le Groupe est propriétaire[10] Consommation annuelle de carburant par véhicule IS[11]
Pollution	Préserver les ressources naturelles		• 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	Nombre de copies N&B et couleur[12]

[10] Périmètre : sites dont le Groupe est propriétaire en France métropolitaine. Couverture : 100 % des sites concernés.
[11] Nombre de litres de carburant (données issues des cartes carburant) divisés par le nombre de véhicules à la route du parc au 31/12 de l'année N. Périmètre : France métropolitaine, Martinique et Guyane. Couverture : 100 % des sites concernés.
[12] Copies effectuées en libre-service. Un recto verso = 2 copies. Périmètre : France métropolitaine. Couverture : 100 % des sites concernés.

VI-4. Indicateurs clés de performance

Enjeu de la démarche RSE	Indicateur clé de performance	2022	2023	2024	Réalisé 2025	Objectif 2025	Cible 2026
Assurer la sécurité et la santé	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt TF1	5,3	3,8	6,82	**9,17**	**<3,75**	**<4,75**
Attirer des talents et agir pour la diversité et la mixité	Indice d'égalité professionnelle femmes hommes	83/100	86/100	85/100	**85/100**	**85/100**	**85/100**
Développer les compétences	Investissement en formation en % de la masse salariale brute	4,65 %	4,78 %	4,94 %	**4,42 %**	**5 %**	**4,80 %**
Renforcer la qualité de vie au travail	Trust Index® (TI) de Great Place to Work®	63 %	64 %	63 %	**63 %**	**70 %**	**70 %**
Optimiser la consommation d'énergie	Consommation électricité et gaz naturel (kWh/m²) des bâtiments dont le Groupe est propriétaire	148,9	113,5	113,8	**108,9**	**137 (-25 %/2021)**	**103 (-5 %/2025)**
Décarboner les activités	Consommation de carburant (l/an) par véhicule IS	1 340	1 376	1 415	**1 429**	**1 276 (-9 %/2021)**	**< 1 340**
Préserver les ressources naturelles	Nombre de copies N&B et couleur	5 517 631	4 492 351	3 004 067	**2 580 454**	**4 000 000**	**< 4 M**
Promouvoir les métiers et les savoir-faire	Nombre d'animations de promotion des métiers, organisées par le Groupe	100	131	130	**82**	**60**	**60**
Favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle	Taux de retour à l'emploi des stagiaires en formation à 6 mois	82 %	80 %	70 %	**78 %**	**85 %**	**85 %**
Innover et transmettre	Nombre de participants aux Journées techniques	1 657	1 825	1 954	**1 725**	**1 700**	**1 700**

VII. ÊTRE UN ACTEUR ENGAGÉ POUR SES COLLABORATEURS

VII-1. Assurer la santé et la sécurité

Notre premier engagement est de préserver la santé et la sécurité des collaborateurs. Nous mettons tout en œuvre pour leur garantir 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 ».

VII-1. a) Politique Santé, Sécurité et Environnement (SSE)

La direction du Groupe Institut de Soudure s'engage en consacrant des moyens techniques, organisationnels, humains et économiques à un système de management QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement). Ce système est décrit dans le *Manuel* QHSE. Il est certifié MASE/France Chimie[13] et ISO 45001:2018.

La direction du Groupe a signé la *Charte Santé et Sécurité du Groupe*. Elle positionne la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique comme prioritaires pour toutes les personnes présentes dans nos activités : collaborateurs, stagiaires en formation, salariés des entreprises sous-traitantes et visiteurs.

Cette charte est révisée au moins tous les 3 ans, selon les résultats obtenus et les axes de progrès retenus par la direction. Les régions et les centres peuvent la compléter par leur propre politique SSE. Les objectifs et les indicateurs clés de performance SSE sont révisés chaque année et déclinés dans chaque entité.

La prévention s'appuie sur plusieurs outils :

- le *Document unique d'évaluation des risques professionnels* et les procédures de prévention : ces documents couvrent l'ensemble des métiers, processus et entités du Groupe ;
- le *Livret Sécurité Agent* : remis à chaque nouveau collaborateur, il rassemble les procédures de prévention et les fiches d'analyse Prévention ;
- la formation et la sensibilisation : elles ont lieu tout au long de l'année et portent sur les risques pour la santé et la sécurité ainsi que sur la conduite responsable ;
- la fiche de signalement dématérialisée : disponible sur le portail de l'entreprise, elle sert à déclarer tout événement (accident du travail, presqu'accident, situation dangereuse, suggestion d'amélioration) et permet d'en suivre le traitement, jusqu'à la vérification de l'efficacité des actions mises en place.

À la suite de la forte augmentation du taux de fréquence des accidents de travail des collaborateurs, le Groupe a déployé, début 2025, un plan d'action ambitieux qui repose sur :

- une revue systématique de chaque accident avec arrêt par la présidence du Groupe, au cours de laquelle lui sont présentés l'arbre des causes et les actions correctives à mettre en œuvre sur l'ensemble du Groupe afin d'éviter la répétition d'un accident similaire ;
- un renforcement des visites managériales sur chantier, tant en préparation qu'en suivi ;
- la digitalisation des supports de visite de sécurité managériale afin d'en renforcer l'effectivité ;
- la sensibilisation mensuelle à travers les « Kit Com » des accidents survenus et des mesures à prendre pour les éviter ;

[13] La version 2024 du référentiel MASE/France Chimie rapproche considérablement ses exigences de celles de la norme ISO 14001, avec une grille de cotation des aspects environnementaux significatifs (AES) issue de l'ISO 14001.

- la refonte du catalogue des équipements de protection individuelle (EPI) afin d'éviter des disparités par métier ;
- la refonte de l'Accueil Sécurité sur la plateforme en ligne dédiée à la formation, IS Academy, pour prendre en compte la nature des accidents régulièrement rencontrés.

Au regard des populations concernées par les accidents du travail, une étude FOA (Facteurs organisationnels et humains) a été lancée auprès d'un cabinet extérieur spécialisé mi-2026 afin d'identifier les principaux risques affectant le personnel des techniciens CND. Les résultats sont attendus au dernier trimestre 2026, pour un plan d'action qui sera déployé en 2027.

VII-1. b) Journées de la sécurité

Chaque année, depuis 2020, les « Journées de la sécurité » du Groupe Institut de Soudure mobilisent les équipes autour d'ateliers animés par des professionnels du HSE, internes comme externes. L'objectif est d'entretenir la vigilance et de rappeler l'importance d'une gestion active et participative de la santé et de la sécurité au travail.

VII-1. c) Risque routier

Avec un parc d'environ 800 véhicules et de nombreux déplacements quotidiens, le Groupe est particulièrement exposé au risque routier.

Trois documents fixent les règles de prévention que doit respecter tout collaborateur conduisant un véhicule du Groupe : le règlement intérieur ; la *Charte Conducteur* ; la procédure interne dédiée. Ces règles sont également vivement recommandées à ceux qui se déplacent avec leur véhicule personnel.

Des formations en ligne invitent chacun à devenir ambassadeur de la sécurité routière et à adopter une conduite apaisée, en appliquant les règles de circulation et en tenant compte des usagers les plus vulnérables. Depuis 2020, nous avons formalisé cet engagement en signant la *Charte d'engagement pour la prévention routière* avec le délégué interministériel à la sécurité routière.

VII-1. d) Radioprotection et transport de matières dangereuses

Le Groupe transporte et met en œuvre des appareils émettant des rayonnements ionisants, sur chantier, dans des ateliers et des établissements exerçant des activités nucléaires ainsi que 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 collaborateurs de manière rapprochée ;
- poursuivre la mise en œuvre de méthodes alternatives à la radiographie industrielle ;
- être à l'écoute des évolutions techniques, scientifiques et réglementaires ;
- mettre en œuvre une démarche de retour d'expérience sur les signaux faibles.

L'ensemble des dispositions techniques, humaines et organisationnelles, valables 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 travaillant sous rayonnements ionisants. Ce système de management en radioprotection est certifié 190R par l'organisme Qualianor.

Nous nous imposons volontairement des objectifs de limitation d'exposition aux rayonnements ionisants en-deçà de la valeur limite d'exposition professionnelle (dose efficace 20 mSv sur 12 mois). Nos contraintes dosimétriques passives individuelles sont respectivement de 9,5 / 4,5 mSv pour les travailleurs de catégorie A / B sur 12 mois glissants.

En 2025, le Groupe Institut de Soudure a mis à disposition de ses radiologues industriels un outil de suivi de la dosimétrie individuelle opérationnelle, qui s'appuie sur la solution applicative ABGX.

Chacun peut ainsi suivre son exposition aux rayonnements ionisants sur son smartphone et agir en prévention.

À la suite de deux incidents radiologiques majeurs survenus en 2025 qui ont fait l'objet de déclarations auprès des autorités compétentes et de mesures correctives appropriées, l'organisation s'est fortement mobilisée pour sensibiliser 100 % des radiologues et rappeler les risques radiologiques. Nous avons déployé, à l'attention de tous les nouveaux collaborateurs radiologues, une action de formation spécifique dans le cadre de leur parcours d'intégration.

VII-2. Attirer des talents et agir pour la diversité et la mixité

Le Groupe 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.

Nos collaborateurs sont en grande majorité des techniciens et des ingénieurs, reconnus pour leurs compétences pluridisciplinaires. Toutefois, ces profils sont particulièrement recherchés. Dans ce contexte de forte tension sur le marché de l'emploi, l'organisation considère que l'attractivité des talents est un enjeu essentiel à sa durabilité.

VII-2. a) Processus de recrutement et d'accueil

Le processus de recrutement du Groupe s'applique à l'ensemble du personnel, aux intérimaires et aux stagiaires. Il est transparent et uniforme. Il repose uniquement sur les qualifications, les compétences, la motivation et l'expérience attendue pour le poste à pourvoir. Les offres d'emploi sont rédigées en termes neutres, sans stéréotype. Tous les candidats sont traités de manière équitable et sans discrimination.

Depuis plusieurs années, tout collaborateur peut recommander un candidat (cooptation). Si ce candidat est recruté en CDI et reste dans le Groupe après sa période d'essai, le collaborateur reçoit une prime exceptionnelle.

L'accueil d'un nouveau collaborateur est organisé dès le premier jour. Il découvre le fonctionnement du Groupe, son organisation, ses valeurs et ses règles. Il reçoit aussi les documents QHSE et RH utiles au quotidien. Chaque mois, une demi-journée d'intégration en distanciel permet aux nouveaux embauchés de découvrir les missions et les enjeux des grandes directions du Groupe. Pendant la période d'essai, chaque nouvel arrivant est accompagné par un tuteur.

En 2025, nous avons mis en place un parcours d'intégration destiné spécifiquement aux managers de proximité, d'une durée de quatre mois.

VII-2. b) Sécurité de l'emploi

Le Groupe considère qu'un emploi durable est essentiel à l'engagement de ses collaborateurs. Depuis 2020, la direction a pris des engagements de recrutement de ses jeunes collaborateurs en contrats à durée indéterminée dès leur premier mois dans l'entreprise.

VII-2. c) Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le Groupe a signé *l'Accord Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes* dès octobre 2019 avec les organisations syndicales. Les objectifs et mesures du dernier accord signé en 2024 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 collaborateurs, 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.

VII-2. d) Diversité, inclusion et mécanismes de réclamation

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, que ce soit à l'embauche ou dans l'ensemble des évolutions internes. Selon sa *Charte de non-discrimination* et le *Code éthique,* l'entreprise est très attentive à adopter à tous les niveaux et dans l'ensemble de ses processus RH la non-discrimination, qu'elle soit fondée sur l'origine, le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses ou politiques, ou l'appartenance syndicale. L'organisation s'engage à garantir un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif pour tous et exempt de toute menace ou comportement offensant.

Cette politique trouve un écho particulièrement favorable auprès des collaborateurs : lors des enquêtes annuelles de satisfaction menées par Great Place To Work®, le traitement des collaborateurs est jugé équitable, quel que soit leur âge (69 % en 2025), leur origine ethnique (89 %), leur genre (82 %) et leur orientation sexuelle (89 %).

Une procédure d'alerte contre les harcèlements moraux et sexuels a été mise en place, avec un référent Entreprise et un référent CSE. Elle complète le dispositif d'alerte éthique interne renforcé tel que défini dans le *Code éthique*.

	Groupe	Institut de Soudure Industrie
Nombre d'incidents identifiés ou d'actions correctives en matière de discrimination ou de harcèlement en 2025	2	1

VII-2. e) Personnes en situation de handicap

Le Groupe a poursuivi en 2025 la structuration de sa politique en faveur de l'emploi et de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

En mai 2026, cette démarche s'est concrétisée par la signature d'un Accord Handicap pour la période 2026-2028.

Cet accord définit une politique globale articulée autour de plusieurs axes :

- le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- le maintien dans l'emploi et la prévention de l'usure professionnelle ;
- la formation et la sensibilisation des acteurs internes ;
- le développement des partenariats avec le secteur protégé et adapté ;
- l'accessibilité des outils numériques et des dispositifs de formation.

Son déploiement est piloté par une Mission Handicap nationale, appuyée par les Chargées de mission RH en région, un comité de pilotage et un réseau d'Ambassadeurs Handicap. L'accord

prévoit notamment un accompagnement confidentiel des démarches de reconnaissance du handicap, des aménagements personnalisés des postes de travail et un suivi individualisé des parcours professionnels. Différentes actions favoriseront la prévention de la désinsertion professionnelle et les mobilités internes.

Le Groupe Institut de Soudure s'est fixé pour objectif d'atteindre un taux d'emploi de 3,7 % de travailleurs en situation de handicap à l'horizon 2028.

Dans le cadre de ses activités de formation, l'entreprise analyse les besoins des apprenants en situation de handicap et adapte leur accueil, leur parcours de formation ainsi que les modalités d'évaluation. L'accord prévoit également la formation des formateurs à l'adaptation pédagogique et à la prise en compte des handicaps invisibles, notamment des troubles DYS.

VII-3. Développer les compétences

VII-3. a) Politique de développement professionnel

Chaque année, lors du premier trimestre, tous les collaborateurs ont un entretien individuel (EI) avec leur supérieur hiérarchique. Plus de 90 % d'entre eux sont réalisés dans la période impartie et ce taux fait partie des indicateurs clés de performance des responsables hiérarchiques.

Outil de progression professionnelle, l'EI est un moment de dialogue approfondi qui permet :

- d'échanger sur l'adaptation du collaborateur à son poste de travail ;
- de dresser le bilan de l'année passée et de ses objectifs ;
- de fixer les objectifs de l'année à venir ;
- de recueillir 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, prévu par la loi, a lieu au moins tous les 2 ans, à l'occasion de l'EI.

Chaque année, le service RH organise aussi des revues des talents (« People Review ») avec les responsables hiérarchiques. Elles servent à détecter les potentiels et les collaborateurs clés et à préparer les plans de succession.

VII-3. b) Formation et développement des compétences

L'adaptation de chaque collaborateur à son poste de travail suppose un niveau de compétences adéquat. Les besoins en formation des collaborateurs, en particulier ceux des opérationnels, sont identifiés au cours de l'EI. L'analyse des EI permet d'établir un plan de formation consolidé au niveau de chaque entité, dans le respect d'une enveloppe budgétaire prédéfinie.

Le nombre moyen d'heures de formation est nettement plus élevé chez les hommes (33,14 heures) que chez les femmes (10,23 heures). Cet écart vient de la répartition des métiers au sein d'Institut de Soudure Industrie, où les hommes occupent majoritairement des postes opérationnels. Or ces postes exigent des formations récurrentes, obligatoires ou habilitantes, notamment en contrôles non destructifs (certifications Cofrend), dans le nucléaire et en prévention-sécurité.

Pour compléter ce plan de formation, nous avons développé une plateforme en ligne dédiée à la formation des collaborateurs en toute autonomie, IS Academy. Cette plateforme LMS (*Learning Management System*) sert à diffuser une culture d'entreprise commune, des savoir-faire et des savoir-être. Les parcours de formation sont élaborés en interne et adaptés aux différents métiers et profils. Elle comprend également un parcours dédié à l'intégration des nouveaux collaborateurs.

VII-3. c) Formations spécifiques pour les managers de proximité

Les premières enquêtes Great Place To Work® ont montré que la perception des managers de proximité était, sur certaines questions, inférieure à la moyenne générale. Pour y répondre, un vaste programme de formation au management a été lancé depuis 2022 afin de les accompagner dans l'évolution de leur posture managériale. D'une durée de 5 jours, ce parcours leur permet d'acquérir les compétences clés du management avec un double objectif : renforcer l'engagement des collaborateurs et gagner en efficacité.

En complément, le Groupe Institut de Soudure a mis en place un parcours long d'intégration dédié spécifiquement aux nouveaux managers de proximité afin qu'ils s'approprient rapidement les outils métiers propres et les procédures clés qui encadrent le fonctionnement du Groupe (QHSE, RH, gestion administrative et financière) tout en renforçant la relation avec les équipes. Ce parcours de quatre mois combine des sessions en présentiel (dans leur région et au siège social) et des modules à distance autour d'un socle commun et de modules adaptés aux différents métiers. Chaque nouveau manager bénéficie aussi d'un mentorat par un manager expérimenté pendant ses premiers mois de prise de poste.

Ce parcours long vise à sécuriser la prise de fonction des nouveaux managers de proximité et à harmoniser les pratiques managériales au sein du Groupe.

VII-3. d) Valorisation de l'expertise

Le Groupe 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. Ces Experts et Spécialistes 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'organisation 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 forfaitaires et annuelles d'intéressement.

VII-4. Renforcer la qualité de vie au travail

Depuis 2019, l'amélioration de la qualité de vie et des conditions au travail est inscrite dans la stratégie de transformation du Groupe. Nous mettons en place un environnement de travail favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, le partage de la valeur ou encore un management fondé sur l'écoute et la responsabilité, dans le respect de l'éthique des affaires.

L'évolution du ressenti du bien-vivre au travail est suivie par le baromètre social de Great Place To Work®. Leur questionnaire standardisé Trust Index® évalue l'expérience des collaborateurs au travers de 5 dimensions : crédibilité, respect, équité, fierté et convivialité. Le Trust Index® global (TI) a été choisi comme indicateur clé de performance pour cet enjeu de la démarche RSE. En 2025, le TI est de 63 %, avec un taux de participation de 63 %.

En juin 2025, le CSE a mené une enquête sur la qualité de vie et les conditions au travail à l'échelle du Groupe (hors Thaïlande), avec un taux de participation de 32 %. Les résultats montrent une satisfaction générale en matière de pratiques managériales, de conditions et d'organisation du travail, d'ambiance au travail et de valorisation entre collègues.

VII-4. a) Conditions de travail

Le Groupe Institut de Soudure investit pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs et des stagiaires en formation. Il ouvre des centres plus modernes, réaménage des centres existants et les dote d'outils et d'équipements plus performants et optimisés.

Depuis 2019, sept nouveaux centres ont ouvert : 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.

En 2025, le siège social du Groupe a quitté le 90, rue des Vanesses, à Villepinte, pour emménager dans un nouveau bâtiment rénové. Quant aux activités opérationnelles d'Île-de-France, elles ont été relocalisées dans un bâtiment entièrement réhabilité, sur le même parc d'affaires.

Deux autres chantiers sont en cours : l'un de construction à Beaumont (50), l'autre de rénovation avec extension à Dunkerque (59).

Plusieurs dispositifs et accords d'entreprise aident les collaborateurs à concilier vie professionnelle et vie personnelle : RTT ; absence autorisée lors de chaque rentrée scolaire ; droit à la déconnexion ; organisation flexible du travail, etc.

Nous encourageons aussi les managers de proximité à organiser des moments, formels ou non, pour célébrer 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, opération caritative, canoë…).

Les grands événements sportifs donnent aussi lieu à des concours de pronostics, très suivis en France comme à l'international.

VII-4. b) Couverture conventionnelle et dialogue social

Les collaborateurs du Groupe qui travaillent en France sont couverts 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, 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 ;
- le droit à la déconnexion ;
- l'égalité femmes-hommes ;
- le changement de convention collective ;
- la participation et l'intéressement ;
- l'accord en faveur de l'emploi et de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

	Groupe	Institut de Soudure Industrie
Nombre de réunions CSE en 2025	16	16
Nombre de réunions CSSCT en 2025	6	6

VII-4. c) Droit à la déconnexion

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.

VII-4. d) Organisation flexible du travail

L'*Accord de télétravail* ouvre la possibilité de télétravailler jusqu'à 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.

VII-4. e) Mobilité interne et géographique

Le Groupe se donne pour mission d'encourager et d'accompagner ses collaborateurs dans des démarches de mobilité s'inscrivant à la fois dans un projet professionnel et une volonté de développer leurs compétences. Les offres d'emploi sont partagées en interne sur l'intranet et par mail. 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.

VII-4. f) Politique de rémunération

Nous avons 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 responsables hiérarchiques.

En 2026, dans le cadre des revalorisations salariales annuelles, le service RH déploie une nouvelle solution logicielle à destination des responsables hiérarchiques. Cet outil leur permet de formuler leurs recommandations concernant les augmentations individuelles liées au mérite, les promotions et les évolutions de poste au sein de leur équipe. Les propositions sont établies dans le respect du budget alloué à chaque manager et des critères d'éligibilité, avant l'arbitrage final du service RH et de la direction générale du Groupe.

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 le 10 avril 2026. 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.

VII-4. g) Actionnariat salarié

En 2023, le Groupe Institut de Soudure 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.

Quatre cents collaborateurs 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 collaborateurs éligibles. Un second plan d'actionnariat a été ouvert en 2024.

VII-4. h) Protection sociale

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.

VII-5. Être éthique et responsable

VII-5. a) Code éthique

Le Groupe s'est doté d'un *Code éthique* en 2016. Refondu en 2026, ce Code n'est pas une liste d'interdits : c'est un guide, un repère et une aide à la décision. Il ne remplace pas les lois et réglementations en vigueur dans les pays où l'entreprise opère ; il les enrichit de nos valeurs et de nos engagements. Le *Code éthique* s'adresse à tous les collaborateurs, en France et à l'international, quels que soient leur niveau de responsabilité ou leur fonction.

Cette nouvelle version réaffirme les principes fondamentaux du Groupe :

- le respect des lois, sachant que le *Code éthique* prévaut lorsqu'il se montre plus exigeant que la loi ;
- l'intégrité de chaque collaborateur avec l'obligation de signaler sans délai toute situation de conflit d'intérêts ;
- l'impartialité, fondement de chaque mission : les constats et les conclusions reposent sur des critères objectifs, sans influence d'aucun intérêt particulier ;
- la tolérance zéro face à la fraude et à la corruption, sous toutes leurs formes, publiques ou privées, actives ou passives ;
- la lutte contre le blanchiment de capitaux et contre le financement d'activités criminelles ou terroristes ;
- la loyauté des pratiques commerciales, dans le respect d'une concurrence libre et équilibrée ;
- la protection des informations confidentielles, de la propriété intellectuelle et des données personnelles, dans le respect du règlement général sur la protection des données (RGPD).

VII-5. b) Programme d'alerte

Tout collaborateur, représentant ou tiers peut signaler une situation contraire au *Code éthique*, sans crainte de représailles. Il choisit librement son canal : en interne, par courriel au Responsable Conformité (ethique@isgroupe.com) ou par la ligne directe dédiée (+33 1 49 90 51 78) ; en externe, auprès du Défenseur des droits, de l'autorité judiciaire ou des autorités compétentes, conformément

à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, mais également auprès de l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR) pour les irrégularités relevant de son champ de contrôle.

Le signalement est reçu par le responsable Conformité, sous l'autorité du président du conseil d'administration de l'Institut de Soudure. Son auteur reçoit un accusé de réception sous sept jours ouvrés puis est informé des suites données dans un délai maximal de trois mois. L'identité du lanceur d'alerte et les informations recueillies restent strictement confidentielles. Aucune mesure de représailles ne peut être prise contre une personne ayant effectué un signalement de bonne foi et les personnes qui l'aident bénéficient des mêmes protections.

	Groupe	Institut de Soudure Industrie
Nombre d'alertes Éthique en 2025	0	0

VII-5. c) Politique Sûreté et Cybersécurité

Le Groupe Institut de Soudure a pour ambition de garantir que les enjeux de sûreté priment toujours par rapport aux autres considérations. Nous avons mis 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, l'entreprise 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. Chaque année, depuis 2022, nous déployons une campagne de sensibilisation à l'hameçonnage dans les courriels. Cette campagne a permis de faire chuter le taux de clics sur un « faux » courriel d'hameçonnage de 23 % à 3 %.

En 2024, nous avons généralisé l'authentification multifacteur (MFA) à l'ensemble des comptes collaborateurs, contribuant ainsi au renforcement de la sécurité des accès, notamment en dehors du périmètre de l'entreprise.

VIII. ÊTRE UN ACTEUR ENGAGÉ POUR LA SOCIÉTÉ

Depuis son origine, l'Institut de Soudure contribue à la naissance, puis au développement de la filière professionnelle du soudage par des actions multiples : études, amélioration des procédés, formation et qualification des opérateurs, surveillance et contrôle des installations, ses deux écoles… Le Groupe Institut de Soudure continue de s'impliquer dans son environnement économique et social.

VIII-1. Promouvoir les métiers et les savoir-faire

VIII-1. a) 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 : les 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 (78 % des demandeurs d'emploi formés par l'entreprise sont recrutés dans les 6 mois – chiffres 2025) 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, l'entreprise 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.

VIII-1. b) Illustrer les succès

Les épreuves des Olympiades des Métiers, des EuroSkills et des WorldSkills – qui se déroulent à des niveaux respectivement régionaux, européens et mondiaux – sont des vitrines où de jeunes compétiteurs démontrent leur talent, leur motivation et leur engagement dans les métiers techniques.

Depuis 1993, le Groupe est un partenaire fidèle du comité d'organisation, le COFOM, dans le pôle Industrie et métier du Soudage et est particulièrement fier de se joindre à cette aventure liée aux territoires. Nous partageons ces valeurs au quotidien dans les centres de formation qui accueillent des jeunes venus se former et se perfectionner aux métiers de soudeur, de tuyauteur ou encore de coordonnateur en soudage.

Ainsi, après leurs collègues lyonnais en 2022 et en 2024, pendant la 48e édition de la Compétition nationale des métiers WorldSkills, les radiologues du centre de Port-de-Bouc ont réalisé le contrôle des témoins métalliques dans la nuit du 16 au 17 octobre 2025. Ces contrôles radiographiques sanctionnent la qualité et la conformité des soudures. Le responsable de centre et le chargé d'affaires en contrôles non destructifs ont participé le lendemain au jury d'examen.

VIII-2. Ancrer les activités dans les territoires et favoriser l'insertion professionnelle

VIII-2. a) Soutenir l'emploi et l'industrie locale

En formant sur des métiers en tension pour apporter sur le marché des compétences très demandées par les entreprises, le Groupe Institut de Soudure contribue à maintenir la compétitivité de l'industrie locale et le retour à l'emploi. L'entreprise dispose d'un maillage territorial étoffé en France métropolitaine avec 31 centres idéalement répartis selon les grandes régions industrielles.

Pour être au plus près des industriels et des salariés actuels et futurs sur tout le territoire, nous avons optimisé notre capacité de projection à l'aide de notre formation mobile. Elle se révèle particulièrement nécessaire dans les zones blanches en matière de 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.

VIII-2. b) Accueillir les jeunes localement

Le Groupe favorise l'accueil des alternants et des stagiaires (3e et au-delà) dans ses différents centres. Parmi ces stagiaires, il y a des enfants de collaborateurs qui effectuent leur stage Découverte en fin de collège dans les centres où travaillent leurs parents. En 2022, l'engagement est pris qu'un deuxième enfant du même établissement soit accueilli en même temps que l'enfant de collaborateur.

Dans le même esprit de découverte des métiers, les responsables des sites les plus significatifs 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.

VIII-3. Innover et transmettre

VIII-3. a) Accompagner les Membres industriels vers l'excellence

L'association Institut de Soudure accueille quelque 250 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, de la fabrication additive et du soudage laser ;
- événements (une dizaine par an) et webinaires.

VIII-3. b) 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 Institut de Soudure apporte connaissances, innovations et supports aux membres industriels de l'association Institut de Soudure ainsi qu'à la profession.

Le centre de recherche de l'Institut de Soudure propose une offre technologique 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 :

- Sécurité des hommes et des installations, développement de produits verts ;
- Compétitivité en fabrication et en contrôles ;
- Allègement des structures ;
- Performance des outils de production en service ;
- Optimisation de la durée de vie des installations ;
- 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 collaborateurs 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. L'organisation continue ainsi de se constituer un patrimoine immatériel dans le but de proposer au marché des solutions technologiques innovantes.

IX. ÊTRE UN ACTEUR ENGAGÉ POUR LA PLANÈTE

IX-1. Performance climatique

IX-1. a) Énergie

Consommation d'énergie en France (MWh)[14]	Groupe	Institut de Soudure Industrie	Institut de Soudure	Corrosia	IS Certification
Électricité bâtiments	3 721	3 102	608	6,7	3,8
dont électricité renouvelable	0	0	0	0	0
Gaz naturel bâtiments	1 327	737	589	0	0,7

IX-1. b) Émissions de gaz à effet de serre

L'entité assujettie au Bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) réglementairement est Institut de Soudure Industrie. Les résultats de l'Institut de Soudure, de Corrosia et d'Institut de Soudure Certification ont été produits volontairement pour donner au Groupe Institut de Soudure une vision consolidée des émissions de gaz à effet de serre (GES)[15].

En 2025, le Groupe a émis environ 11 400 tonnes de CO_2 équivalent (tCO_2e) pour les Scope 1, Scope 2 et Scope 3, soit une intensité de GES[16] inférieure à 100 kg CO_2e/k€.

L'intensité de GES Scope 1 et Scope 2 est de 24,3 kg CO_2e/k€.

BEGES 2025 par entité	Groupe	Institut de Soudure Industrie	Institut de Soudure	Corrosia	IS Certification
Scope 1	2 729	2 522	142	32	32
Scope 2	140	116	23	0	0
Scope 3	8 538	7 880	569	49	39
Total Émissions GES (en tCO_2e)	**11 407**	**10 518**	**734**	**82**	**72**
Part de l'empreinte du Groupe	100 %	92 %	6 %	1 %	1 %
Intensité de GES Scope 1 et Scope 2	24,3	26	20	35	35

[14] Les consommations d'énergie incluent les consommations d'électricité et de gaz des bâtiments implantés en France, hors DROM-COM et Cap Coupes Industrie [entités hors périmètre du BEGES 2025]. Les consommations d'énergie couvrent 91 % des salariés et 80 % des sites du Groupe.

[15] Le calcul du BEGES 2025 du Groupe a été réalisé à partir de la méthodologie Bilan Carbone® v9.1, créée par l'ADEME et portée par l'ABC, et des facteurs d'émission de la Base Empreinte de l'ADEME et EcoInvent, 2026. Le périmètre temporel choisi est l'exercice comptable du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025. L'approche retenue est le contrôle opérationnel avec exclusion : de la Belgique, de la Nouvelle-Calédonie et de la Thaïlande [entités hors périmètre réglementaire, non concernées] ; du site de l'entité Cap Coupes Industrie, rachetée par le Groupe Institut de Soudure en mai 2025 [données incomplètes et non significatives] ; de l'entité IS3D [données non significatives] ; des DROM-COM [données non disponibles] ; des fluides frigorigènes et des usages numériques [données non disponibles]. Le BEGES 2025 couvre 98 % des salariés et 90 % des sites concernés du Groupe.
L'incertitude globale du bilan est estimée par le prestataire à ±7 %.

[16] L'intensité de GES est obtenue en rapportant les émissions de GES des Scopes considérés au chiffre d'affaires de l'entité.

BEGES 2025[17] du Groupe Institut de Soudure	Poste	2025
1. Émissions directes de GES	1-1 Émissions directes des sources fixes de combustion	240
	1-2 Émissions directes des sources mobiles de combustion	2 474
	1-3 Émissions directes des procédés hors énergie	15
Sous-total Émissions directes de GES Scope 1		**2 729**
2. Émissions indirectes de GES	2-1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	140
Sous-total Émissions indirectes de GES Scope 2		**140**
3. Émissions indirectes associées au transport	3-1 Transport de marchandise amont	25
	3-3 Déplacement domicile-travail	486
	3-4 Déplacement des visiteurs et des clients	538
	3-5 Déplacements professionnels	792
	3. Sous-total Émissions indirectes associées au transport	**1 841**
4. Émissions indirectes associées aux produits achetés	4-1 Achat de biens	1 513
	4-2 Immobilisation de biens	2 648
	4-3 Gestion des déchets	301
	4-5 Achats de services	2 235
	4. Sous-total Émissions indirectes associées aux produits achetés	**6 697**
Sous-total Émissions indirectes de GES Scope 3		**8 538**
Total Émissions GES Groupe Institut de Soudure (en tCO_2e)		**11 406**

[17] Voir la note 15..

IX-1. c) Cibles de réduction des émissions de GES

À la date de publication du présent rapport, le Groupe Institut de Soudure n'a pas encore adopté de cible de réduction des émissions de GES exprimée en valeur absolue. Cependant, le BEGES 2025 va constituer l'année de référence de la future trajectoire climatique du Groupe qui sera adoptée d'ici à 2027.

En 2026, l'entreprise exploite les résultats de ce premier BEGES consolidé pour hiérarchiser les leviers d'émissions. Dans l'attente de la formalisation et de l'adoption d'une trajectoire couvrant les Scope 1 et Scope 2 ainsi que les postes significatifs du Scope 3, nous poursuivons nos objectifs opérationnels avec 2 leviers de réduction directement liés à nos principales sources d'émissions :

- la performance énergétique des bâtiments dont il est propriétaire ;
- la décarbonation de sa flotte automobile.

IX-1. d) Plan de transition climatique

Les activités du Groupe relèvent principalement d'interventions sur sites et chantiers industriels, en plus d'activités génériques de bureau. Elles sont moins intensives en carbone que des activités industrielles de production mais génèrent néanmoins des émissions significatives liées à la mobilité des collaborateurs et des stagiaires, aux achats de biens et de services et aux immobilisations.

Comme indiqué précédemment, les résultats du BEGES 2025 doivent désormais permettre de les intégrer dans une trajectoire climatique structurée d'ici à 2027.

IX-1. e) Optimiser la consommation d'énergie

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

Le contexte de crise énergétique et d'envolée des prix en 2022 a conduit l'entreprise à mettre en place un plan de sobriété énergétique pour limiter la consommation d'électricité et réduire l'impact de la hausse des prix. Les actions portaient 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 le toit du centre de Corbas et sur celui de Villepinte (vendu depuis).

En 2025, nous avons réduit de 50 % l'emprise de nos bâtiments franciliens (de 10 000 à 5 000 mètres carrés), avec la vente du siège social, construit au début des années 1990 à Villepinte et chauffé au gaz.

En septembre 2025, les équipes Support ont intégré un bâtiment tertiaire rénové. Puis en décembre, les équipes opérationnelles nationales et celles du centre régional Île-de-France ont emménagé dans un bâtiment entièrement réhabilité. Tertiaire à l'origine, ce dernier a été transformé pour bénéficier d'une organisation spatiale et d'équipements optimisés. Cette double implantation du Groupe, à proximité de la gare RER Parc des Expositions, offre aux équipes Support comme aux opérationnels, un cadre de travail plus moderne, plus fonctionnel et moins énergivore (conformité avec les prochaines réglementations environnementales ; chauffage par pompes à chaleur), tout en conservant la dynamique territoriale du parc d'affaires Paris Nord 2.

En 2026, nous poursuivons notre démarche de réduction des consommations liées aux bâtiments, avec des investissements ciblés en tenant compte des besoins opérationnels des sites. Deux chantiers majeurs, l'un de construction, l'autre de rénovation et d'extension, sont respectivement engagés sur les sites de Beaumont (50) et de Dunkerque (59).

De façon indirecte, dans le cadre de ses activités de recherche et de développement, 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.

IX-1. f) Former aux actions climatiques

Les principaux responsables du Groupe Institut de Soudure se sont mobilisés 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*, engagé sur l'adaptation au changement climatique, ont permis d'échanger sur les évolutions importantes que l'organisation se devait de 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. Nous avons proposé une formation à l'animation de cet atelier (27 néo-animateurs après appel à candidatures), puis 201 participants ont assisté aux ateliers déployés dans toute la France.

IX-1. g) Promouvoir les écogestes

Le Groupe communique en interne sur un ensemble d'écogestes par des affichages et des causeries régulières lors des « Kit Com » :

- 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 appareils informatiques le soir et les week-ends, etc.

IX-1. h) Décarboner les activités

Les collaborateurs opérationnels du Groupe, du fait de leurs activités de prestations de service aux industriels, sont amenés à se déplacer sur les sites ou les chantiers des clients. L'entreprise a mis en place une politique 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 de GES.

Pour les personnes disposant d'un véhicule de service ou de fonction, il est recommandé de limiter l'utilisation du véhicule 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 et à la formation en distanciel participe également à la réduction des déplacements de nos collaborateurs et parties prenantes. Le télétravail a permis d'éviter 23 % des kilomètres parcourus pour les déplacements domicile-travail, soit 157 tCO2e ou 1,4 % des émissions totales de gaz à effet de serre sur l'année 2025.

Dans le cadre du Plan Véhicule électrique, nous avons exprimé une forte volonté de décarboner notre parc automobile — la mobilité représente quasiment la totalité de nos émissions directes de gaz à effet de serre — en remplaçant les véhicules arrivés à terme par des modèles à plus faible émission. Nous optimisons également le nombre des véhicules au strict nécessaire.

En 2022, nous avons retiré les motorisations diesel de notre catalogue de sélection des véhicules de fonction afin de proposer des modèles essence hybrides, puis en 2023, seulement électriques. Depuis fin 2023, 100 % des renouvellements de véhicules de fonction s'effectuent en électrique tandis que les véhicules de service de type Citadine ne sont plus commandés en diesel.

Parallèlement, l'installation de 36 points de recharge de 22 kW de puissance dans l'ensemble des centres dont l'organisation est propriétaire, a été finalisée en juin 2025.

Grâce à ces actions, la décarbonation du parc automobile s'accélère. À fin 2026, le taux de renouvellement des véhicules en motorisation électrique devrait atteindre 23 % pour un parc électrifié à 21 %. L'objectif pour 2027 est que le tiers du parc automobile du Groupe Institut de Soudure soit électrique.

IX-2. Biodiversité

Le recensement des 5 sites du Groupe situés dans une zone sensible sur le plan de la biodiversité ou à proximité de ces zones a été établi à partir de Géoportail et des fonds de cartes de la catégorie Développement durable. Les sites situés à plus de 50 mètres d'une zone ont été considérés comme non concernés par l'exigence de publication décrite dans le paragraphe 72 de l'Annexe II de la norme VSME.

Certaines de nos activités, réalisées soit dans nos sites, soit sur chantier ou chez nos clients (donc hors de ce recensement) peuvent générer des déchets dangereux, des effluents ou des émissions localisées portant atteinte à la biodiversité. Leur gestion est encadrée par le système de management QHSE et par les procédures applicables en tous lieux et toutes occasions.

Site	Superficie totale du site en ha	Situé dans ou à proximité d'une zone sensible	Type	Nom de la zone sensible
Centre de Saint-Nazaire - Montoir	0,6	dans une zone sensible	ZNIEFF Type 2	Vallée de la Loire à l'aval de Nantes
Centre de Chinon - Avoine	0,2	dans une zone sensible	PNR	Parc naturel régional Loire-Anjou-Touraine
Centre de Strasbourg - Entzheim	0,6	dans une zone sensible	ZNIEFF Type 2	Milieux agricoles à Grand Hamster et à Crapaud vert, au sud de la Bruche
Centre de La Hague	0,16	à proximité d'une zone sensible	ZNIEFF Type 2	La Hague
Centre de Bordeaux - Latresne	1,07	à proximité d'une zone sensible	Natura 2000	Réseau hydrographique de la Pimpine et coteaux calcaires associés

IX-3. Eau

IX-3. a) Prélèvements d'eau

L'outil Aqueduct de l'atlas des risques hydriques de l'Institut des ressources mondiales (World Resources Institute, WRI) a été utilisé pour déterminer la valeur de l'indicateur de stress hydrique au niveau des sous-bassins pour chacun des sites du Groupe.

Les prélèvements d'eau se limitent essentiellement à l'utilisation des sanitaires (toilettes, lavabos et douches) par les collaborateurs présents sur site et par les stagiaires de la formation.

Les données de prélèvements d'eau ne sont pas fournies pour l'année 2025, en l'absence de données consolidées disponibles (factures fournisseurs). Un plan de suivi et de réduction de la consommation d'eau va être élaboré avec une priorité donnée aux sites exposés à un stress hydrique extrêmement haut, avec une échéance prévue en 2027.

Centres situés dans des zones exposées à un stress hydrique				
Site	**Ville**	**Pays**	**Sous-bassin**	**Indicateur de stress hydrique**
Centre de Dieppe	Martin-Église	France	Somme	Élevé (40 – 80 %)
Centre du Havre	Gonfreville-L'Orcher	France	Somme	Élevé (40 – 80 %)
Centre de Toulouse	Plaisance-du-Touch	France	Ariège	Élevé (40 – 80 %)
Centre de Marseille	Port-de-Bouc	France	Étang de Berre	Élevé (40 – 80 %)
Centre de Niort	Niort	France	Sèvre	Extrêmement haut (> 80 %)
Centre de Roubaix — CORROSIA	Roubaix	France	Scheldt	Extrêmement haut (> 80 %)
Centre de Douai	Cuincy	France	Scheldt	Extrêmement haut (> 80 %)
Belgique	Nivelles	Belgique	Scheldt	Extrêmement haut (> 80 %)

IX-3. b) Consommation d'eau

Les processus opérationnels du Groupe Institut de Soudure n'entraînent pas de consommation d'eau significative[18]. L'eau étant prélevée uniquement sur le réseau public de distribution d'eau et rejetée dans les égouts, la consommation d'eau est omise dans ce rapport.

IX-4. Utilisation des ressources

Le Groupe n'exerce pas d'activités qui utilisent des flux de matières importants, telles qu'en fabrication, construction, emballage ou autres[19].

Toutefois, du fait de ses activités, l'organisation 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 de communication et commerciaux, etc.

Afin de réduire cette consommation en papier et de gagner en efficacité opérationnelle, nous conduisons depuis 2022 un plan de transformation digitale visant à déployer de nouvelles applications. En 2025 et 2026, deux nouveaux logiciels ont été intégrés aux outils du Groupe, l'un RH pour les revalorisations salariales annuelles, l'autre ABGX pour le suivi des agents et des matériels diffusant des rayonnements ionisants.

[18] Les activités du Groupe Institut de Soudure sont majoritairement des prestations de services industriels en inspection, contrôle et formation, avec des activités limitées de production, de découpe, d'usinage, d'essais ou de mise en œuvre de procédés industriels. Leurs impacts sont intégrés lorsque leurs données sont disponibles et significatives.

[19] Voir note 18.

Parallèlement, le Groupe Institut de Soudure mène une réflexion sur chaque support papier pour en minimiser l'empreinte environnementale, selon les recommandations de l'ADEME.

Dans le cadre de l'activité de formation pratique en soudage, nous utilisons 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, nous avons 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.

IX-5. Économie circulaire

L'impact des activités du Groupe sur l'économie circulaire est limité[20].

En 2026, nous avons prévu d'intégrer des outillages et des équipements industriels de seconde main, sous réserve qu'ils répondent aux exigences réglementaires et normatives actuelles.

IX-6. Gestion des déchets

Le Groupe a défini les modalités relatives à la gestion des déchets produits, stockés et éliminés dans une procédure interne spécifique. Cela inclut les déchets industriels non dangereux (DIND), les déchets industriels dangereux (DID), les piles et les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) et les déchets de radiographie industrielle.

En 2025, le suivi par flux des déchets à la source a été consolidé au niveau du Groupe, avec des objectifs qualitatifs et quantitatifs pour chacun des sites et l'obligation de recourir à des entreprises spécialisées dans la gestion des déchets, en privilégiant les entreprises adaptées et les entreprises solidaires.

Les données de gestion des DID ont été extraites des bordereaux de suivi de déchets et consolidées pour l'organisation. Celles relatives à la gestion des DIND sont issues des attestations de valorisation de déchets de papier/carton, métal et plastique.

Dans le cadre de ses habilitations MASE, l'organisation fournit ses indicateurs clés de performance liés à la gestion de ces déchets.

IX-7. Pollution de l'air, de l'eau et des sols

Conformément au paragraphe 69 de l'annexe II de la norme VSME, le Groupe, en tant que société active dans les prestations de services, a considéré ne pas être inclus dans le périmètre de cette exigence de publication.

Certaines de nos activités, réalisées soit dans nos sites, soit sur chantier ou chez nos clients (donc hors de ce recensement) peuvent générer des déchets dangereux, des effluents ou des émissions localisées pouvant générer des pollutions localisées. Leur gestion est encadrée par le système de management QHSE et par les procédures applicables en tous lieux et toutes occasions.

[20] Voir note 18

X. GOUVERNANCE, ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET ACHATS RESPONSABLES

La gouvernance du Groupe Institut de Soudure est structurée autour d'un conseil d'administration 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. 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. Elle se réunit régulièrement et représente un forum de partage d'informations entre les représentants des différentes branches du Groupe.

X-1. Culture d'entreprise en matière de conduite des affaires

Le Groupe a la volonté d'être un acteur éthique et intègre à tous les niveaux de son organisation. L'entreprise 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 douze enjeux prioritaires de la démarche RSE du Groupe.

X-2. Gestion des relations avec les fournisseurs et délais de paiement

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

L'organisation reconnaît que ses fournisseurs jouent un rôle clé dans sa performance. Le Groupe 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 à nos collaborateurs — qu'ils soient demandeurs, prescripteurs ou référents techniques Achats, acheteurs ou valideurs — et à nos fournisseurs, en France et partout dans le monde.

À travers son processus d'achat de biens et de services, l'entreprise 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 Institut de Soudure 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.

Cette politique d'achats responsables se décline tout au long du processus. Elle a été diffusée par mail, en mars 2025, aux quelque 300 fournisseurs agréés du Groupe.

La cartographie des risques du processus Achats a été réalisée et est intégrée à la cartographie globale des risques de tous les processus du Groupe.

En 2025, une révision notable des conditions générales d'achat et du questionnaire d'agrément des fournisseurs a été conduite. Ces documents intègrent désormais un volet RSE portant sur des critères environnementaux, sociétaux et éthiques. Parallèlement, 100 % des assistantes de vente et des acheteurs ont été formés en distanciel à l'application de la politique d'achats responsables.

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

Afin de respecter ses engagements, l'entreprise a pour objectifs de :

- Sensibiliser et former ses fournisseurs agréés à sa politique d'achats responsables et durables,
- Augmenter significativement la part de véhicules à faible émission et réduire la consommation annuelle de carburant par véhicule ;
- Limiter la consommation de papier ;
- Baisser la consommation d'énergie (gaz naturel & électricité).

XI. ANNEXE RÉGLEMENTAIRE VSME ET AUTRES INDICATEURS

MODULE DE BASE — INFORMATIONS GÉNÉRALES

B1 — (d) Liste des filiales incluses dans le rapport

Nom de la société	Adresse légale	Pays	Code postal
Institut de Soudure	Bâtiment Renan, 45 rue des 3 Sœurs, 93420 Villepinte	France	93420
Institut de Soudure Industrie	Bâtiment Renan, 45 rue des 3 Sœurs, 93420 Villepinte	France	93420
Cap Coupes Industrie	Bâtiment Renan, 45 rue des 3 Sœurs, 93420 Villepinte	France	93420
Corrosia	Bâtiment Renan, 45 rue des 3 Sœurs, 93420 Villepinte	France	93420
IS Certification	Bâtiment Renan, 45 rue des 3 Sœurs, 93420 Villepinte	France	93420
IS3D	Bâtiment Renan, 45 rue des 3 Sœurs, 93420 Villepinte	France	93420
Société immobilière de l'acétylène	Bâtiment Renan, 45 rue des 3 Sœurs, 93420 Villepinte	France	93420
IS Industrie Nouvelle-Calédonie	56 rue Auer, Complexe le Rond-Point n° 30 Ducos, 98800 Nouméa	Nouvelle-Calédonie	98800
Institut de Soudure Belgium	Rue de l'Industrie 7, 1400 Nivelles	Belgique	1400
IS Industrie (Thailand)	777/32 Moo 9 Bang Pla Sub-district Bang Phli District, Samut Prakan 10540	Thailand	10540

B1 — (e) Informations supplémentaires

i. Forme juridique du Groupe Institut de Soudure

Entreprise	Forme juridique
Institut de Soudure	Association loi 1901
Institut de Soudure Industrie	SAS
Cap Coupes Industrie	SASU
Corrosia	SASU
IS Certification	SASU

Entreprise	Forme juridique
IS3D	SASU
Société immobilière de l'acétylène	SASU
IS Industrie Nouvelle-Calédonie	SAS
Institut de Soudure Belgium	SRL
IS Industrie (Thailand)	Ltd

ii. Codes de la nomenclature sectorielle NACE

71.12 Activités d'ingénierie et de conseil technique connexe (NAF 71.12Y)
71.20 Analyses, essais et inspections techniques (NAF 71.20H)
25.53 Usinage des métaux (NAF 25.53Y)

iii. Géolocalisation des sites détenus, loués ou gérés

Site	Adresse	Code postal	Ville	Pays	Géolocalisation
Villepinte — Siège social	Bâtiment Renan, 45 rue des 3 Sœurs	93420	Villepinte	France	[48.9699,2.5099]
Dieppe	Parc d'activités Euro Channel, Parc régional d'activités, Rue Louis Blériot	76370	Martin-Église	France	[49.9246,1.1227]
Le Havre — Gonfreville	Parc de l'Estuaire, Rue de Bevilliers	76700	Gonfreville-L'Orcher	France	[49.511,0.2143]
Cherbourg — Équeurdreville	6-8 rue Lech Walesa, Équeurdreville-Hainneville	50120	Cherbourg-en-Cotentin	France	[49.6599,-1.6824]
Saint-Nazaire — Montoir	27 boulevard de Cadréan	44550	Montoir-de-Bretagne	France	[47.3190,-2.1573]
Bordeaux — Latresne	1 avenue de la Libération, CS700001	33360	Latresne	France	[44.782402,-0.492943]
Toulouse — Plaisance-du-Touch	ZAC de la Ménude, 4 impasse Ada Lovelace	31830	Plaisance-du-Touch	France	[43.590244,1.293842]
Dunkerque — Grande-Synthe	ZI de Grande-Synthe, 3 rue Garibaldi	59760	Dunkerque	France	[50.99799,2.31318]

Site	Adresse	Code postal	Ville	Pays	Géolocalisation
Dunkerque	ZI de Petite-Synthe, avenue de la Gironde	59640	Dunkerque	France	[51.0076,2.3416]
Roubaix - CORROSIA	Hôtel d'entreprises Lepoutre, 53 rue Cuvelle	59100	Roubaix	France	[50.6982,3.1725]
Douai — Cuincy	Parc d'activités de la Haute Rive	59553	Cuincy	France	[50.3704,3.0316]
Châlons-en-Champagne	33 rue des Dâts	51520	Saint-Martin-sur-le-Pré	France	[48.9794,4.3470]
Villepinte — Centre régional Île-de-France	Bâtiment Rousseau, 22 avenue des Nations	93420	Villepinte	France	[48.9708,2.5059]
Compiègne	Parc technologique des Rives de l'Oise, rue Les Rives de l'Oise	60280	Venette	France	[49.4057,2.7944]
Montargis — Ouzouer	ZA de la Jouanne	45570	Ouzouer-sur-Loire	France	[47.7758,2.4861]
Chinon — Avoine	Parc d'activités Nord, rue Gustave Eiffel	37420	Avoine	France	[47.22011,0.16537]
Niort	23 rue Martin Luther King	79000	Niort	France	[46.3363,-0.4053]
La Hague	363 rue de la Fosse-Yvon, Beaumont-Hague	50440	La Hague	France	[49.6586,-1.8192]
Centre de Thionville – Yutz	Espace Cormontaigne, 4 boulevard Henri Becquerel	57970	Yutz	France	[49.348854,6.169714] et [49.348894,6.169874]
Goin	Zone d'activité Aéroport de Metz, 2-4 rue Pilâtre de Rozier	57420	Goin	France	[48.9793,6.2384]
Porcelette	Composite Park, 3 impasse du Chevalement	57420	Porcelette	France	[49.1677,6.6604]
Saint-Avold	18 avenue du Général Patton	57500	Saint-Avold	France	[49.1192,6.7103]
Strasbourg — Entzheim	ZAC de l'Aéroparc d'Entzheim, Aéroparc 2, 7 rue des Cigognes	67960	Entzheim	France	[48.5419,7.6481]
Mulhouse — Wittenheim	Z.A. Jeune Bois, 11 rue de la Lorraine	68240	Wittenheim	France	[47.8202,7.3097]
Lyon — Corbas	13 rue du Vercors	69960	Corbas	France	[45.6728,4.9140]
Saint-Étienne - CAP COUPES INDUSTRIE	8 ZA du Parc, Secteur Gampille	42490	Fraisses	France	[45.39,4.274]
Grenoble	73D rue Général Mangin	38100	Grenoble	France	[45.1662,5.716]
Tricastin	6 allée des Gonsards	26130	Saint-Paul-Trois-Châteaux	France	[44.3434,4.7397]
Marseille — Port-de-Bouc	Z.I. La Grand'Colle, 90 boulevard de la Mérindole	13110	Port-de-Bouc	France	[43.4195,4.983]
Guyane française	BP 198	97375	Kourou	Guyane française	[5.2318,-52.754]
Martinique	BP 412, ZI La Jambette	97289	Le Lamentin	Martinique	[14.6145,-61.0342]
Nouvelle-Calédonie	56 rue Auer, Complexe Le Rond-Point n°30, Ducos	98800	Nouméa	Nouvelle-Calédonie	[-22.2398,166.4528]
Belgique	rue de l'Industrie 7	1400	Nivelles	Belgique	[50.59402,4.35944]
IS Industrie (Thailand) Head Office	777/32 Moo 9, Bang Pla Sub-district, Bang Phli District, Samut Prakan 10540	10540	Bang Phli	Thaïlande	[13.5804, 100.7673]
IS Industrie (Thailand) Rayong Office	155/190 Moo 2 Plernjai 5 Village, Tubma Sub-district, Muangrayong District, Rayong	21000	Muangrayong	Thaïlande	[12.6999,101.2165]

B2 — Pratiques, politiques et initiatives futures en vue de la transition vers une économie plus durable

Déclaration des pratiques et politiques de durabilité	Mettez-vous en œuvre des politiques, des pratiques en matière de durabilité touchant aux questions suivantes ?	Sous-thème de questions de durabilité	Sont-elles accessibles au public ?	Des cibles ont-elles été fixées pour ces politiques ?
Changement climatique	✔ OUI	• Adaptation au changement climatique • Atténuation du changement climatique • Énergie	✔ OUI	✔ OUI
Pollution	✔ OUI	• Substances préoccupantes • Substances extrêmement préoccupantes	✔ OUI	✔ OUI
Ressources hydriques et marines	NON	-	NON	NON
Biodiversité et écosystèmes	NON	-	NON	NON
Économie circulaire	✔ OUI	-	NON	NON
Personnel de l'entreprise	✔ OUI	• Conditions de travail • Égalité de traitement et égalité des chances pour tous • Radioprotection (question spécifique) • Recrutement et rétention des talents (question spécifique)	✔ OUI	✔ OUI
Travailleurs de la chaîne de valeur	NON	-	NON	NON
Communautés affectées	NON	-	NON	NON
Consommateurs et utilisateurs finaux	NON	-	NON	NON
Conduite des affaires	✔ OUI	• Culture d'entreprise • Protection des lanceurs d'alerte • Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement • Corruption et versement des pots-de-vin • Cybersécurité (question spécifique)	✔ OUI	✔ OUI

MODULE DE BASE ET MODULE COMPLET — INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

B7 — Gestion des déchets

	Quantité totale de déchets traités en tonne	dont déchets destinés à être recyclés ou réutilisés	dont déchets destinés à être éliminés
Déchets industriels dangereux CED 06* à 17*	79,0	56,4	22,6
Accumulateurs et néons CED 20*	0,1	0,1	0
Sous-total des déchets industriels dangereux	**79,1**	**56,5**	**22,6**
Métaux	204,0	204,0	0
Papiers et cartons	10,9	10,9	0
Déchets industriels non dangereux	4,3	4,3	0
Déchets d'équipements électriques et électroniques	1,1	1,1	0
Sous-total des déchets industriels non dangereux	**220,3**	**220,3**	**0**
Total des déchets	**299,4**	**276,8**	**22,6**

Les tonnages de déchets sont extraits des données de suivi du traitement des déchets industriels depuis la plateforme réglementaire française de traçabilité des déchets Trackdéchets. Ces relevés portent sur la totalité des sites concernés en France hexagonale et dans les DROM-COM.
Déchets industriels dangereux : Déchets des procédés de la chimie minérale CED 06*. Déchets provenant de l'utilisation de résines CED 08*. Déchets provenant de l'industrie photographique (fixateurs) CED 09*. Déchets provenant du traitement

chimique de surface ou du revêtement des métaux et autres matériaux, et de l'hydrométallurgie des métaux non ferreux CED 11*. Déchets provenant de la mise en forme et du traitement physique et mécanique de surface des métaux et matières plastiques CED 12*. Huiles et combustibles liquides usagés CED 13*. Emballages et déchets d'emballage : absorbants, chiffons d'essuyage, matériaux filtrants et vêtements de protection non spécifiés ailleurs CED 15*. Déchets non décrits ailleurs sur la liste (ressuage ; aérosols ; cartouches…) CED 16*. Déchets de construction et de démolition CED 17*. Déchets municipaux dangereux (néons, piles) CED 20*

Déchets industriels non dangereux : Déchets provenant de l'industrie photographique (écrans de plomb ; radiographies industrielles) CED 09. Déchets non décrits ailleurs sur la liste CED 16. Déchets de construction et de démolition (laiton ; cuivre…) CED 17.

MODULE DE BASE ET MODULE COMPLET — INDICATEURS SOCIAUX

La majorité des indicateurs sociaux présentés dans cette section couvre 100 % des salariés du Groupe. Ceux d'Institut de Soudure Industrie couvrent les salariés présents en France hexagonale et dans les DROM-COM, hors filiales en Belgique, Nouvelle-Calédonie et Thaïlande, soit 90 % des sites du Groupe. Le Groupe Institut de Soudure prévoit d'étendre ce reporting en 2027.

B8, C5 et C9 — Effectifs – Caractéristiques générales

	Groupe	Institut de Soudure Industrie
Effectifs par type de contrat (effectifs ou ETP)		
Contrat permanent	1 148	950
Contrat temporaire	0	0
Effectifs par genre		
Hommes	856	759
Femmes	292	191
Autres, Non communiqué	0	0

Pourcentage de femmes au niveau de l'encadrement[21]	13,8 %	-
Pourcentage de femmes au niveau du conseil d'administration	0 %	0

B9 — Effectifs – Santé et sécurité

Nombre d'accidents du travail	31	27
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail, de décès ou de problèmes de santé	13 759	12 949
Taux de gravité[22]	0,39	-
Taux d'accidents du travail comptabilisables[23]	2,70	2,84
Nombre de décès dus à des accidents du travail	0	0

B10 — Effectifs – Rémunération, négociation collective et formation

Turnover	14,83 %	-

Pourcentage de salariés percevant une rémunération au moins équivalente au salaire minimum	100 %	100 %
Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés	3,1	-
Écart de rémunération hommes/femmes[24]	0,23 %	1,52 %
Rémunération horaire brute moyenne des salariés hommes (en euros)	-	19,72
Rémunération horaire brute moyenne des salariées femmes (en euros)	-	19,42

[21] Le niveau d'encadrement considéré inclut l'équipe Management et les responsables d'activité opérationnelle.
[22] Taux de gravité (TG) = (nombre de jours perdus / nombre d'heures travaillées) x 1 000
[23] Un accident du travail est dit comptabilisable quand la blessure ou la maladie a été diagnostiquée par un médecin ou un professionnel de santé. Taux d'accidents du travail comptabilisables = (nombre d'accidents de travail comptabilisables pendant l'année de référence / nombre total de salariés) x 100.
[24] Écart salarial de genre moyen non ajusté = [(salaire moyen des salariés homme) – (salaire moyen des salariées femme)] x 100 / (salaire moyen des salariés homme)

Pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives	100 %	100 %
Pourcentage de salariés ayant régulièrement fait l'objet d'évaluations de leurs performances et de leur évolution de carrière	93 %	-

Pourcentage de la masse salariale brute consacrée à la formation	4,42 %	4,42 %
Nombre de salariés formés (tous genres confondus)	689	650
Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une formation visant à renforcer leurs compétences (tous genres confondus)	60 %	68 %
Nombre moyen d'heures de formation par salarié (tous genres)	17	25
Total des heures de formation suivies par les salariées femmes	-	1 953
Nombre moyen d'heures de formation des salariées femmes	-	10,23
Total des heures de formation suivies par les salariés hommes	-	25 156
Nombre moyen d'heures de formation des salariés hommes	-	33,14

C6 — Informations complémentaires sur les effectifs de l'entreprise – Politiques et procédures en matière de droits de l'homme au niveau du Groupe

Politique et procédures en matière de droits de l'homme	
La politique de l'entreprise couvre-t-elle le travail forcé ?	✔ OUI
La politique de l'entreprise couvre-t-elle la traite des êtres humains ?	✔ OUI
La politique de l'entreprise couvre-t-elle la discrimination ?	✔ OUI
La politique de l'entreprise couvre-t-elle la prévention des accidents ?	✔ OUI
Autres thèmes couverts par la politique de l'entreprise : gestion des carrières ; conditions de travail ; dialogue social	
Mécanisme de traitement des plaintes	✔ OUI

C7 — Incidents graves en matière de droits de l'homme au niveau du Groupe

Incidents graves en matière de droits de l'homme au sein du personnel	
L'entreprise a-t-elle confirmé des incidents graves au sein de son personnel liés au travail des enfants ?	NON
L'entreprise a-t-elle confirmé des incidents graves au sein de son personnel liés au travail forcé ?	NON
L'entreprise a-t-elle confirmé des incidents graves au sein de son personnel liés à la traite des êtres humains ?	NON
L'entreprise a-t-elle confirmé des incidents graves au sein de son personnel liés à la discrimination ?	NON

MODULE DE BASE ET MODULE COMPLET — INDICATEURS DE GOUVERNANCE

B11 — Condamnations et amendes en matière de lutte contre la corruption et les actes de corruption au niveau du Groupe

Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption	0
Montant total des amendes infligées pour corruption	0

C8 — Chiffres d'affaires de certains secteurs et exclusion des indices de référence de l'Union

Le Groupe Institut de Soudure n'exerce pas d'activités dans les secteurs des armes controversées, de la culture et de la production du tabac, des combustibles fossiles (charbon, pétrole et gaz) ou de produits chimiques (pesticides et autres produits agrochimiques).