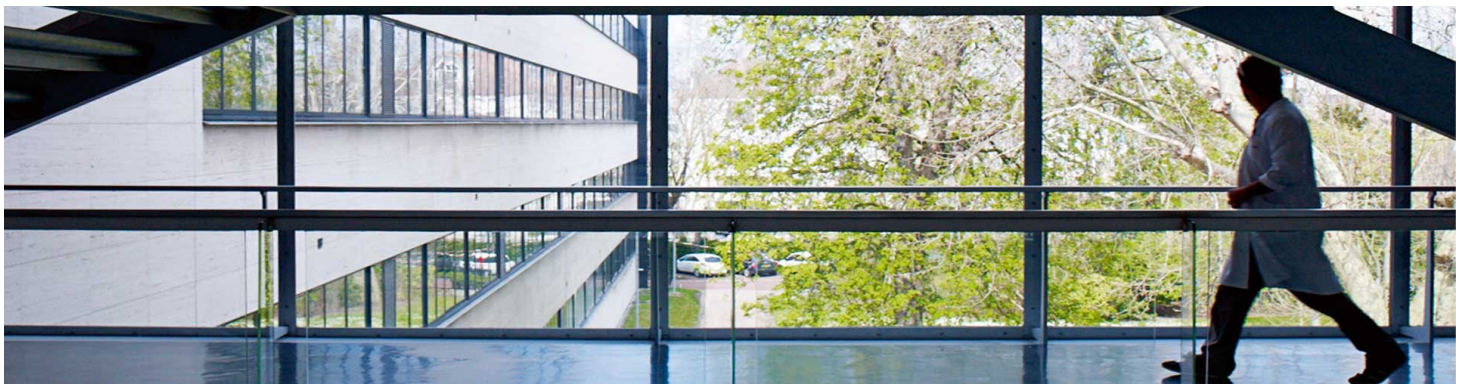


Entreprise citoyenne, IFPEN intègre les enjeux sociaux, environnementaux et économiques dans la conduite de ses activités et dans son fonctionnement.

Son engagement est d'être à la fois **performant en R&I et responsable vis-à-vis de ses parties prenantes** au travers de quatre axes principaux :

- **gouvernance**,
- **engagement social**,
- **engagement écoresponsable**,
- **engagement économique citoyen**.

ENJEU 1



Dialoguer avec les parties prenantes : facteur de performance et de réduction des risques

Comprendre les attentes et les besoins pour apporter des réponses adaptées et construire une relation de confiance.

Le système de gouvernance d'IFPEN s'inspire des principes de la norme ISO 26000 et des orientations stratégiques, et l'engagement en matière de responsabilité sociétale donne lieu à de

nombreux échanges avec ses parties prenantes.

IFPEN, membre du club Développement durable des établissements et entreprises publics, participe et contribue à l'action des établissements publics

Au travers de groupes de travail sur des thèmes de RSO, IFPEN participe à la réflexion et à l'échange de bonnes pratiques, dans le cadre des réglementations en vigueur, de la circulaire du Premier ministre « Engagements de l'Etat pour des services écoresponsables », pour contribuer à l'atteinte des objectifs et pour répondre aux défis de la transition énergétique. Les thèmes sont aussi divers que la gouvernance, les plans de mobilité, les Objectifs développement durable, les changements de comportement ou l'empreinte du numérique.

ENJEU 2



Impliquer les salariés, acteurs et ambassadeurs

Donner du sens aux actions pour fidéliser, impliquer et motiver les salariés et leur permettre d'innover.

La **politique de ressources humaines d'IFPEN** se donne comme priorité d'identifier et d'anticiper les compétences nécessaires pour répondre aux ambitions de son Contrat d'objectifs et de performance et à l'évolution des orientations nationales sur la transition écologique.

Les priorités définies par IFPEN pour la mise en œuvre de cette politique sociale responsable concernent :

- **l'évolution professionnelle**

  IFPEN s'investit dans le **développement des compétences** de ses collaborateurs, leur **mobilité** et leur **formation**. Les compétences individuelles et collectives des salariés sont un atout majeur de réussite pour IFPEN, qui veille à mettre en cohérence sa stratégie moyen-long terme et les compétences essentielles à la réalisation de ses programmes de recherche et innovation.
  La formation est un moyen privilégié pour maintenir et développer les compétences scientifiques, techniques, comportementales et managériales des salariés.
  La mobilité permet de construire et valoriser les compétences et expertises, de préparer les futurs managers à la prise de responsabilité et de maintenir un niveau d'employabilité élevé.

- **la diversité dans l'emploi**

Considérant que la diversité, sous toutes ses formes, est un facteur d'enrichissement et de performance, IFPEN mène dans ce domaine une politique des plus volontaristes. Celle-ci se décline via des mesures dans les domaines de l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'insertion des jeunes en difficulté et l'accompagnement du handicap.

IFPEN est partenaire de l'association **Elles bougent**, qui œuvre auprès des collégiennes et des lycéennes pour démontrer que les **filières scientifiques et techniques sont accessibles aux femmes**. Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une politique RH tournée vers l'avenir : **encourager la mixité aujourd'hui, c'est augmenter ses chances de réussite pour l'innovation de demain**.

Avec un score de 95/100, notre index Égalité professionnelle reflète nos efforts constants pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances. Ces dernières années, nous avons mis en place des actions fortes qui nous ont permis d'atteindre la note maximale de 100 depuis 6 ans. Aujourd'hui, nous restons pleinement engagés dans l'accompagnement des femmes vers les postes à responsabilités, avec un objectif de retrouver un score de 100.
L'index se compose de cinq critères qui évaluent les inégalités salariales entre les femmes et les hommes :

- Indicateur écart de rémunérations : 40
- Indicateur écart de taux d'augmentation : 20
- Indicateur écart de taux de promotion : 10
- Indicateur retour de congés maternité : 15
- Indicateur hautes rémunérations : 10

Conformément à la loi « Rixain » du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, **IFPEN publie son écart de représentation entre les hommes et les femmes parmi les cadres dirigeants**.
Pour 2025, le ratio Femmes/Hommes parmi les cadres dirigeants est de :

- 33 % de femmes
- 67 % d'hommes

Cette démarche et les dispositions mises en place par IFPEN sont également complétées par un « Accord d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». IFPEN s'est ainsi fixé des priorités sur les domaines d'actions qui lui paraissent particulièrement importants sur le champ de l'égalité professionnelle. Ainsi, les domaines d'action retenus sont les suivants :

- la formation
- le recrutement
- l'évolution professionnelle et la formation

- les comportements

Cet accord répond également au GEP (Gender Equality Plan), dans le cadre des conditions obligatoires des projets collaboratifs subventionnés par Horizon Europe de la Commission Européenne.

Pour les établissements publics de recherche à caractère industriel et commercial, les indicateurs 2025 relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités mentionnés à l'article L. 311-2 du code de la recherche, sont les suivants :

Indicateurs de l'article 2 relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

1° Part de femmes dans l'effectif global selon la catégorie d'emploi

OUVRIERS	EMPLOYES	Techniciens et Agents de Maitrise	Ingénieurs et Cadres
--	29%	45%	34%

2° Part des femmes parmi les cadres dirigeants et au sein des instances dirigeantes

COMEX	33%

Situation au 31/12/2025

3° Part des femmes parmi les coordonnateurs de projets de recherche ou d'opérations d'étude ou d'expertise dans le cadre d'appels à projet nationaux, européens ou internationaux

Chefs de projets	30%

Situation au 31/12/2025

A IFPEN la fonction chef de projet, tous types de projets confondus, est la première marche vers les carrières de management. C'est un moyen pour les femmes de tester les postes à responsabilité et

pour l’entreprise de préparer ses plans de succession. Des actions sont menées dans le respect de l’accord égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour que le pourcentage de femmes cheffes de projet (30% au 31/12/2025) soit similaire au pourcentage de femmes cadres dans la R&I (29% au 31/12/2025).

4° Personnels bénéficiant d'un temps partiel

Femmes	Hommes
67%	33%

Répartition par genre des personnels bénéficiant d'un temps partiel au 31/12/2025

5° Personnels avant bénéficié d'un congé lié à la parentalité

Femmes	Hommes
41%	59%

Répartition par genre des personnels présents au 31/12/2025, et ayant bénéficié des congés suivants en 2025:
Congés maternité | Congés paternité | Congés liés à l'adoption | Congés parentaux à 100% | Congés divers liés à la parentalité

Indicateurs de l’article 3 relatifs aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités

1° Existence d'un document de cadrage pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

OUI

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de la diversité qu’IFPEN souhaite promouvoir dans le cadre de sa responsabilité sociétale. Un 5ème accord depuis 2011 a été signé en date du 01/01/2024 pour une durée de 4 ans.

2° Existence d'un guide visant à sensibiliser les recruteurs aux risques de discrimination ?

NON

Il n'existe pas de guide à proprement dit. Mais le personnel RH est naturellement formé à la non discrimination et ce sujet fait partie de la formation des managers. Enfin par accord d'entreprise, toute personne participant à une action de recrutement peut demander une formation sur le sujet de la non discimination.

3° Existence d'un document de cadrage relatif à l'organisation du temps de travail ?

OUI

Le temps de travail et l'organisation du temps de travail ont pour référence l'accord de 1998 et ses 2 avenants de 1999 et de 2000. IFPEN a mis en place le télétravail depuis 2019. Un accord QVCT, permet une conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

4° Existence d'un dispositif d'accompagnement à la parentalité ?

OUI

A IFPEN il existe plusieurs dispositifs en faveur de la parentalité gérés par différents documents internes. Quelque soit leur source, toutes les informations sont accessibles par chaque salarié sur le site intranet de l'entreprise.

5° Part des femmes dans les commissions ou jurys de recrutement désignés par l'employeur

Non Applicable

6° Nombre et types d'actions de communication visant à favoriser l'implication de tous les personnels et l'appropriation des enjeux de l'égalité professionnelle

OUI

Une quinzaine d'actions de communication ont été réalisées sur le sujet en 2025 :

- Communication externe via notre site web institutionnel et nos réseaux sociaux
- Communication interne par des campagnes d'e-mailing, des flashs d'actualité sur notre intranet relayés sur écrans d'affichage et des animations/ateliers sur nos 2 sites de Rueil et Lyon

Exemple de thématiques abordées :
Index égalité IFPEN = 95%
Participation à la campagne "science, un métier de femme"
Journée internationale du droit des femmes
Actions dans le cadre de Elles bougent
...

7° Existence de formations à l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, selon la catégorie professionnelle ?

OUI

Tout le personnel a été formé et évalué sur le sujet en 2021/2022. Cette formation est depuis obligatoire pour tout nouvel entrant dans la société, et reste en libre service pour tout le personnel en place.

- **le maintien à haut niveau de la prévention des risques (santé, sécurité, risques psychosociaux)**

  L'implication d'IFPEN dans la sécurité de ses salariés et ceux des entreprises intervenantes sur ses sites est un engagement prioritaire. Un système de management de la santé et de la sécurité est déployé par IFPEN sur la base du référentiel OHSAS 18001.

La prévention des risques s'articule autour de trois axes :

- ***la prévention par les services de prévention et de santé au travail autonomes (SPSTA)***
  Afin de veiller à la santé physique et mentale au travail de chaque collaborateur, les SPSTA évaluent de façon permanente les risques d'atteinte à la santé ou d'accident dans une situation de travail. Il s'agit d'assurer la prévention et la protection, l'information et la formation des collaborateurs afin qu'ils soient les acteurs de leur santé et de leur sécurité au quotidien.

- ***la sécurité***

  La Politique Santé et Sécurité signée début 2026 s'inscrit dans la volonté d'IFPEN de développer davantage la culture sécurité et de faire évoluer les comportements individuels et

collectifs.

Les axes majeurs pour renforcer cette culture sont les suivants :
- l'engagement individuel de chacun ;
- l'engagement des managers en tant qu'acteurs exemplaires ;
- l'engagement des donneurs d'ordre et des services supports pour sélectionner les entreprises intervenantes performantes ;
- l'attention portée à la qualité de vie au travail et aux facteurs susceptibles de générer des situations de mal-être.

Les deux établissements sont par ailleurs adhérents aux associations MASE Normandie et Auvergne-Rhône-Alpes.

- ***la gestion des risques psychosociaux***
  La prévention des risques psycho-sociaux fait partie du quotidien et implique toutes les parties prenantes de l'entreprise ; l'objectif est d'être plus performant collectivement par le mieux-être au travail. La démarche adoptée par IFPEN est une approche pluridisciplinaire qui s'appuie sur l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour recueillir et croiser les différentes perceptions, et construire ainsi une vision complète des situations à analyser.
  En 2021, IFPEN a signé avec ses partenaires sociaux un avenant à l'accord d'entreprise sur la mise en œuvre du télétravail, témoin de la volonté de faire évoluer les modes de fonctionnement, tout en facilitant l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Grâce à des temps de transport diminués, le télétravail contribue à des gains en termes de performance (en raison de la diminution de la fatigue liée à ces déplacements), ainsi qu'à la réduction de l'empreinte environnementale des déplacements domicile-travail. Les salariés ont été sensibilisés aux écogestes numériques, aux bonnes pratiques permettant d'allier télétravail et cyber sécurité et ont été informés de leur droit à la déconnexion.

Chiffres clés au 31 décembre 2025
Nombre de jours télétravaillés : 88 467
Nombre de personnes ayant télétravaillé* : 1 735
Résultats sécurité : 7 accidents de travail avec arrêt / taux de fréquence IFPEN de 2,60
Taux de travailleurs en situation de handicap : *5,93%*

**Dans le cadre de l'accord de télétravail.*

ENJEU 3



Réduire l’empreinte environnementale

Lutter contre le changement climatique ; préserver les ressources naturelles ; protéger la biodiversité.

IFPEN veille, en tant qu’organisation écoresponsable, à **limiter les émissions moyennes de CO_2** engendrées dans le cadre de ses activités et de son fonctionnement.

- **Réduire les émissions de CO_2 grâce aux plans de mobilité**

  IFPEN promeut et privilégie les modes de transports doux. L’objectif poursuivi est d’améliorer les déplacements des salariés et de favoriser l’utilisation de modes de transports alternatifs à l’autosolisme.

  En outre, IFPEN s’attache depuis de nombreuses années à adapter son parc automobile, d’une part, en réduisant le nombre de véhicules et, d’autre part, en réduisant le taux moyen d’émissions de CO_2 de celui-ci en remplaçant les véhicules par d’autres moins émetteurs de CO_2.

Promouvoir une mobilité décarbonée

IFPEN, soucieux de son environnement, conduit une démarche de plan de mobilité depuis de nombreuses années et poursuit ainsi son engagement dans la **mobilité douce et durable**.

L’objectif d’IFPEN, dans le contexte du changement climatique et de la transition énergétique, est de rechercher des solutions pour ses salariés et d’améliorer l’offre de transport dans une optique de réduction d’émissions de CO_2.

Sur le site de Lyon où l’offre de transports en commun est peu développée, IFPEN adhère à un Plan de déplacement interentreprises conduit par l’Association pour le développement durable de la Vallée de la chimie (ADDVC) en concertation avec la métropole de Lyon.

IFPEN a mis en place un système d’achat individuel subventionné de vélos classiques et de vélos à assistance électrique (VAE), ainsi que le Forfait mobilité durable (FMD) qui a remplacé l’indemnité kilométrique vélo. **En 2025, 318 salariés ont utilisé leurs vélos pour leurs trajets domicile-travail.**

IFPEN veille également à limiter les déplacements professionnels des salariés entre ses deux sites en développant son parc de salles de visioconférence et d’audioconférence.

- **Gérer et valoriser les déchets**

  La démarche de préservation des ressources via la qualité de tri de ses déchets vise à augmenter leur recyclage ou leur valorisation.

  Au-delà de l'objectif de réduction des déchets car « *le meilleur déchet est celui que l'on ne produit pas* », IFPEN s'attache à :
  - augmenter son taux de valorisation matière en réduisant la part de la valorisation énergétique et / ou de l'enfouissement,
  - maintenir la qualité de tri et pérenniser les filières existantes.

Le tri centralisé : une étape nécessaire pour évoluer vers le zéro déchet

Après trois ans de tests dans plusieurs directions, IFPEN a déployé en 2019 le tri centralisé des déchets à l'ensemble des directions des deux sites. L'objectif est d'améliorer la qualité du tri pour augmenter la valorisation globale des déchets.

Ce projet prend en compte toutes les dimensions du développement durable : au-delà des aspects économique et environnemental, il revêt un caractère social en prévenant le risque de troubles musculo-squelettiques chez les personnes qui manipulent les contenants de déchets.

Chiffres clés au 31 décembre 2025
Volume des déchets : 484 tonnes de déchets non dangereux (DND) et de déchets industriels dangereux (DID) produits, contre 522 tonnes en 2024.
Taux de valorisation globale des déchets : 83 %
Taux de valorisation matière des DND : 61 %

- **Des engagements énergétiques dans la durée pour son patrimoine immobilier**

  La maîtrise des consommations et émissions de Gaz à effet de serre (GES) des bâtiments d'IFPEN est un enjeu stratégique. L'**amélioration énergétique dans les bâtiments** constitue un axe de progrès multiple, tant sur le plan environnemental que social et économique.
  La **performance énergétique** constitue un élément prioritaire dans les projets de réhabilitation et de construction, la sensibilisation du personnel aux écogestes, la rationalisation des consommations des zones les plus énergivores et le déploiement de pilotage des équipements.

Un bilan carbone a été réalisé en 2024 sur les données 2023. Le bilan a porté sur le scope 1 (les émissions directes), le scope 2 (les émissions indirectes) et le scope 3 (les autres émissions

indirectes pertinentes pour les activités d'IFPEN, telles que les déplacements des salariés). Le résultat est de 30 000 tCO_2e émises.

- **Une informatique responsable**

  Les équipements du système d'information ont des impacts significatifs sur l'environnement tout au long de leur cycle de vie. Ils concernent notamment les émissions de CO_2, les rejets de substances toxiques, la production de déchets (DEEE) mais également, via les périphériques, la consommation de papier et de cartouches.

  IFPEN poursuit ses actions dans sa démarche de ***Green IT*** et a lancé en 2020 une réflexion sur la mise en place d'une stratégie visant à réduire l'empreinte environnementale du numérique via la sensibilisation des salariés aux écogestes du numérique, la maîtrise de la consommation énergétique des équipements et une politique d'achats de matériels écoresponsables et/ou labellisés..

ENJEU 4



Promouvoir une économie responsable

Soutenir l'innovation et l'entreprenariat ; entretenir des relations responsables avec les fournisseurs ; renforcer le développement et l'attractivité du territoire

Acteur public de la recherche et de la formation, IFPEN accompagne la **transition écologique** et crée de la **richesse et de l'emploi**.



Rapport d'activité 2025 *(PDF - 3.7 Mo)*

Dans le cadre de son fonctionnement, IFPEN **associe les entreprises partenaires** à sa démarche et apporte son **soutien au développement des territoires** sur lesquels il est implanté.

Pour valoriser sa démarche de développement durable dans toutes ses dimensions, IFPEN est

attaché à y associer ses fournisseurs et sous-traitants ; ce qui permet une **amélioration continue et réciproque**.

La politique Achats d'IFPEN intègre le respect d'exigences en matière de sécurité, de qualité et de développement durable. Dans sa mise à jour de 2017, elle inclut aussi l'objectif de généraliser la dématérialisation du processus Achats conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

La Charte d'achats définit quant à elle les règles que doivent respecter IFPEN et ses fournisseurs pour contribuer à la maîtrise des risques sociaux et environnementaux liés à la sous-traitance des services. Elle souligne l'engagement sociétal de l'entreprise par des principes éthiques plus larges : prévention de la corruption et des situations de conflits d'intérêts, non-discrimination, protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement au travail, respect des droits humains fondamentaux et prévention du travail illégal.

Depuis 2017, les appels d'offres relatifs à l'achat des biens intègrent des critères environnementaux sur les biens eux-mêmes, leurs emballages, leur transport ou l'optimisation du nombre de livraisons. L'objectif est d'améliorer les prestations, d'en optimiser le coût global en réduisant notamment les émissions de CO_2. Les exigences sociales sont également prises en compte avec les marchés réservés aux ESAT.

- **Des sous-traitants impliqués et associés à la démarche développement durable**

  IFPEN s'associe à ses prestataires pour identifier et mettre en œuvre en commun des solutions écoresponsables :
  - à travers l'écolabellisation en demandant à ses sous-traitants d'utiliser le plus possible des produits écolabellisés notamment pour les prestations de nettoyage courant des locaux et pour la restauration,
  - en privilégiant le bio et en favorisant un approvisionnement local de qualité ou en prenant en compte les spécialités culinaires d'un territoire,
  - en favorisant le travail de jour notamment par la mise en place d'une démarche de progrès avec l'entreprise de nettoyage.

Les appels d'offre réalisés pour la restauration d'entreprise sur les deux sites en 2019 ont intégré des critères environnementaux. En effet, ils ont visé à permettre non seulement aux collaborateurs de mieux s'alimenter mais également à s'inscrire dans les dispositions de la loi EGalim* pour réduire le gaspillage alimentaire, développer la part des produits bio, labellisés et de proximité, et réduire le plastique.

Chiffre clé au 31 décembre 2025
Taux d'achat de produits bio dans les restaurants : 23,5 %

- **Promouvoir la dynamique territoriale**

IFPEN est implanté à Rueil-Malmaison (92) en région île-de-France ainsi qu'à Solaize (69), en région Auvergne-Rhône-Alpes. IFPEN entretient des relations étroites avec les acteurs publics aux niveaux local, métropolitain, territorial ou régional. Ces nombreuses relations reflètent la volonté d'IFPEN d'être acteur du dynamisme économique et du renforcement des capacités de recherche, de transfert de savoirs et d'innovation de ses territoires d'implantation.

Enjeux

Lien vers la page web :