

Politique diversité et inclusion

Engagement 4 : Offrir un environnement de travail inclusif et stimulant

Engagement 6 : Favoriser l'engagement individuel et collectif des collaborateurs d'Idex

Idex, signataire de la [Charte de la diversité](#) depuis 2021 et d'une [déclaration relative aux droits humains](#) en 2024 a la conviction que la diversité est une force et s'engage à :

- lutter contre toute forme de discrimination (notamment liée au sexe, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap, ou à l'origine)
- promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de ses équipes à tous les niveaux, et une égalité de traitement tout au long de la carrière.

Un enjeu partagé

La politique diversité et inclusion est élaborée et pilotée conjointement par la direction des ressources humaines (DRH) et la direction de l'engagement du groupe.

Les grandes orientations de cette politique ainsi que le suivi de sa mise en œuvre sont abordées à l'occasion des comités RSE qui se réunissent mensuellement sous la présidence du président-directeur général du groupe.

Sa mise en oeuvre opérationnelle mobilise l'ensemble des collaborateurs du groupe et notamment :

- le réseau des responsables ressources humaines (RRH) des directions régionales et filiales
- les managers
- les réseaux constitués spécifiquement autour de certaines thématiques (*cf. infra*).

Cette politique est mise à jour en tant que de besoin et au moins une fois par an.

La définition des priorités et des plans d'actions associés s'appuie notamment sur le recueil des perceptions et attentes des collaborateurs d'Idex, à travers une enquête administrée par un organisme externe, tiers de confiance. Après une première édition en 2024, la deuxième édition du "**Baromètre diversité**", en février 2026, montre :

- **Une situation perçue comme en net progrès en matière de diversité et inclusion...**

Diversité : "Je trouve que mon entreprise renvoie l'image d'une entreprise diverse" (↗ **4/5 en 2026** vs. 3,9/5 en 2024)

Engagement : "J'ai le sentiment d'évoluer dans une entreprise qui s'engage en faveur de la diversité et de l'inclusion" (↗ **3,7/5 en 2026** vs. 3,6/5 en 2024)

Sentiment d'inclusion : "Je me sens inclus.e et respecté.e chez Idex" (↗ **4,1/5 en 2026** vs 4,0 en 2024)

- ... notamment en matière de lutte contre les discriminations

Politique antidiscriminatoire : Je trouve que la politique interne de Idex vise à supprimer les discriminations. (↗ **4,0** vs 3,8)

Mesures antidiscriminatoires : Je pense que Idex prendrait les mesures appropriées pour réagir face à une situation de discrimination, si la situation se présentait (↗ **3,9** vs 3,8)

Tolérance 0 : Idex ne tolère pas les blagues sexistes, racistes, homophobes, etc. (↗ **4,0** vs. 3,5)

- des répondants qui se sentent mieux informés et outillés

Communication sur les procédures en interne : Si j'ai une question sur une situation de discrimination ou de harcèlement, je connais la procédure à suivre, les personnes à contacter dans l'entreprise (↗ **58%** vs 46% en 2024 : + 12 pts)

Formation : j'ai déjà suivi des formations au cours de ma carrière sur les enjeux de Diversité et inclusion. (↗ **52%** vs 17% : + 35 pts)

Managers : En tant que manager, j'ai le sentiment d'être suffisamment équipé.e / formé.e pour développer une culture inclusive dans mon équipe (↗ **3,9** vs 3,3)

Ces résultats ont également mis en évidence des pistes d'approfondissement de nos actions :

- **intensifier la communication interne** sur les actions existantes, dont certaines demeurent ignorées des salariés qui pourraient en bénéficier
- **poursuivre les actions de formation des managers** afin qu'ils disposent des connaissances et outils nécessaires pour prendre en charge les situations auxquels ils peuvent être confrontés
- **déployer de nouvelles actions relatives à la lutte contre le sexisme et contre le racisme.**

Un plan d'action pluriannuel pour favoriser la prise en compte du handicap

En 2022, Idex a signé un accord d'entreprise sur le handicap pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap chez Idex. Cet accord a été renouvelé et agréé en avril 2025.

Formation, information et sensibilisation

Pour contribuer à lever les préjugés et idées fausses sur la handicap et permettre aux personnes concernées d'en parler librement si elles le souhaitent et d'accéder à leurs droits, Idex déploie des actions de formation, d'information et de sensibilisation.

Tous les canaux de communication - affichage, intranet, réseaux sociaux - sont mobilisés pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs d'Idex, notamment dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH). Des

collaborateurs en situation de **handicap, notamment invisible**, contribuent à ces actions en partageant leur expérience.

En 2025, 77 ateliers ont été organisés partout en France à l'occasion de la SEEPH. 598 collaborateurs, soit 40% de plus qu'en 2024, ont ainsi pu participer à une sensibilisation au handicap, à travers des conférences, ateliers ludiques ou de réalité virtuelle...

Afin que tous les collaborateurs d'IDEX soient informés de leurs droits et des initiatives prises par le groupe, l'accord d'entreprise a fait l'objet d'une note de synthèse largement diffusée, en s'appuyant notamment sur le réseau des 18 "**Relais handicap**" au siège et en région. C'est d'ailleurs avec ce réseau et l'ensemble des parties prenantes que le séminaire des acteurs du handicap a ouvert la voie au renouvellement de l'accord en 2025.



Les "Relais handicap" et les responsables des ressources humaines ont bénéficié d'une formation de deux demi-journées. Des formations digitales sont proposées aux managers (3 modules) et à l'ensemble des collaborateurs d'IDEX (format bref de 10 mn).

Maintien dans l'emploi

Pour permettre à ses collaborateurs de travailler dans de bonnes conditions, IDEX :

- les accompagne dans leurs démarches de demande ou de renouvellement de leur "Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé" (RQTH)
- répond à leurs demandes ou leur propose des aménagements adaptés à leur situation.

Les "Relais handicap" ont été dotés d'un "Guide du maintien dans l'emploi" leur fournissant les clefs pour apporter les réponses appropriées.

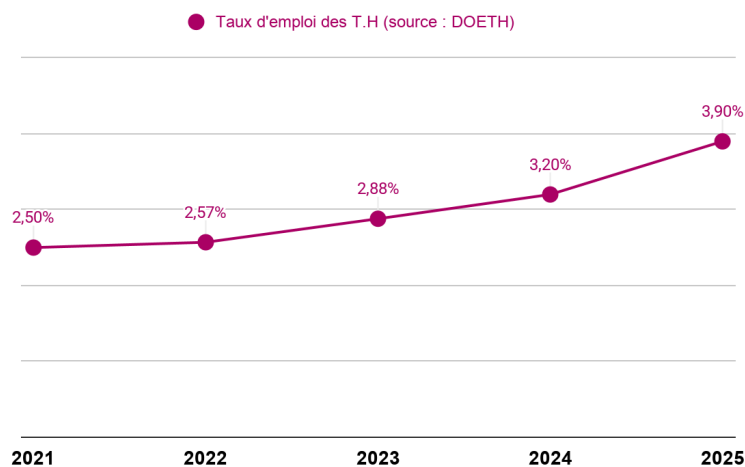
Pour favoriser l'échange et le recueil des besoins d'aménagements éventuels, IDEX propose un entretien annuel à tous les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap. En 2025, 94% d'entre eux en ont bénéficié.

Recrutement et intégration des travailleurs en situation de handicap

En partenariat avec les opérateurs publics de l'emploi et des acteurs du monde associatif, IDEX :

- fait évoluer ses pratiques de recrutement pour rendre ses offres plus visibles et "handi-accueillantes"
- participe à des salons et forums de recrutement spécialisés, à l'échelle nationale comme à l'échelle locale.

L'ensemble de ces actions ont contribué à une nette augmentation de la part des personnes en situations de handicap dans les effectifs, passé de **2,32% en 2020 à 3,9% en 2025**.



Un accord ambitieux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Idex compte **17,3% de femmes** au sein de ses équipes en 2025. Cette proportion reste faible, comme dans les secteurs de l'énergie et de l'industrie en général, mais a nettement augmenté au cours des dernières années (12,6% en 2020).

Les femmes sont mieux représentées parmi les cadres (24,4% des cadres en 2025). Idex s'est fixé l'objectif d'atteindre 28% de femmes parmi les cadres à horizon 2030.



Convaincus que les femmes ont toute leur place dans tous les métiers du groupe Idex et à tous les niveaux de responsabilité, Idex a conclu un accord d'entreprise avec les organisations syndicales en septembre 2023 en vue de favoriser la mixité et d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Formation, information et sensibilisation

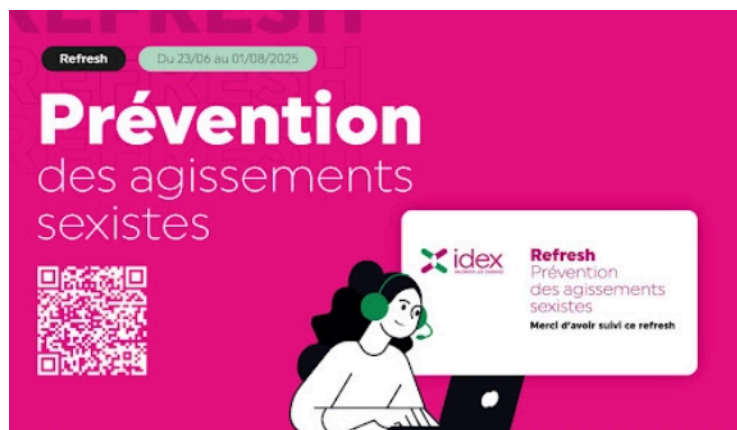
Tous les canaux de communication - affichage, intranet, réseaux sociaux - sont mobilisés pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs d'Idex.

Une conférence et des ateliers sont organisés tous les ans à l'occasion de la journée nationale de lutte contre le sexisme depuis 2024. Le réseau de femmes Idex0Féminin est mobilisé pour mettre en valeur les parcours de femmes chez Idex, en interne mais aussi en externe. Idex compte ainsi 49 marraines et relais qui participent régulièrement aux événements de **promotion de la mixité dans les métiers** organisés par l'association Elles Bougent (accueil de visites sur des



Visite de notre réseau de chaleur de Nice Méridia par 16 collégiennes du Collège René Cassin, dans le cadre de notre partenariat avec l'association "Elles Bougent"

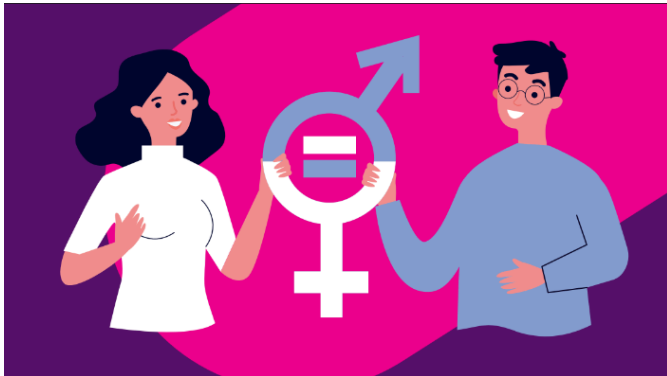
sites Idex, témoignages en milieu scolaire...).



Depuis 2024, des modules de sensibilisation sur la prévention des des violences sexistes et sexuelles sont disponibles sur la plate-forme de formation digitale d'Idex. Pour mieux prévenir et réagir face à ces situations, les responsables des ressources humaines ont été formés en février 2025. En 2025, un module "refresh" (module bref de formation digitale) dédié à la prévention du sexisme a été réalisé par 93% des collaborateurs du groupe.

Créer les conditions d'un égal accès aux emplois et responsabilités professionnelles

Idex veille à ce que les descriptifs de poste dans les offres et fiches de poste soient non genrés.



Pour encourager les candidatures de femmes et lutter contre l'auto-censure et les biais inconscients, l'accord prévoit la pré-sélection d'au moins une candidature de femme dans le cadre des processus de recrutement (lorsque ces candidatures existent et sont pertinentes au regard des caractéristiques du poste).

Le groupe s'engage à évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes, et à maintenir la part variable liée aux primes d'objectifs des salariés en congé de maternité, congé d'adoption ou congé "second parent" / de paternité.

Mieux accompagner la parentalité et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Un guide de la parentalité mis à disposition de tous les collaborateurs d'Idex les informe sur leurs droits et sur les mesures complémentaires proposées par Idex, dont :

- des entretiens de départ et de retour avec le manager et le responsable des ressources humaines pour les congés de maternité et d'adoption
- des autorisations d'absence supplémentaires et des adaptations du temps et de l'organisation du travail pour les femmes enceintes
- une autorisation d'absence de trois jours en cas de fausse couche pour la mère comme pour le second parent
- le maintien du salaire de base pendant toute la durée du congé d'accueil de l'enfant et de paternité afin d'encourager sa prise intégrale. En 2025, ce congé a été pris dans son intégralité par 62% des personnes concernées¹.



Couverture de notre guide de la parentalité

¹ En 2022, ce chiffre est de 59 % à l'échelle nationale selon une étude de l'[Institut National d'Études Démographiques \(INED\)](#)



GUIDE DU
COLLABORATEUR
PROCHE AIDANT

IDEX met à disposition un guide dédié au collaborateur proche aidant (1 personne sur 5 est concernée en France) pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Ce guide IDEX centralise les droits légaux, les services de mutuelle et les dispositifs IDEX notamment le don de jours de soutenir concrètement, librement, anonymement, leurs collègues — renforcé par un abondement de l'entreprise — pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Un dispositif d'alerte éthique ouvert à tous

Un dispositif d'alerte est à la disposition de tous les collaborateurs du groupe ainsi qu'à ses parties prenantes externes à l'adresse alertes@idex.fr.

Victimes ou témoins d'actes ou comportements contraires aux lois et réglementations en vigueur et/ou aux principes d'intégrité et de respect des droits humains (pratiques contraires à l'éthique des affaires, discrimination, harcèlement, atteintes à l'environnement...) peuvent, via ce canal, saisir de manière confidentielle le comité éthique du groupe, composé de la directrice juridique, de la directrice des ressources humaines, de la directrice de l'engagement et du directeur des finances.

L'existence de ce dispositif d'alerte fait l'objet de communications récurrentes afin d'en assurer la notoriété au sein des équipes.

Des actions de sensibilisation et des propositions pour favoriser l'engagement des collaborateurs d'IDEX

Depuis 2024, un module de sensibilisation sur la prévention des discriminations liées aux origines est proposé sur la plate-forme de formation digitale d'IDEX.

IDEX propose régulièrement à l'ensemble de ses collaborateurs des **“Master-class Engagement”** retransmises en direct et disponibles en replay. Les thématiques abordées ont notamment concerné : la lutte contre les discriminations racistes, antisémites et anti LGBT, la lutte contre les violences faites aux femmes, la lutte contre le sexisme, le handi-sport, le handicap invisible...

Le groupe encourage tous les collaborateurs qui le souhaitent à devenir acteurs des changements à l'œuvre pour une société plus durable et plus solidaire, en partenariat avec des acteurs associatifs et dans le cadre de coalitions telles que Les entreprises s'engagent.

Ces propositions concernent plus particulièrement la promotion de la diversité et de l'inclusion :

- **la mixité des métiers**, en partenariat avec Elles Bougent (*cf. supra*)
- **l'insertion professionnelle des jeunes et l'égalité des chances**, notamment à travers
 - un programme de mentorat en partenariat avec JobIRL (40 salariés engagés dans ce programme)
 - la mobilisation de nos collaborateurs sur le "I dex College Tour" qui a déjà permis de sensibiliser plus de 3000 collégiens aux métiers de la transition énergétique
- **l'intégration professionnelle des réfugiés**, notamment à travers :
 - un programme de mentorat en partenariat avec Kodiko (40 salariés engagés dans ce programme)
 - la participation d'I dex à la coalition Tent Partnership for refugees
- **la réinsertion professionnelle des détenus**, à travers les actions déployées par les responsables insertion professionnelle présents sur les sites de l'administration pénitentiaire dans le cadre de marchés délégués et la formation des responsables des ressources humaines à l'accueil des sortants de détention...



Fatoumata et Adèle, engagées dans le programme de mentorat avec l'association Kodiko