



## FICHE LAURÉAT

IPSEN PHARMA BIOTECH  
1<sup>ER</sup> PRIX

### FICHE D'IDENTITE DE L'ENTREPRISE

<b>Date de Création</b>	1990
<b>Secteur d'Activité</b>	Production pharmaceutique
<b>Effectif</b>	260
<b>CA</b>	224 millions d'euros
<b>Adresse</b>	ZE du plateau de Signes 83870 Signes



### PRÉSENTATION

Le groupe Ipsen est un laboratoire pharmaceutique français indépendant de dimension mondiale. Le site de Signes fait partie des 5 sites implantés sur le territoire français, spécialisé dans la production de formes injectables, notamment des formes à libération prolongée de peptides sur les secteurs de l'oncologie, les neurosciences et les maladies rares (Décapeptyl®, Somatuline® et Nutropin AQ®, ...). Il produit près de 50 % des ventes de médicaments du Groupe (environ 2,9 millions de boîtes par an) et exporte des lots dans plus de 70 pays.

Ipsen Pharma Biotech a inscrit le capital humain au cœur de sa stratégie d'entreprise. Partant du principe que la performance de l'entreprise se développera avec l'engagement des collaborateurs, l'objectif d'Ipsen Pharma Biotech depuis 2015 est d'évaluer et d'augmenter cet engagement par des actions participatives et attractives.

## POINTS PARTICULIERS REMARQUÉS PAR LE JURY

Investissements forts et réels sur la gouvernance de l'entreprise, l'éthique, le dialogue social, la biodiversité, l'efficacité énergétique, la gestion des ressources.

### VOLET SOCIÉTAL

- Certification ISO 14001 depuis 2011, qui donne un cadre pour maîtriser les impacts environnementaux engendrés et conduit à une amélioration permanente de sa performance environnementale.
- Norme OHSAS 18001 en 2017, dont l'objectif est de fournir aux entreprises un support d'évaluation et de certification de leur système de management de la santé et de la sécurité au travail, compatible avec les normes internationales de systèmes de management.
- Objectif d'être certifié en ISO 50001 fin 2018, norme qui vise l'amélioration de la performance énergétique.
- Pratiques éthiques appliquées à toutes les transactions utilisant des outils partagés par les collaborateurs et la direction.

### VOLET SOCIAL

- 87,3 % du personnel est en CDI, 5% de la masse salariale allouée à la formation, et le turnover de l'effectif est de moins de 1%.
- Développement de la communication et de l'implication des collaborateurs avec le partage de la stratégie dans des groupes de travail incluant les différents niveaux hiérarchiques.
- Engagement et signature de tous les collaborateurs sur l'ambition de l'entreprise à horizon 2020, et sur la stratégie à long terme combinant évolution, pérennisation des emplois, intérêt pour tous, développement des compétences...
- Mise en place en 2018 d'une charte de la bienveillance.
- Pilotage par un groupe de travail constitué de collaborateurs de différents services, de différents niveaux hiérarchiques dans l'entreprise avec mise en place d'indicateurs pour l'évaluer.
- Engagement et signature de tous les collaborateurs sur l'ambition de l'entreprise à horizon 2020. Implication de salariés dans les projets.
- L'entreprise développe l'employabilité de ses collaborateurs et l'amélioration des compétences au-delà des besoins du métier, sans discrimination.

### VOLET ENVIRONNEMENTAL

- Hausse du pourcentage de valorisation des déchets chaque année (entre 59% et 65%) sur 3 ans.
- 100% de déchets triés ou valorisés et aucun déchet enfoui.
- Travail engagé sur la réduction des solvants et/ou remplacement par d'autres moins dangereux.
- Gains en efficacité énergétique depuis plusieurs années :
  - Électricité : - 7,8 % de consommation brute en 2017 vs 2016
  - Gaz : - 1 % de consommation brute en 2017 vs 2016 et -4% en 2016 vs 2015
- Mise en place de livraisons directes à partir du site, sans passer par la plate-forme nationale pour limiter l'impact CO<sup>2</sup>.
- Utilisation de produits recyclés pour les emballages.
- Étude de la faune et de la flore sur le site et partage avec les collaborateurs.

- Promotion des éco-gestes avec des actions concrètes auxquelles participent les salariés : ramassage des déchets dans la ZI, ramassage sur la plage de Bandol.

## **CE QUI A EMPORTÉ L'ADHÉSION DU JURY**

### **Des actions concrètes en faveur de la QVT**

- Mise en place d'une charte de la bienveillance.
  - Mise en place d'indicateurs et mesure de la perception des salariés.
  - Pilotage par un groupe de travail constitué de collaborateurs de différents services, de différents niveaux hiérarchiques dans l'entreprise.
- Création de groupes d'échanges de collaborateurs de différents niveaux hiérarchiques avec le partage de la stratégie.
- Culture d'amélioration continue avec valorisation des idées d'améliorations (plus de 800 idées enregistrées en 2018).

### **Des actions concrètes en faveur de l'environnement.**

- Déchets éventuellement réutilisables mis à disposition des autres entreprises de la zone.
- 100% de déchets triés et valorisés et aucun déchet enfoui.
- Travail engagé sur la réduction des solvants et leur remplacement par d'autres moins dangereux.
- Étude de la faune et de la flore sur le site et partage avec les salariés pour sensibiliser à leur protection.
- Promotion des éco-gestes avec des actions auxquelles participent les salariés : ramassage des déchets dans la ZI, ramassage de déchets sur la plage de Bandol.

### **Un résultat sur l'engagement des salariés.**

- Le taux d'engagement des salariés a été mesuré à 87% (Sondage TNS Sofres), ce qui est très supérieur à la moyenne des entreprises.