

Rapport Développement Durable 2016



ATALIAN
GLOBAL SERVICES

1. Préambule

Chiffres clés du Groupe	4
2016 en bref	6
Déploiement à l'international	8
	10

2. Renforcer notre stratégie RSE pour l'avenir

Se remettre en question	12
En faire profiter nos clients	14
	18

3. Valoriser l'Homme avant tout

Tendre la main	20
Prêter attention à chacun	22
Regrouper autour de valeurs fortes	24
	30

4. Maîtriser notre impact sur l'environnement

Repenser l'innovation	32
Déployer nos actions en faveur de l'environnement	34
	36

5. Agir pour un monde meilleur

S'engager pour demain	38
	40

6. Évaluer nos résultats

42

7. Glossaire

46





1. Préambule

Chiffres clés du Groupe	6
2016 en bref	8
Déploiement à l'international	10



Franck JULIEN
Président ATALIAN Holding

Pour une performance durable

Le Groupe affiche des performances économiques très solides : croissance régulière et saine, internationalisation rapide.

Notre ambition d'être un acteur mondial majeur du Facility Management s'affirme un peu plus chaque jour. Nous sommes aujourd'hui présents dans 29 pays sur 4 continents pour un chiffre d'affaires de 1,860 milliard d'euros.

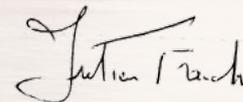
La performance économique est fondamentale mais elle ne suffit pas si nous voulons qu'elle soit durable. Elle doit prendre en compte d'autres dimensions : la performance sociale, sécuritaire, sociétale et environnementale.

Notre démarche RSE s'est fortement structurée ces dernières années comme en témoigne l'obtention en 2016 de la médaille d'or Ecovadis, qui nous place parmi les 5% des entreprises du secteur les mieux notées par cet organisme indépendant.

C'est bien sûr un motif de satisfaction pour le Groupe mais il faut aller plus loin et se projeter sur les années à venir avec des objectifs précis et des plans d'actions concrets dans tous ces domaines.

C'est ce que nous allons faire avec la mise en place d'un Comité Stratégique RSE qui sera en charge d'approfondir et d'accélérer notre démarche RSE au sein de toutes les entités du Groupe.

Je veillerai à ce que le Groupe reste mobilisé sur ce sujet fondamental pour sa réussite.



CHIFFRES CLÉS DU GROUPE

1,860 MD€
(Proforma 2016)

95 000
collaborateurs

4
continents

29
pays dans le monde

25 000
clients

FACILITY MANAGEMENT

ATALIAN coordonne les différents pôles métiers du Groupe, en France et à l'international.

À L'INTERNATIONAL

710 M€ de CA (Proforma 2016)
45 000 collaborateurs

PROPRETÉ



716 M€ de CA

2^{ème} opérateur français
21 000 collaborateurs (ETP)

ESPACES VERTS



67 M€ de CA

2^{ème} opérateur français
700 collaborateurs

MULTITECHNIQUE



174 M€ de CA

6^{ème} opérateur français
1 200 collaborateurs

ENERGY MANAGEMENT



2,2 M€ de CA

150 bâtiments gérés en
France et en Europe

SÉCURITÉ



161 M€ de CA

5^{ème} opérateur français
4 600 collaborateurs

ASSISTANCE AÉROPORTUAIRE



90 M€ de CA

ventilés sur les activités Accueil,
Propreté et Espaces verts du Groupe

ACCUEIL (Partenariat exclusif City One)



181 M€ de CA

2^{ème} opérateur français
4 800 collaborateurs

BÂTIMENT



10,5 M€ de CA

60 collaborateurs



2016 EN BREF

Un nouveau Comité Stratégique RSE

Depuis de nombreuses années, le Développement Durable fait partie des valeurs du Groupe. Cependant, nous avons souhaité voir plus loin, être encore plus dynamique sur le sujet. Pour ce faire, un important travail de remise en question a été mené cette année. Nous avons fait appel à des consultants spécialisés. Des collaborateurs se sont mobilisés. Au terme de cette remise en question, une organisation adaptée et des thèmes de réflexions prioritaires ont été définis. De plus, un Comité Stratégique RSE a été constitué. Ce Comité se réunira une fois par an afin d'élaborer les stratégies de demain en la matière.



Une reconnaissance par EcoVadis

Chacune des actions entreprises a abouti et porté ses fruits. La RSE ATALIAN est désormais totalement portée par l'ensemble des collaborateurs. Notre professionnalisme se voit aujourd'hui récompensé par l'obtention, en octobre 2016, de la médaille d'or EcoVadis. ATALIAN fait désormais partie des 5% des entreprises du secteur les mieux notées.

Une communication interne renforcée

Dans la poursuite de nos évolutions, la Direction QHSE a créé deux supports de communication - une affiche et un livret - formalisant ainsi une Charte RSE, une nouvelle politique QHSE, ainsi que nos engagements auprès de nos clients. Ces deux supports ont été adressés dans l'ensemble des pays et des agences du Groupe pour une communication massive auprès de nos collaborateurs et clients.

Une nouvelle signature

Depuis plusieurs années maintenant, le développement du Groupe s'accélère, la présence à l'international se densifie ; l'image de marque devient capitale. C'est pourquoi la Direction de la Communication a pris la décision de changer de logo et de slogan, et d'harmoniser la Charte graphique dans toutes ses filiales, en France comme à l'international. La signature « Pour de meilleures performances » reflète la mission et l'ambition d'ATALIAN. Il s'agit de dépasser les frontières, d'aller toujours plus loin dans la proposition d'offres de services.

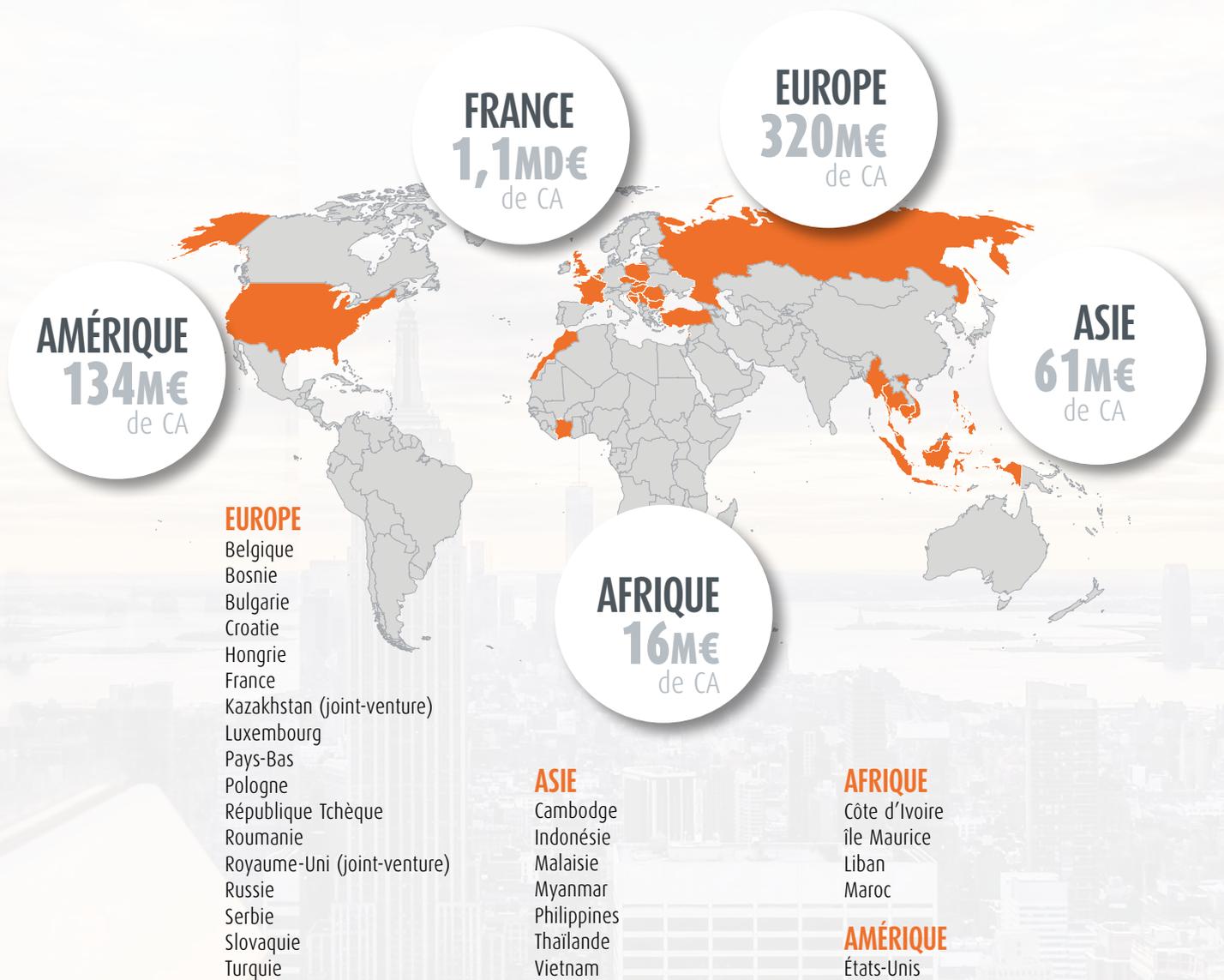


DÉPLOIEMENT À L'INTERNATIONAL

Se donner les moyens de ses ambitions

L'année 2016 a été marquée par le rachat de TEMCO-Euroclean, société spécialisée en propreté, services associés et sécurité, positionnant ATALIAN pour la première fois aux États-Unis. Avec cette acquisition, le Groupe prend une dimension mondiale. Cette acquisition majeure vient renforcer la politique de développement du Groupe à l'international, initiée en 2000 par Franck JULIEN (dont la stratégie est de poursuivre la massification en France et dans les pays déjà implantés et de s'installer dans 3 pays supplémentaires par an).

ATALIAN EST PRÉSENT DANS 29 PAYS DANS LE MONDE



* CA consolidé au 31/08/2016



2. Renforcer notre stratégie RSE pour l'avenir

Se remettre en question **14**

En faire profiter nos clients **18**





Jean-Claude SALTIEL
Président de la Financière ATALIAN

« Le Groupe ATALIAN a démontré depuis sa création sa capacité à saisir le vent de la croissance au moment opportun, à valoriser ses investissements et à gérer les transitions.

L'acquisition de TEMCO-Euroclean en est le parfait exemple, cette opération nous a permis de nous positionner au rang des acteurs « globaux », interlocuteurs de référence des multinationales.

Ces nouveaux enjeux passent par une démarche de transformation et d'innovation afin que l'ensemble des pays, quelle que soit leur taille ou maturité, dispose des mêmes outils et des mêmes procédures et partage leurs bonnes pratiques.

Cette démarche s'intègre bien évidemment à notre stratégie RSE afin de véhiculer au sein du Groupe une culture commune. Celle-ci passe par la valorisation du capital humain (recours à la formation et la gestion des carrières), la transparence, l'intégrité de nos pratiques et conduites et bien sûr le respect de l'environnement.

Grandir ensemble est un challenge formidable qui mobilise l'ensemble des collaborateurs d'ATALIAN. »



SE REMETTRE EN QUESTION

Diffuser les bonnes pratiques

Notre démarche RSE au sein du Groupe atteint aujourd'hui un bon niveau de maturité, qui se traduit d'ailleurs par l'obtention en 2016 de la médaille d'or Ecovadis. Mais notre volonté en tant qu'entreprise responsable ne s'arrête pas là, elle se poursuit et se projette dans les années à venir, afin d'être davantage organisée, structurée, notamment dans les choix de nos actions, projets et décisions.

L'ambition de mettre en place un Comité Stratégique RSE

Notre ambition est de mettre en place notre Comité Stratégique RSE ATALIAN au cours de l'année 2017.

Pour cela, nous avons initié en 2016 un important travail de remise en question de nos réalisations passées en faisant appel à des consultants spécialisés. Ceux-ci ont réalisé plus d'une quinzaine d'entretiens avec les principaux dirigeants et responsables des services des fonctions support.

La mobilisation des collaborateurs a été forte et elle a permis d'établir un bilan précis de nos attentes et du niveau de maturité en matière de RSE des différents métiers et des fonctions support.

Un certain nombre de points ont ainsi pu être relevés et identifiés comme forces/faiblesses et risques/opportunités.

Une organisation adaptée et des thèmes de réflexions prioritaires ont été définis.

L'objectif pour nous désormais sera de se réunir une fois par an lors de ce Comité Stratégique RSE pour discuter, partager et décider des grandes orientations en termes de performance durable :

- Définir et organiser la gouvernance de la démarche RSE du Groupe ATALIAN ;
- Aboutir à un socle commun d'engagements RSE et à des engagements propres à chaque métier ;
- Pouvoir définir et agir sur des axes prioritaires visant à atteindre une performance durable ;
- Identifier le modèle économique qui soit à la fois responsable et performant.



Tayeb BELDJOURI
Directeur QHSE Groupe

**Une performance réfléchie, construite
et voulue pour être durable**

La lutte contre la corruption et les pratiques anti-concurrentielles

Aujourd'hui, compliance, éthique et bonnes pratiques doivent faire partie, nécessairement, de la politique d'intégrité de toute entreprise qui souhaite privilégier ses performances. Aussi, le Groupe ATALIAN a mené plusieurs actions dans ce sens.

Le Code d'Éthique du Groupe a été revu en termes de détection et remontées de tentatives de corruption, ainsi que des pratiques anti-concurrentielles. La Direction Juridique d'ATALIAN a également organisé une formation sur le droit de la concurrence et souhaite ainsi diffuser les bonnes pratiques en la matière.

En plus de ce rappel concernant le droit de la concurrence et la lutte contre la corruption, ATALIAN a souhaité créer, pour 2017, le poste de Compliance Officer afin de faciliter et centraliser les éventuelles remontées des collaborateurs du Groupe et aussi d'harmoniser les plans d'actions préventifs et curatifs.

Également, conformément à la loi Sapin II parue en décembre 2016, le Groupe va, durant le premier semestre 2017, mettre en place sept mesures destinées à prévenir et détecter en France ou à l'étranger les faits de corruption ou de trafic d'influence, notamment : un code de conduite définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire, un dispositif d'alerte interne via le Compliance Officer désigné, et des procédures de contrôle interne...

Une centaine de collaborateurs du Groupe - Commerciaux, Directeurs Régionaux, Directeurs d'Agence - ont déjà été formés au droit de la concurrence. Une formation complémentaire sera lancée courant 2017, en e-learning, et chaque nouveau collaborateur du Groupe sera ainsi formé aux bonnes pratiques ATALIAN.

Déployer un cadre de référence

Créée en mars 2016, la Direction Organisation & Méthodes est chargée de définir et déployer le cadre de référence mondial du Groupe appelé ATALIAN Performance Way, et d'en contrôler son application. Plus d'une centaine de missions ont été détaillées et outillées afin d'harmoniser les pratiques du Groupe et ainsi gagner en agilité et performance. Sa mise en œuvre s'adapte en fonction de la maturité des filiales et des spécificités locales.

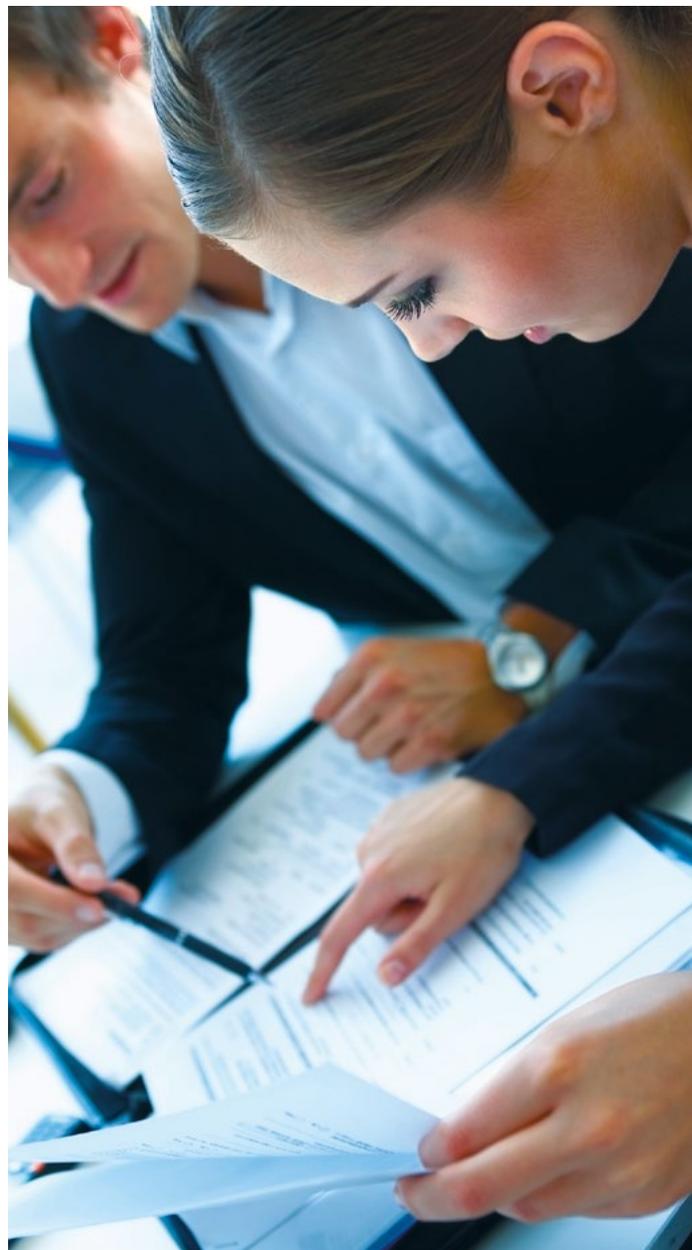
Les missions de la Direction Organisation et Méthodes

La Direction Organisation et Méthodes poursuit 3 grands objectifs :

- L'harmonisation de nos pratiques métiers et opérationnelles (ie. organisations, processus, procédures, outils, formations, reportings et KPIs, etc..) ;
- L'amélioration de la profitabilité et la sécurisation de la croissance de notre chiffre d'affaires organique par la promotion de cette culture d'excellence opérationnelle et d'amélioration continue ;
- La facilitation de l'intégration de nos acquisitions futures qui recevront dès leur arrivée dans le réseau ATALIAN un corpus de savoir et de méthodes homogènes. Ceci nous permettra donc de développer des synergies plus rapidement et en profondeur.

Le déploiement de la démarche

La mise en œuvre s'appuie sur les chefs de projet Organisation & Méthodes basés au plus près des filiales locales. Leur première mission sera d'identifier les bonnes pratiques locales et d'évaluer la maturité de nos filiales. À partir de ces premiers échanges, nous définirons le cadre de référence ATALIAN Performance Way et établirons pour chacune de nos filiales une feuille de route pour sa mise en œuvre. Cette mission qui se veut respectueuse des contraintes locales dans tous les pays d'implantation du Groupe permettra un déploiement pérenne et durable de nos process et méthodes, et s'inscrit dès lors comme un des axes majeurs du déploiement de notre stratégie RSE.



Placer les achats au cœur de l'économie durable

Pour un Groupe de services tel que le nôtre, les achats tiennent évidemment une place prépondérante dans notre stratégie Développement Durable. C'est pourquoi nous avons créé il y a 3 ans déjà une Direction des Achats Groupe.

ATALIAN partenaire de la 1ère édition des Universités des Achats



ATALIAN était présent à la 1ère édition des Universités des Achats organisées par le CDAF ; un événement fédérateur de la communauté achats qui s'est déroulé au Palais des Congrès d'Issy les Moulineaux en mai 2016.



Didier SALLÉ
Directeur Achats Groupe

La RSE nous a permis de ne plus être exclusivement dans des contrats de moyens ou de résultats, mais aussi de performance. Aujourd'hui, ce qui compte pour nos clients, c'est le service perçu.

Cette journée est l'occasion pour tous les acteurs des achats d'échanger ensemble sous forme de réunions et d'ateliers. Elle permet de faire une synthèse sur les enjeux de l'année écoulée et la manière dont ils ont été adressés et surtout de donner les tendances sur les enjeux à venir et les clés pour les aborder. L'un des objectifs majeurs du Groupe lors de cette première édition des Universités des Achats était, dans la continuité de sa Politique Achats Responsables réalisée l'année précédente, de pouvoir échanger sur les bonnes pratiques en matière d'achats plus responsables et d'envisager des axes d'amélioration pour l'avenir.





EN FAIRE PROFITER NOS CLIENTS

Satisfaire toujours plus nos clients

ATALIAN s'attache volontairement à mettre toute son énergie et tous les moyens nécessaires pour apporter à ses clients les meilleurs services, cherchant ainsi le niveau optimal de performance pour une satisfaction maximale. L'approfondissement de la relation avec nos clients est depuis toujours un axe de développement, qualitatif et quantitatif, à part entière.

C'est pour cela, que nous avons mis en œuvre avec la Direction des Grands Comptes, le manuel de la Fidélisation, véritable recueil des bonnes pratiques, pour la création de valeurs et l'instauration de partenariats durables avec nos clients. Ce manuel a pour vocation de retracer toutes les étapes du cycle de vie d'un contrat de services : de la consultation commerciale en passant par l'exploitation jusqu'à la phase de renouvellement. À ce manuel, s'associe notre formulaire d'enquête de satisfaction qui est renseigné lors d'une rencontre d'échange entre nos clients, nos responsables Grands Comptes et/ou nos responsables QHSE.

Cet outil de mesure de la relation client comprend les thèmes suivants :

- Le démarrage de nos relations commerciales ;
- La vie du contrat ;
- L'évolution de notre partenariat ;
- Les suggestions d'amélioration.

Ces échanges permettent ainsi de discuter des différentes étapes clés de la vie du contrat et d'être force de proposition.

C'est en s'imprégnant au maximum de l'univers de nos clients, de leurs besoins et attentes que nous faisons profiter chacun d'eux de nos retours d'expérience, et ainsi pouvons convaincre et fidéliser durablement.

Gagner en efficacité et accroître la satisfaction client

Le pôle Multitechnique du Groupe est certifié ISO 9001 sur l'ensemble du périmètre national et se positionne comme premier pôle du Groupe à avoir obtenu en 2016 le passage à la version 2015 de la norme, signe précurseur afin de se démarquer de la concurrence. Cette certification v2015 lui permet de s'inscrire parmi les premières entreprises françaises certifiées et démontre l'implication de l'entreprise dans une démarche d'amélioration continue constante tout en prouvant sa capacité d'adaptabilité face aux changements de réglementation, de normes et de référentiels. Par ailleurs, nous accompagnons de nombreux clients dans des démarches de certifications et nous allons même jusqu'à créer des systèmes de management spécifiques pour certains de nos clients en prenant comme référentiel leur cahier des charges.

Accompagner nos clients dans la gestion de l'énergie

Avec le rachat en 2014 de la société ERGELIS, ATALIAN a pris une orientation claire : permettre à ses clients une réduction de leur impact énergétique. Cette solution, contribuant à l'amélioration de l'exploitation énergétique des bâtiments, est aujourd'hui parfaitement intégrée aux autres métiers du Groupe, comme le Multitechnique et le Facility Management.

Deux clients équipés de la solution ERGELIS lauréats du concours CUBE 2020



Le concours CUBE 2020 est une compétition qui s'inscrit dans le cadre de l'action nationale menée pour le développement durable et portée par le Ministère de l'écologie. Ce concours est organisé par l'IFPEB (Institut Français pour la Performance du Bâtiment). Le principe est simple, pendant un an, les utilisateurs des bâtiments candidats s'engagent à réduire leur consommation énergétique. En plus des économies et de la mobilisation des équipes, les bâtiments candidats gagnent une médaille individuelle en fonction de leur progression absolue : platine, or, argent et bronze. Deux clients, équipés de la solution de gestion énergétique Ergelis ont donc été récompensés lors de la cérémonie de remise des prix, le 11 octobre 2016. Le Parc du Millénaire 1 à Aubervilliers, sur lequel ERGELIS opère en partenariat avec MTO-Eurogem, a obtenu une médaille d'argent. Le Campus Dassault Systèmes à Vélizy a obtenu un Cube de Bronze.



3. Valoriser l'Homme avant tout

Tendre la main	22
Prêter attention à chacun	24
Véhiculer des valeurs fortes	30



Carol RAMBON
DRH Groupe

Plus que jamais, ATALIAN s'engage dans la promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination. Nous sommes en passe de dépasser le seuil de 10 % de Travailleurs Handicapés au sein du Groupe et nos campagnes annuelles de sensibilisation portent leurs fruits, grâce à l'implication de notre cellule Insertion et son engagement auprès des exploitants qui a permis de dépasser les idées préconçues sur le handicap. L'acquisition de la société DPS en septembre 2016 permettra une intégration durable des publics éloignés de l'emploi. Compte tenu des créations nettes d'emploi au sein du Groupe et des nombreuses opportunités qu'offrent les différents pôles, nous serons à même d'amplifier les embauches définitives et renforcer ainsi notre engagement sociétal.

La réussite de l'année 2016 est certainement d'avoir mené à bien la campagne des entretiens professionnels : plus de 20 000 entretiens professionnels ont été menés et exploités par les services RH, et d'être parvenu à mobiliser autour de ce thème l'ensemble des managers de proximité.

Par ailleurs, nous nous sommes fixés l'objectif de développer l'alternance et d'atteindre 1 % d'apprentis et de contrats de professionnalisation au sein du Groupe. Dans ce cadre, la cellule Insertion s'est déplacée dans toutes les régions pour assurer la sensibilisation des exploitants et recueillir les besoins. Cet investissement a permis de mettre en place des CQP agents machinistes et d'intégrer plus de 30 alternants en 2016 dont la majorité est Travailleurs Handicapés.



TENDRE LA MAIN

S'engager en faveur de l'insertion

L'acquisition de DPS, entreprise d'insertion par l'activité économique

Dans la continuité de sa stratégie RSE, le Groupe ATALIAN, vient d'acquérir la société DPS, Dialogue Partenaires Services. Cette dernière, fondée sous l'égide de Monsieur Christian BLANC, alors Président de la RATP en 1992, est une entreprise d'Insertion par l'Economique. DPS accompagne ainsi les personnes éloignées du monde de l'entreprise, dans leur parcours de retour à l'emploi en leur fournissant un travail sur le marché du nettoyage. Depuis 1993, plus de 5 500 salariés ont bénéficié du dispositif d'insertion DPS. La société a enregistré un taux de sorties dynamiques de près de 58,2% avec une solution de formation ou emploi.

L'objectif est désormais d'étendre l'activité de DPS à l'ensemble des métiers du Groupe et d'offrir ainsi des opportunités de travail concrètes aux publics en difficulté.

La part belle à l'alternance

L'ambition clairement affichée du Groupe est d'amplifier le recours à l'alternance, voie privilégiée pour intégrer nos futurs managers de proximité. Nous avons fixé pour objectif à chacune de nos entités de recruter au minimum 1 % d'alternants par an. Pour ce faire, nous privilégions l'embauche de jeunes de moins de 26 ans, formés aux métiers de la Propreté, niveau BAC ou BAC + 2, ainsi qu'aux métiers du développement commercial. Fin mars 2017, nous accueillons en alternance plus de 380 jeunes et l'objectif de 1 % est d'ores et déjà dépassé sur plusieurs de nos entités.

ATALIAN CZ reçoit la certification Ethnic Friendly Employer*

En avril 2016 ATALIAN CZ a reçu la certification Ethnic Friendly Employer*. Il s'agit d'une initiative qui récompense les entreprises en République Tchèque qui déclarent leur soutien pour l'égalité des chances dans le recrutement des minorités ethniques. Le projet a été mis en place en réaction à la discrimination subie par les minorités ethniques. Afin d'obtenir la certification, les employeurs sont soumis à un audit objectif, leur pratiques en termes de non-discrimination sont évaluées et une enquête approfondie est menée pour définir le niveau d'égalité du traitement vis-à-vis de ces candidats et employés.

Enfin l'employeur est certifié lors d'une cérémonie. L'objectif est de créer et développer une culture d'entreprise qui garantit un traitement équitable lors du recrutement et améliore les conditions de travail de ces populations.

*Ethnic Friendly Employer : Employeur respectant les minorités ethniques

ATALIAN Interactive s'engage pour faciliter l'insertion sociale et professionnelle des jeunes



ATALIAN Interactive s'est engagé concrètement en mai 2016 en remettant un chèque à la Fédération des Maisons Familiales Rurales (MFR) de Maurice et Rodrigues. L'objectif de ce partenariat pluriannuel est de financer la formation d'adolescents à risque, âgés entre 14 et 18 ans et exclus du système éducatif traditionnel. Les MFR s'appuient sur :

- Une association composée de parents qui sont porteurs du centre de formation, avec l'appui des différents partenaires locaux ;
- Une équipe technique et pédagogique recrutée par l'association, issue du milieu local et ayant des connaissances techniques et générales ;
- Une pédagogie de l'alternance, par un va-et-vient entre le milieu socio-professionnel et le centre de formation
- Des professionnels engagés : des maîtres de stage, professionnels qui accompagnent le jeune dans la découverte du métier, de ses exigences et dans la prise de responsabilité progressive.



PRÊTER ATTENTION À CHACUN

Former nos salariés de demain

Le lancement du projet GPEC

L'exercice 2016 a été marqué par le lancement du projet GPEC qui s'inscrit dans la perspective de développer l'employabilité des salariés et par là même d'assurer une meilleure adéquation entre les besoins de formation, les compétences et les postes de travail, faire évoluer les portefeuilles de compétences de chaque salarié et permettre la construction de parcours professionnels. Le projet vise à titre expérimental les chargés de clientèle du pôle Propreté et les enjeux majeurs portent sur le développement du sentiment d'appartenance à l'entreprise, la fidélisation des équipes, leur professionnalisation, l'homogénéisation des profils et l'identification des potentiels. En 2016, le référentiel de compétences et les outils d'évaluation ont été construits et testés sur une région pilote.

La formation pour chacun de nos salariés

Un enjeu majeur des années 2017-2020 est de faire bénéficier chaque salarié du Groupe d'une action de formation. Pour ce faire, et afin de toucher les salariés à temps partiels et multi-sites, nous privilégions la formation interne aux métiers du Groupe.

Nous avons donc décidé de former en 2016, par un organisme de formation extérieur, près de 200 formateurs occasionnels volontaires et de déployer à compter de janvier 2017 les actions de formation. Les formateurs occasionnels sont placés sous la responsabilité de référents régionaux au sein de chaque région dont la mission consiste à élaborer les cursus pédagogiques, accompagner les formateurs occasionnels, définir les priorités de formation et assurer la planification des sessions. Les formateurs occasionnels assurent l'organisation des formations via une plate-forme e-learning, outil permettant de disposer d'un support ludique, souple, interactif et accessible à l'ensemble de nos salariés.

ATALIAN Hongrie poursuit sa démarche RSE avec son programme ATALIAN Academy

Dans le cadre de sa stratégie RSE, ATALIAN Hongrie a lancé le programme « ATALIAN Academy » qui comprend trois modules de formation complémentaires :

1. Apprendre c'est bien !
2. Aider c'est bien
3. Être ensemble c'est bien !

Le but du programme, qui est ouvert à tous les collaborateurs qu'ils soient basés au siège ou sur site, est d'encourager la coopération entre collaborateurs dans un premier temps, et de capitaliser sur la ressource humaine afin de motiver les équipes à long terme.

D'autre part, afin de garantir un environnement de travail sûr pour chacun, ATALIAN Hongrie a réalisé un référentiel sur le droit du travail en

Hongrie. Le but de ce document, à destination de tous les collaborateurs, est de les informer sur leurs droits et devoirs en matière de droit du travail.

La troisième initiative mise en place par la filiale est une hotline téléphonique permettant aux collaborateurs de faire remonter, de façon, anonyme tout préjudice encouru dans le milieu professionnel et obtenir des conseils en la matière.



Gérer les carrières et la mobilité

La gestion des carrières et de la mobilité participe au renforcement de la fidélisation de nos collaborateurs et à la capacité d'attirer de forts potentiels au sein du Groupe.

Compte tenu de sa croissance en France et à l'international, ATALIAN offre de nombreuses opportunités de carrières et de mobilité à travers le monde. Dans une démarche de construction de compétences pour l'avenir, le Groupe a à cœur de recruter les futurs talents via des partenariats École / Universités. C'est dans ce cadre qu'un partenariat avec l'Université Paris-Dauphine a été signé cette année. Par ailleurs, le Groupe ayant atteint une taille importante, la gestion de la mobilité internationale des cadres devient une priorité également.

Le recrutement de nos futurs talents, un défi pour l'avenir

Dans le cadre de la démarche lancée cette année, ATALIAN a signé un premier partenariat avec l'Université et la Fondation Paris-Dauphine. Au travers d'un Graduate Program sur 12 mois, intégrant notamment des missions de découverte de la culture, de l'organisation et des métiers du Groupe, ATALIAN offrira ainsi un tremplin aux étudiants et jeunes diplômés dauphinois. Le Groupe apportera également son soutien financier au programme d'actions pluriannuel de la Fondation à travers les dispositifs suivants : "Bourses de mobilité internationale", "Égalité des chances" et "Logements étudiants".

La Gestion de la mobilité, devenue une priorité

Ces dernières années, le développement du Groupe a connu un essor fulgurant, notamment à l'international. Sa transformation induit une évolution des métiers ainsi que des besoins en ressources. Aussi, la gestion des carrières est devenue capitale.

L'internationalisation nécessite de plus en plus la mobilité des cadres, tant pour les projets transversaux que pour l'harmonisation des pratiques et le déploiement de la culture et des valeurs ATALIAN.



Prévenir les risques au travail

ATALIAN a toujours été engagé dans une démarche de prévention des risques au travail. Aujourd'hui, avec les 8 métiers du Groupe, les risques au travail sont différents pour chaque pôle. Ainsi, en plus des actions transverses réalisées, ce sont des plans d'actions et des objectifs propres à chaque pôle métier qui sont mis en place chaque année.

ATALIAN

ATALIAN a renforcé sa démarche de prévention des risques liés aux rayonnements ionisants en formant 4 PCR (Personnes Compétentes en Radioprotection) supplémentaires en 2016. Le Groupe dispose désormais d'un réseau de 7 PCR tous pôles métiers confondus. ATALIAN vise ainsi la certification CEFRI-E pour chacun des pôles ayant des activités en zone soumises à rayonnements ionisants, le pôle Propreté l'ayant déjà obtenue fin 2016.

Pôle Propreté

TFN Propreté Sud-Ouest poursuit sa démarche de prévention des TMS (initiée avec le projet APTMS, cf. rapports DD précédents) sur les sites EDF de Bordeaux, Toulouse et le CNPE de Blaye en faisant appel aux ergothérapeutes du cabinet ACTEM Conseil. Les conditions et l'environnement de travail des salariés des sites ont été analysés, débouchant sur un plan d'actions concret : la première action consiste à sensibiliser les salariés à la connaissance et au respect des modes opératoires par voie audiovisuelle.

Pôle Multitechnique

MTO renforce sa démarche de prévention en santé-sécurité en engageant 50% de ses agences dans la démarche MASE (Manuel d'Amélioration de la Sécurité en Entreprise). Ce sont donc 3 nouvelles agences (PACA, Nord et Normandie) qui viennent renforcer le scope d'agences déjà certifiées.

Pôle Espaces Verts

L'usine SUPERSOL, spécialiste de la terre battue des terrains de tennis, s'est dotée d'un aspirateur à filtre absolu permettant de réduire considérablement la présence de particules dans l'environnement de travail des salariés. Un investissement important rendu possible grâce à la signature d'un contrat de prévention MOBIPREV en partenariat avec la CARSAT.



155

nationalités dans le monde

87%

CDI



56%

Femmes

65%

Embauche femmes



44%

Hommes

35%

Embauche hommes



7%

Juniors

26%

Embauche juniors



20%

Séniors

9%

Embauche séniors

9,8%

Travailleurs Handicapés

381

Contrats en alternance

8 000

Salariés formés

Données France



VÉHICULER DES VALEURS FORTES

Créer du lien

Chez ATALIAN, l'Homme est au cœur des activités du Groupe. Il paraissait évident d'intégrer les collaborateurs au centre de nos réseaux de communication. La création d'ATALINK a fait évoluer et a considérablement modernisé la communication interne au sein du Groupe. La Direction du Marketing et de la Communication travaille chaque jour à une meilleure transparence, tant en interne qu'en externe.

ATALINK, le réseau qui crée du lien entre les collaborateurs

Lancé depuis maintenant un an, ATALINK, le réseau interne du Groupe, est désormais suivi par plus de 3 000 collaborateurs à travers le monde. Décliné en français et en anglais, ce réseau propose notamment un kit d'intégration pour les nouveaux entrants, et permet à chaque connexion de s'informer des évolutions du Groupe : depuis son lancement, ce sont près de 300 articles qui ont été publiés. Également sur ce réseau, un quizz a été mis en place et permet chaque mois aux collaborateurs de tester leurs connaissances sur le Groupe et ainsi de remporter des lots.

Enfin ce réseau se veut aussi et surtout un lieu d'échange, de partage, de communication entre tous les collaborateurs et rassemble la communauté autour d'une culture d'entreprise commune.

LinkedIn, pour améliorer notre communication externe BtoB

ATALIAN est présent sur LinkedIn via sa page Entreprise, accessible là aussi en français et en anglais. Les collaborateurs sont également invités à y contribuer s'ils le désirent. Les informations importantes BtoB du Groupe y sont relayées. Cette page permet à tous, collaborateurs mais aussi clients, fournisseurs et parties prenantes, de suivre les actualités du Groupe en temps réel. La page compte actuellement près de 3 500 followers.

Les valeurs ATALIAN

Notre philosophie est le fondement de notre réussite passée et de notre réussite à venir. Elle repose sur 5 piliers :

EN CHIFFRES

300

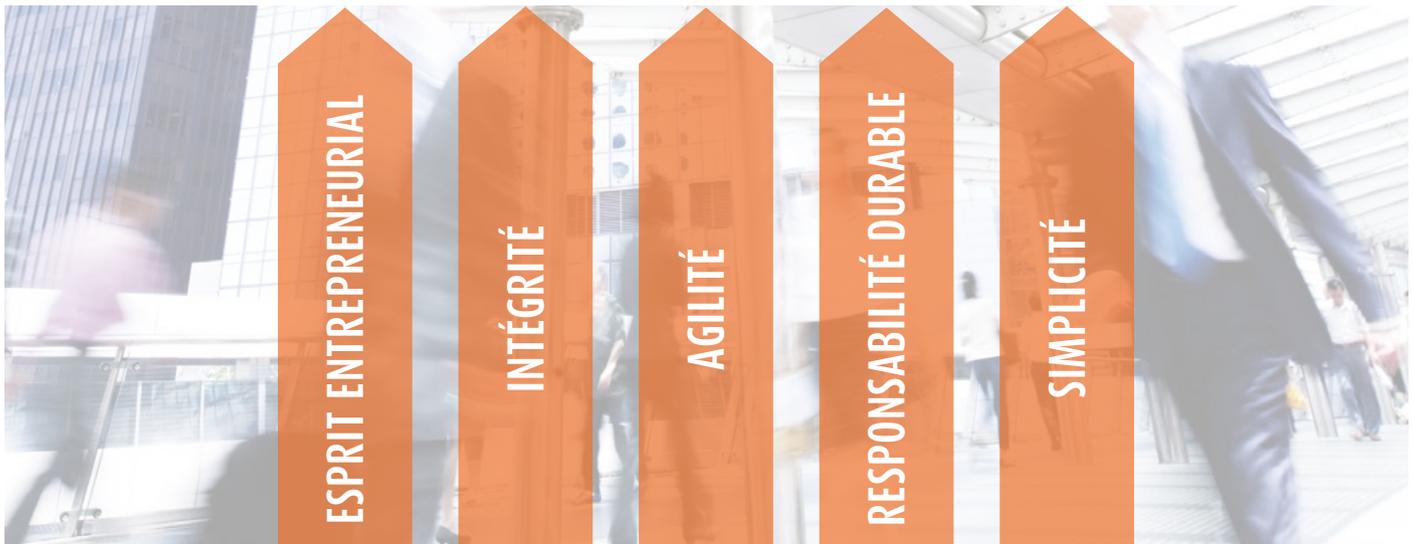
articles publiés
sur ATALINK

3 000

collaborateurs connectés
sur ATALINK

3 500

followers sur LinkedIn





4. Maîtriser notre impact sur l'environnement

Repenser l'innovation

34

Déployer nos actions en faveur de l'environnement

36



Martial PARMENTIER
Responsable QSE National - Pôle Multitechnique

“ La performance énergétique est au cœur des préoccupations de l'exploitation des bâtiments. Dans le cadre des contrats d'exploitation qui nous sont confiés, nous accompagnons les clients tant dans leurs démarches environnementales et responsables que dans l'efficacité énergétique. À ce titre, tous les collaborateurs intervenant directement auprès de ces clients sont formés à l'exploitation environnementale des bâtiments.

Lorsque les démarches environnementales sont engagées (HQE exploitation, ISO 14 001, BREEAM in use), notre service QHSE intervient auprès des clients et utilisateurs pour la sensibilisation environnementale. Le bénéfice de ces actions concerne non seulement nos collaborateurs mais aussi l'ensemble des utilisateurs du bâtiment.

À travers l'implémentation de démarches environnementales sur les bâtiments exploités, nous agissons sur un périmètre important pour réduire les impacts et améliorer les conditions de travail de milliers de personnes.

”



REPENSER L'INNOVATION

Participer à l'émergence d'un nouveau mode de travail

Le pôle Innovation du Groupe a pour vocation d'identifier, tester, valider et déployer les innovations les plus utiles à nos clients. En 2016, ses équipes ont développé de nouvelles applications permettant aux métiers d'adapter leurs offres aux enjeux économiques et environnementaux de leurs marchés.

Le nettoyage autonome by ATALIAN

Le projet d'ATALIAN autour du nettoyage autonome s'appuie sur des technologies reconnues comme les plus abouties sur le marché. Ces équipements fonctionnent selon différents modes, accompagnant l'agent de propreté dans son travail, ce qui lui permet de dégager du temps pour réaliser des prestations à plus forte valeur ajoutée. Ces technologies sont testées depuis début 2015 par une équipe composée de référents opérationnels, d'experts techniques, et du service Innovation. Cette équipe a mis en œuvre plusieurs robots de nettoyage sur un grand nombre d'environnements opérationnels différents, pour s'assurer de la compatibilité de la technologie avec la réalité du terrain.

ATALIAN Innovation, tourné vers la robotique



ATALIAN continue de suivre avec intérêt les développements en cours dans le domaine de la robotique de propreté et a organisé une démonstration de l'entreprise FYBOTS dans un entrepôt en 2016, en présence de certains clients. Les participants ont pu observer le robot balayeuse autonome développé par l'entreprise FYBOTS. Ce robot est le premier sur le marché à fonctionner de manière 100% autonome, vidant son bac et rechargeant ses batteries lui-même. Cette fonction actuellement unique lui permet de travailler 12h par jour, 7 jours sur 7. Bien plus que sa capacité de repérage et d'évitement des obstacles qui sont des prérequis indispensables pour un robot, c'est bien cette autonomie qui a retenu l'attention des participants. Sa capacité à prendre en compte les racks de stockage vides, à les balayer et à remonter l'information apporte également une forte valeur ajoutée au client. Ce robot balayeuse est opérationnel et disponible sur le marché. La jeune entreprise promet également d'ici l'année prochaine d'autres développements, notamment concernant des robots autolaveuses autonomes.

Proposer des services adaptés aux bâtiments intelligents

Les mutations technologiques sont en train de révolutionner le monde du bâtiment et par conséquent nos métiers. Dans un futur proche, la gestion quasi prédictive des bâtiments permettra une meilleure maîtrise des investissements et de l'exploitation au quotidien. Dans ce contexte, l'un des grands enjeux d'ATALIAN est de se doter d'expertises et d'outils de pointe pour préserver l'avance de ses systèmes de pilotage.

ATALIAN Innovation participe à l'élaboration d'un nouvel écosystème

Les bâtiments sont aujourd'hui la deuxième source de production de gaz à effet de serre en ville et leur facture énergétique représente presque la moitié de la facture globale en France. La maîtrise de l'efficacité énergétique des bâtiments, qui doit permettre de réduire de façon conséquente les consommations énergétiques et les émissions de CO₂, est donc un facteur primordial au développement de la ville de demain. Mais ces efforts n'auront qu'un impact limité s'ils ne sont pas employés dans le cadre d'un système plus global. Les bâtiments doivent donc pouvoir communiquer entre eux afin d'échanger des informations et partager des ressources énergétiques. C'est pourquoi ATALIAN Innovation participe régulièrement à des tables rondes sur des sujets tels que l'innovation dans le tertiaire, ou encore la place de la robotique dans le secteur de la Propreté. Le Groupe souhaite participer ainsi activement à l'élaboration d'un nouvel écosystème autour du Smart Building.

SmartConfort, l'application de suivi des zones stratégiques

Parfait exemple d'innovation collaborative, l'application smartphone développée en partenariat avec l'un de ses clients permet de suivre le confort de zones stratégiques (hall d'accueil, espaces de restauration, bureaux de direction...) et la fiabilité de certains équipements critiques. Le client partenaire s'est impliqué tout au long du processus, participant à des ateliers de prototypage rapide et des mises en situation.



DÉPLOYER NOS ACTIONS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

Pôle Propreté

Pour répondre à la demande de son client Robert BOSCH à Rodez, l'agence TFN Propreté Toulouse industrie a conçu deux tunnels de lavage spécifiques pour les pièces automobiles. La maîtrise des consommations énergétiques et des matières premières ont fait partie intégrante des préoccupations et ce, dès la conception. Le fruit de la réflexion sur le process a conduit à diminuer les pertes d'eau et de chaleur et à recycler puis réintégrer les éléments récupérés dans le process. Enfin, ces tunnels ont été équipés de dévisiculeur, procédé qui permet la récupération d'une part de la vapeur d'eau réinjectée dans le système de lavage et d'autre part de la chaleur réinjectée dans le système de séchage. TFN Propreté installera prochainement sur ce site une mini centrale de traitement par action biologique des eaux usées. L'objectif est de récupérer l'eau traitée pour la réincorporer dans le process de lavage. Quant aux « boues », elles seront traitées par la filière adéquate.

Pôle Espaces Verts

Limiter l'utilisation des produits phytosanitaires est devenu l'une des préoccupations principales du pôle Espaces Verts pour répondre aux plans Ecophyto* et Ecophyto II**. Les filiales du pôle sont désormais en mesure de proposer plusieurs méthodes alternatives au désherbage chimique soit par l'utilisation de matériel et/ou technique(s) innovant(es) : désherbeur thermique, désherbeur à eau chaude, mécanique, à air chaud pulsé, soit par l'utilisation de produits utilisables en agriculture biologique.

*Plan Ecophyto : vise à réduire de 50% l'utilisation de produits phytosanitaires d'ici à 2018

**Plan Ecophyto II : vise à réduire de 50% les produits phytosanitaires d'ici à 2025

Pôle Multitechnique

4535 Tonnes d'équivalent CO₂, c'est le bilan des émissions carbone générées par MTO en 2015. Ce chiffre a été obtenu grâce à la réalisation du Bilan Carbone de l'entité. L'analyse montre que les déplacements professionnels sont la principale source des émissions. Des actions concrètes telles que la formation à l'écoconduite du personnel, la réduction de 15% de la consommation de carburant, la location de voitures électriques et la sensibilisation du personnel à l'utilisation des transports en commun sur la région Île-de-France, du vélo ou encore de la marche à pied devrait permettre de réduire d'au moins 5% ces émissions d'ici à 2018.





5. Agir pour un monde meilleur

S'engager pour demain

40





S'ENGAGER POUR DEMAIN

ATALIAN Propreté contribue à la sauvegarde du Patrimoine culturel français

ATALIAN Propreté participe à la restauration de deux édifices de la ville de Poissy dans les Yvelines au titre d'une opération de mécénat. Construit à partir de la fin du 12^{ème} siècle sur ordre de Philippe le Bel pour honorer la mémoire de Saint Louis, le Prieuré royal Saint-Louis de Poissy fut l'un des plus importants et prestigieux monastères de France entre la fin du Moyen-Âge et la Révolution. La Maison de Fer quant à elle, est un édifice plus moderne construit vers la fin du 19^{ème} siècle, qui tient son nom des matériaux utilisés pour sa construction ; sa structure tout comme ses murs et sa toiture sont entièrement fabriqués en métal, ce qui est très original et rare pour une maison d'habitation. En faisant ce don, ATALIAN Propreté contribue à la sauvegarde d'un ensemble médiéval rare et donne une seconde vie à l'un des édifices les plus originaux d'Île-de-France. La démarche s'inscrit dans une action d'intérêt général et de sauvegarde du patrimoine.

ATALIAN soutient Les Bouchons d'amour

ATALIAN a souhaité apporter son soutien à l'association parrainée par Jean-Marie BIGARD : Les Bouchons d'amour. Cette association œuvre chaque jour, grâce à la collecte des bouchons en plastique, à l'amélioration des conditions de vie des personnes souffrant d'un handicap, à l'achat de matériel pour les sportifs handicapés et plus ponctuellement à des opérations humanitaires.

En disposant plusieurs points de collecte au siège et dans ses agences, ATALIAN participe à cette action solidaire et espère accroître au fil des années la participation de ses collaborateurs.



ATALIAN Hongrie fait un don de cadeaux de Noël à une école maternelle

Dans la continuité de son programme ATALIAN Academy "Aider les autres", ATALIAN Hongrie a décidé de faire un don de cadeaux de Noël à une école maternelle située dans le village de Kartal dans la région du Pest.

L'équipe a emballé de nombreux cadeaux pour les distribuer lors d'une visite de l'école en décembre 2016.

Notre filiale a également organisé un team-building pour ses collaborateurs, un évènement lors duquel plusieurs collaborateurs ont été récompensés par les directeurs de pôle pour leur performance sur l'année, leur engagement et leur professionnalisme.

ATALIAN renouvelle son partenariat de mécénat avec l'association Global Heart Watch



ATALIAN a renouvelé en 2016 son partenariat de mécénat avec l'association Global Heart Watch. L'association est engagée dans la prévention de la mort subite chez l'adulte. L'arrêt cardiaque cause 40 000 décès par an en France et seules 4% des victimes survivent faute d'intervention précoce. GHW organise en ce sens des journées de sensibilisation aux gestes qui sauvent face à l'arrêt cardiaque (comment réagir face à un arrêt cardiaque, savoir pratiquer le massage cardiaque et utiliser un défibrillateur automatique). En juin 2015 une telle session avait déjà été organisée pour les collaborateurs d'ATALIAN basée au siège.

ATALIAN partenaire de l'association Coup de Pouce

Parce que les enfants d'aujourd'hui sont les adultes de demain, ATALIAN est partenaire de l'association Coup de Pouce qui prône l'égalité des chances à l'école et dont le but est que chaque enfant, quel que soit son environnement social ou son contexte familial, puisse accéder à un parcours de réussite scolaire. Depuis sa création, ce sont déjà 100 000 enfants et leurs parents qui ont déjà bénéficié du soutien de Coup de Pouce.



6. ÉVALUER NOS RÉSULTATS



Global Report Initiative

Thème RSE	Indicateurs suivis	2013	2014	2015	2016
Gouvernance	Nombre de projets RSE / DD	4	4	5	6
	Nombre d'engagements code d'éthique signé	46%	52%	57%	75%
	Nombre d'écarts au code d'éthique	0	0	0	0
Economie	Chiffre d'affaires (<i>Millions d'Euros</i>)	1 206	1 235	1 332	1 860 (proforma)
	Chiffres d'affaires à l'international (<i>Millions d'Euros</i>)	151	157	238	710 (proforma)
Qualité	Indice de Satisfaction client	89%	89%	92%	92%
	Taux de réponse aux questionnaires de satisfaction	86%	89%	95%	96%
	Nombre d'audits QSE internes	91	89	123	123
	Nombre d'audits QSE externes	70	70	76	76
	Proportion de Pôles Métiers ATALIAN certifiés ISO 9001 V2008	100%	100%	100%	100%
	Nombre / % d'établissements certifiés OHSAS 18001 sur 90	1 <1%	60 67%	80 89%	100%
	Nombre / % d'établissements certifiés MASE	30 33%	28 31%	25 28%	17 16%
	Taux de conformité aux audits (<i>non conf. Audits externes</i>)	100%	100%	100%	100%
Sociétal	Taux d'embauche jeunes de -26 ans	26%	27%	27%	26%
	Taux d'emploi jeunes de -26 ans	9%	9%	8%	7%
	Taux d'embauche seniors +55 ans	15%	16%	20%	9%
	Taux d'emploi seniors +55 ans	33%	35%	36%	20%
	Contrat en alternance (<i>en nombre</i>)	364	313	455	381
	Répartition homme / femme (%)	44% / 56%	43% / 57%	45% / 55%	56% / 44%
	Taux d'emploi Travailleurs Handicapés (Propreté)	7,2%	7,9%	9,4%	9,8%
	Taux d'emploi de Nationalités étrangères	37%	36%	36%	35%
	Nombre de nationalités	131	136	136	155
	Salariés formés (<i>en nombre</i>)	16 453	11 828	16 500	8 000

Global Report Initiative

Thème RSE	Indicateurs suivis	2013	2014	2015	2016	
Santé / Sécurité	Taux de Fréquence (TF1) ATALIAN	35,12	29,42	34,17	34,14	
	Taux de Gravité (TG) ATALIAN	2,01	1,94	1,63	1,37	
	Taux de Fréquence (TF1) Propreté	36,45	35,42	37,93	38,37	
	Taux de Gravité (TG) Propreté	2,18	1,98	1,55	1,57	
	Taux de Fréquence (TF1) Sécurité	17,23	21,96	19,50	20,41	
	Taux de Gravité (TG) Sécurité	1,32	1,63	1,92	0,86	
	Taux de Fréquence (TF1) Multitechnique	38,85	23,95	19,17	16,56	
	Taux de Gravité (TG) Multitechnique	1,28	0,78	0,62	0,32	
	Taux de Fréquence (TF1) International	<i>Non suivi</i>	8,68	7,66	8,94	
	Taux de Gravité (TG) International		0,43	0,54	0,74	
		Nombre d'audits sites clients internes	520	876	786	682
		Animateur Préventeur Trouble Musculo Squelettique	<i>Non suivi</i>	10	20	18
Achat	Nombre d'établissements ayant retournés l'évaluation des fournisseurs	93%	85%	90%	100%	
	Taux de conformité des fournisseurs évalués par les agences	64,7%	68,1%	70,5%	72%	
	Nombre des fournisseurs 20/80 (CA) évalués en RSE	<i>Non suivi</i>	15/50	12/50	27/50	
	Taux de retour des évaluations RSE des fournisseurs 20/80		100%	100%	100%	
Environnemental	Pourcentage des véhicules en EURO 5 (%)	81,5%	81,8%	83,8%	40%	
	Pourcentage des véhicules en EURO 6 (%)	<i>Non concerné</i>		6,9%	47%	
	Nombre de sites profils carbone réalisés	<i>Non concerné</i>	35	40	25	
	Pourcentage d'achats écologiques (%)	32%	33%	33%	33%	
	Nombre de centres de collectes de cartouches d'encre (CONIBI)	16	19	21	40	
	Partenariat clients semaine développement durable	8	11	20	50	
	Nombre de sinistres environnementaux	0	0	0	0	
	Nombre d'audits énergétiques concernés par la réglementation	<i>Non concerné</i>		15/15	15/15	



7. Glossaire



APTMS

Animateur de la Prévention des Troubles Musculo-Squelettiques

AT

Accident de Travail

Bilan carbone

Le bilan carbone consiste à mesurer l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre devant tenir compte de l'énergie primaire et de l'énergie finale des produits et services que peut générer une activité ou un site. Ce poids carbone mesuré en tonnes d'équivalent CO₂ (dioxyde de carbone) est réparti en plusieurs postes et permet ainsi un plan d'actions spécifique, orienté et prioritaire en fonction des résultats obtenus.

CARSAT

La CARSAT est la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail. Elle remplace la CRAM, Caisse Régionale d'Assurance Maladie, depuis le 1er juillet 2010.

CDAF

Compagnie des Dirigeants et Acheteurs de France.

Compliance

Conformité, qualité de ce qui est conforme.

DD - Développement Durable

Il s'agit d'un « développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs », citation qui date de 1987. Appliqué à l'économie, il intègre trois dimensions : un développement économiquement efficace (efficacité, rentabilité), socialement équitable (responsabilité sociale) et écologiquement soutenable (impact sur l'environnement).

Ecoconduite

Conduite automobile économe en carburant, écologique et économique adaptée aux moteurs actuels. Cette conduite a un impact significatif sur la

consommation et l'environnement, ainsi que sur la sécurité.

EcoVadis

Plateforme permettant aux directions des achats des grands donneurs d'ordres d'évaluer les pratiques et les actions d'amélioration RSE de leurs partenaires.

Entreprise d'insertion par l'économique

Une entreprise d'insertion (EI) proposent l'accès à l'emploi et un accompagnement socioprofessionnel à des personnes éloignées de l'emploi : demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires de minima sociaux, jeunes sans qualification, etc..

Ethique

L'éthique regroupe un ensemble de règles qui se différencient et complètent les règles juridiques. L'éthique se définit telle une réflexion fondamentale sur laquelle la morale établira ses normes, ses limites et ses devoirs.

GES - Gaz à Effet de Serre

Les Gaz à Effet de Serre sont les gaz qui absorbent une partie des rayons solaires en les redistribuant sous la forme de radiations qui rencontrent d'autres molécules de gaz, répétant ainsi le processus et créant l'effet de serre, avec augmentation de la température. L'augmentation de la concentration des gaz à effet de serre dans notre atmosphère terrestre est en effet l'un des principaux facteurs à l'origine du réchauffement climatique. Les Gaz à Effet de Serre ont pour origine première les activités humaines et les combustibles fossiles.

Parmi les GES les plus répandus : dioxyde de carbone (CO₂), le méthane (CH₄), le protoxyde d'azote (N₂O), l'ozone (O₃)...les activités humaines et les combustibles fossiles.

Global Compact

Le Pacte mondial (Global Compact) est une initiative des Nations Unies lancée en 2000 visant à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux Droits de l'Homme, aux conditions de travail, et à la lutte contre la corruption. Bien que ciblant essentiellement le monde de l'entreprise, le Pacte mondial encourage également la participation de la société civile, des organisations professionnelles, des gouvernements, des organismes des

Nations Unies, des universités et de toute autre organisation.

Sa signature est une démarche volontaire de la part de l'entreprise. Les entreprises adhérentes s'engagent à progresser chaque année dans chacun des 4 thèmes du Pacte mondial et doivent remettre un rapport annuel appelé Communication sur le Progrès (COP) expliquant les progrès qu'elles ont réalisés.

Gouvernance

Ensemble de relations entre la direction d'une entreprise, son conseil d'administration, ses actionnaires et les autres parties prenantes. La gouvernance d'entreprise fournit également le cadre au sein duquel sont d'une part fixés les objectifs de l'entreprise et d'autre part définis les moyens de les atteindre et de surveiller les performances.

GPEC - Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

La GPEC est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise. Elle est composée par l'ensemble des démarches, procédures et méthodes ayant pour objectif de décrire et d'analyser les divers avenir possibles de l'entreprise en vue d'éclairer, d'analyser et d'anticiper les décisions concernant les ressources humaines.

HQE - Haute Qualité Environnementale

Cette démarche initiée en 1996, vise à limiter les impacts environnementaux d'une opération de construction ou de réhabilitation : consommation de ressources naturelles, gestion des déchets, nuisances sonores.... Quatorze exigences environnementales définissent cette démarche. Elles portent sur le respect et la protection de l'environnement extérieur, la création d'un environnement intérieur satisfaisant.

Partie prenante

Personne, communauté ou organisation influant sur les activités d'une entreprise ou concernée par celles-ci. Les parties prenantes peuvent être internes (salariés) ou externes (clients, fournisseurs, actionnaires, financiers).

PCR

Personne Compétente en Radioprotection

Rapport de Développement Durable

À la fois outil de pilotage stratégique, de communication interne et externe, le rapport de Développement Durable définit le champ de responsabilité de l'entreprise, le système de management mis en place, les relations avec tous les acteurs avec lequel l'entreprise œuvre. En France, la loi Nouvelles Régulations Économiques votée le 15 mai 2001 oblige les entreprises cotées à réaliser un rapport environnemental et un rapport social. Ceci a donc contribué à la croissance du nombre de publications de rapports Développement Durable.

RQSE

Responsable Qualité Sécurité Environnement

RSE – Responsabilité Sociétale d'Entreprise

La responsabilité sociétale des entreprises, aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un « concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire ».

Smart Building

Le concept de smart building correspond à l'intégration de solutions actives et passives de gestion énergétique, visant à optimiser la consommation, mais également à favoriser le confort et la sécurité des utilisateurs tout en respectant les réglementations en vigueur.

SST

Santé et Sécurité au Travail

TF - Taux de Fréquence

Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1 million d'heures travaillées.

TG – Taux de Gravité

Nombre de jours indemnisés pour mille heures de travail.

TMS

Troubles Musculo-Squelettiques

Ce document est édité par ATALIAN GLOBAL SERVICES.
Crédits photos : ATALIAN, Fotolia, Pexels.
Conception-réalisation-rédaction : ATALIAN GLOBAL SERVICES.
Imprimé sur du papier FSC recyclé avec des encres végétales.



ATALIAN

GLOBAL SERVICES

Pour de meilleures performances

ATALIAN GLOBAL SERVICES
Siège administratif
111-113 quai Jules Guesde
94400 Vitry-sur-Seine
T. +33 1 55 53 03 00

Suivez-nous sur :
atalian.com |  LinkedIn