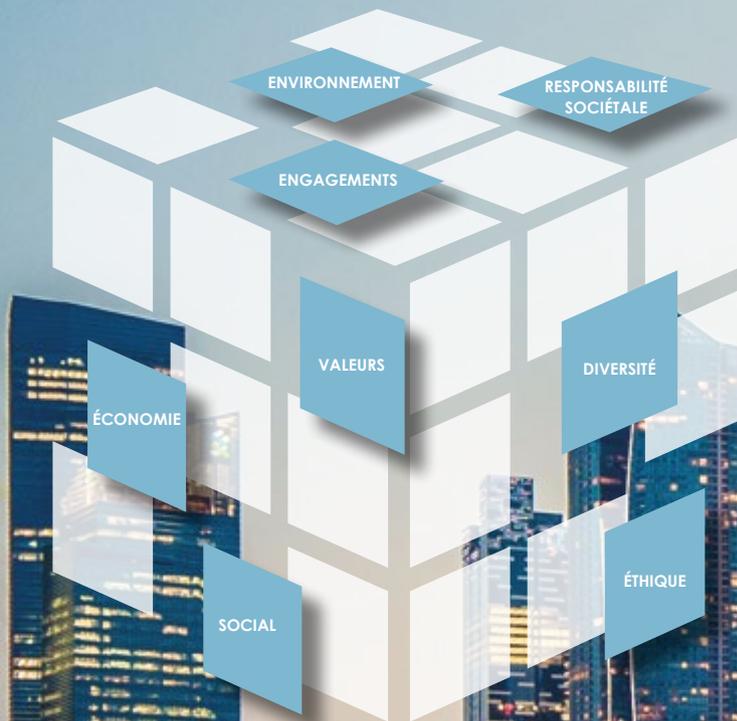


# / Rapport Développement Durable 2017





## PRÉAMBULE

4

## LA RSE AU SERVICE DE LA PERFORMANCE DE NOS CLIENTS

8

Déployer mondialement

12

Mettre en conformité

14

Offrir des solutions à nos clients

16

Être exemplaire

22

Mettre en place des projets innovants

24

## LA RSE AU SERVICE DE LA PERFORMANCE SOCIALE

26

Faire évoluer nos collaborateurs

28

Lutter contre les discriminations

30

## LA RSE AU SERVICE DE LA PERFORMANCE SOCIÉTALE

32

Développer les partenariats écoles

34

Gérer les carrières et la mobilité

36

Aider grâce au mécénat

37

## TABLEAU GRI

38

## GLOSSAIRE

42





Cette année aura compté beaucoup de transformations au sein du Groupe. Tout d'abord des transformations internes ont été opérées : méthodes et outils ont été repensés, afin de mieux anticiper l'avenir de nos métiers. Le Groupe a également renforcé ses positions dans de nombreux pays où il est implanté, ce qui nous permet en 2017 d'afficher un chiffre d'affaires à l'international quasi-équivalent à celui de la France.

Dans le cadre de ce développement de plus en plus important à l'international, notre sphère d'influence grandit considérablement et devient mondiale. Nos clients multinationaux souhaitent à la fois avoir une vision globale de nos services, mais aussi que nous puissions être garant de la réglementation en vigueur, et ce quels que soient les pays dans lesquels ils sont implantés. C'est pourquoi ATALIAN a créé un poste dédié à la Compliance.

Nos clients souhaitent également faire appel à une entreprise responsable et socialement engagée. Pour répondre à ce souhait, la RSE est aujourd'hui davantage ancrée dans la stratégie d'ATALIAN. En effet, la mise en œuvre du Comité stratégique RSE permet une fois par an de s'assurer que nos engagements pris soient respectés, que nos décisions soient cohérentes avec la stratégie du Groupe, et que nos axes de progrès soient régulièrement mesurés, analysés et permettent de définir des plans d'amélioration.

Pour récompenser notre démarche RSE, EcoVadis nous a décerné pour la seconde année consécutive la médaille d'or, nous plaçant parmi le TOP 2% des entreprises du secteur les mieux notées, et encore plus significatif : parmi le TOP 3% toutes catégories confondues.

En 2018, nous continuerons de nous appuyer sur la solidité du Groupe et sur l'engagement des équipes pour poursuivre notre ambition et notre politique RSE.

**Franck JULIEN**  
Président ATALIAN Holding

# CHIFFRES CLÉS DU GROUPE EN 2017

**2 028 M€**  
de CA

**100 000**  
collaborateurs

**28 000**  
clients

**4**  
continents

**31**  
pays dans le monde



Le Groupe ATALIAN ne cesse de grandir. Ces dernières années nous nous sommes considérablement étoffés, tant en termes de chiffres d'affaires, que de pays où nous sommes présents et bien entendu de collaborateurs. Il devenait nécessaire de créer alors une Direction Générale des Ressources Humaines et de la Communication mondiale.

En effet, les enjeux RH du Groupe ont évolué. Nous devons anticiper l'évolution de nos métiers, sous l'effet du digital bien sûr mais aussi de la demande de nos clients qui veulent être accompagnés dans tous les secteurs du Facility Management partout à travers le monde.

Avoir les talents nécessaires à l'accompagnement de notre croissance est devenu primordial. Nous avons besoin de femmes et d'hommes qui connaissent le Groupe, nos métiers, mais aussi des métiers connexes tels que le digital. Nous souhaitons aussi promouvoir les richesses culturelles, tant en termes de diversité de nationalités, qu'en termes de diversité d'expériences. Et dans le même temps faire perdurer et renforcer une culture commune, les valeurs fortes du Groupe, sont un véritable défi.

D'autre part, il est de notre devoir de jouer un rôle dans l'inclusion et le développement social et de permettre à des personnes éloignées de l'emploi de s'insérer par le travail.

Enfin, faire bénéficier nos clients de nos engagements sociaux, sociétaux et environnementaux est plus que jamais notre priorité.



**Franck AIMÉ**  
Directeur Général des Ressources Humaines Groupe,  
(inc. QHSE, Communication)





A scenic view of a city at dusk. The sky is a mix of purple, pink, and blue. In the background, there are mountains and a city skyline with some buildings lit up. In the foreground, there is a body of water reflecting the lights from the city and the sky. A semi-transparent orange rectangular box is overlaid on the middle of the image, containing the text.

**LA RSE AU SERVICE  
DE LA PERFORMANCE DE NOS CLIENTS**

# DÉPLOYER MONDIALEMENT

## Des standards élevés appliqués mondialement

Depuis toujours ATALIAN porte une attention particulière à ses modes de fonctionnement et à ceux de ses filiales et notamment dans le cadre du management par la performance de ses processus. C'est pourquoi nous appliquons principalement pour notre Groupe et l'ensemble de nos filiales les normes de l'International Organization for Standardization (ISO), en termes de qualité (ISO 9001), de santé et sécurité au travail (OHSAS 18001 / 45001) et d'environnement (ISO 14001).

Notre volonté première est d'apporter à nos filiales les process et les outils qui leur permettent de répondre aux exigences normatives élevées, de monter en compétences dans le management et le pilotage des processus et d'atteindre des niveaux de performance reconnus aux travers d'audits de certification réalisés par des organismes extérieurs.

L'ensemble de nos certifications est piloté en central par la Direction QHSE Groupe de concert avec les relais QHSE de nos différents pays d'implantation.

Notre Groupe poursuit son expansion à l'international et nous envisageons pour 2018 d'établir un plan de progrès QHSE sur plusieurs années, afin de tendre vers la certification de l'ensemble de nos filiales à l'international. Ce plan de déploiement ambitieux se construira sur la base de notre retour d'expérience et sur les niveaux de maturité de chacune de nos filiales.

## Couverture mondiale de nos certifications

Qualité  
66%

Sécurité  
48%

Environnement  
62%

Le pilotage de nos organisations par des processus certifiés ISO est un gage d'efficacité de nos services et un critère de reconnaissance de nos clients.

**Tayeb Beldjoudi**, Directeur QHSE Groupe

### Nos certifications dans le monde

Nous affichons de nombreux standards de certification dans les domaines de la qualité, de la santé et sécurité de nos collaborateurs et dans la protection de l'environnement. Ces standards pour la plupart sont des normes internationales – ISO – mais également pour certaines spécificités en relation avec nos secteurs d'activité d'intervention, des normes professionnelles et/ou locales.

En 2017, c'est plus de la moitié de toute de nos filiales dans le monde, très exactement 66%, qui ont leur système de management de la qualité certifiés selon le référentiel international ISO 9001, affichant ainsi une réelle volonté d'apporter à nos clients des services efficaces s'appuyant sur des standards reconnus à l'échelle internationale.

Soucieux à tous les niveaux de poste et de fonction de la santé et sécurité de nos collaboratrices et collaborateurs, c'est près de 50% de nos filiales qui sont aujourd'hui certifiées OHSAS 18001, standard reconnu dans le management de la santé et sécurité au travail.

Et bien évidemment la protection de l'environnement dans le cadre de nos activités n'est pas laissée pour compte, puisque 62% de toutes nos filiales sont quant à elles certifiées ISO 14001 au niveau de leur système de management de l'environnement.

Mais l'ambition d'ATALIAN d'harmoniser ses pratiques et ses processus partout dans le monde au niveau de sa sphère d'influence est bien plus grande encore. Nous envisageons, en nous appuyant sur ces standards normatifs élevés de porter, d'ici 4 à 5 ans, 100% de nos filiales vers ces certifications.

### Un réseau mondial de correspondants QHSE

Le dernier trimestre 2017 a été pour ATALIAN et sa Direction QHSE Groupe une période cruciale avec la mise en place de son réseau de correspondants QHSE par pays.

Chacun de ces professionnels de la qualité, de la prévention des risques santé et sécurité et de l'environnement ont permis d'apporter toutes les informations utiles à la construction d'une base de données centralisée devant permettre l'établissement d'un tableau de bord des KPI.

Parce que la sécurité de nos collaborateurs et celle de nos clients sont nos priorités, nous avons tout naturellement d'abord répertorié l'ensemble des informations relatives à l'accidentologie sur site, et avons été fin 2017 en capacité d'établir des taux de fréquence (Tf) et taux de gravité (Tg) pour chacun de nos pays d'intervention.

La connaissance, essentielle et régulière, de ces indicateurs nous permettra en 2018 d'affiner nos choix et décisions, d'adapter nos plans d'actions d'amélioration et d'être encore plus efficaces dans l'accomplissement de nos actions de prévention santé et sécurité.

C'est fort d'un retour d'expérience de plusieurs années sur l'analyse de ses indicateurs et des causes racines de la survenance des accidents du travail, que le Pôle Propreté France a notamment défini pour les trois années à venir sa nouvelle politique pour la performance QHSE, intégrant un plan TMS 2018-2020, afin d'accroître ses actions de prévention des Troubles-Musculo-Squelettiques.

## METTRE EN CONFORMITÉ

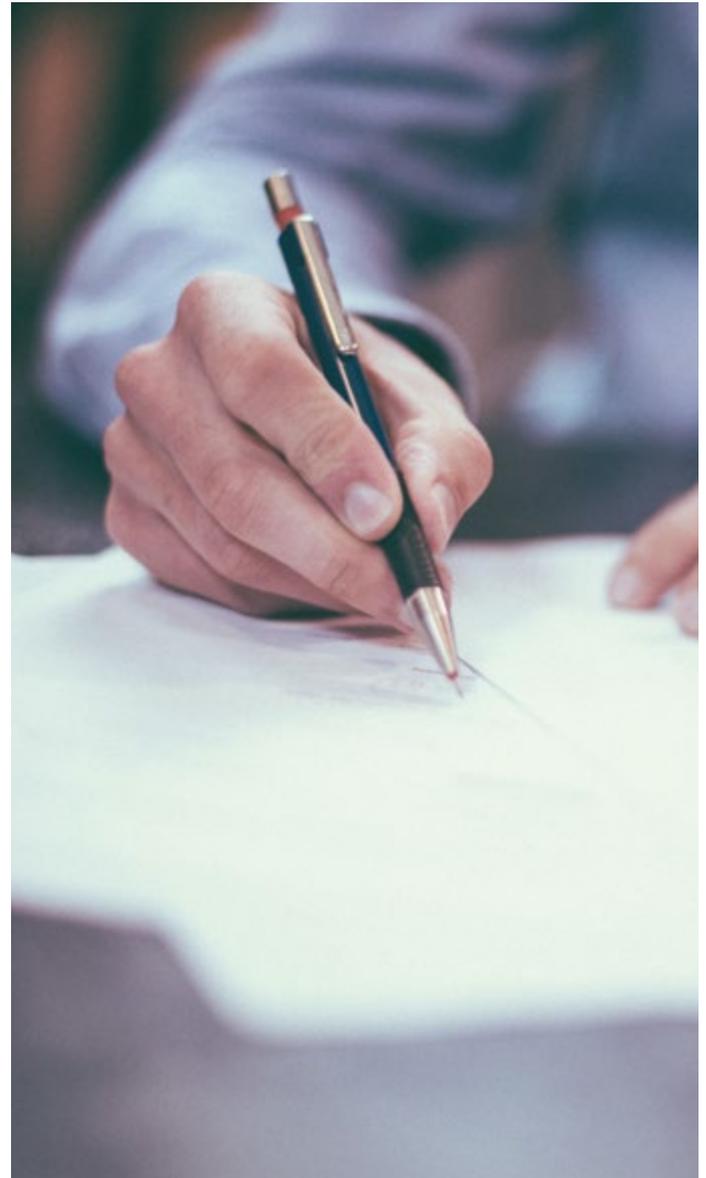
### Le déploiement du Code de conduite et d'une Procédure d'alerte interne

En matière de lutte contre la corruption, ATALIAN s'est lancé dans le déploiement du Code de conduite et d'une Procédure d'alerte interne dans chacune de ses filiales, en France comme à l'international. Afin de les rendre opposables aux salariés, ces documents ont été traduits en anglais et en langues locales.

Il a fallu dans un second temps mettre en conformité le Code de conduite et la Procédure d'alerte interne avec les lois locales. En effet pour exemple, dans certains pays, ces documents doivent être préalablement soumis au Comité d'Entreprise en présence de syndicats. Enfin, des Compliance Officers ont été nommés dans chacun des 31 pays dans lesquels le Groupe est présent.

Par ailleurs, en 2017, une première vague d'e-learning en matière de lutte contre la corruption et de droit à la concurrence a été lancée auprès de 500 collaborateurs. Une seconde vague de formation sera lancée en 2018.

À terme, le Groupe souhaiterait créer son propre outil d'e-learning et ainsi pouvoir former chaque nouveau collaborateur dès son arrivée au sein du Groupe.



### Mise en conformité en 6 étapes



Désignation de Compliance  
Officers



Recensement des données  
personnelles



Identification des actions  
prioritaires



Identification des risques



Application des procédures  
internes



Anticipation du contrôle  
RGPD

### Cartographie des risques

En 2017, une cartographie des risques a été lancée auprès de nos salariés, avec l'aide d'un cabinet extérieur. Une soixantaine de collaborateurs ont été interrogés sur la notion de risque. Une synthèse sera réalisée en 2018. Cette synthèse permettra alors au Groupe d'identifier les risques et de mettre en place des plans d'actions en conséquence.

### RGPD

Le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données personnelles), dit aussi GDPR (General data protection regulation) en anglais, a été voté en 2016, pour une mise en application en mai 2018. Ce texte vise à renforcer la maîtrise des individus sur leurs données personnelles et à inciter tous les acteurs à jouer un rôle actif dans le contrôle de la conformité du traitement de ces données. La protection des données personnelles est un moyen pour le Groupe de renforcer la confiance qui le lie à ses clients, partenaires et collaborateurs, dans un contexte de plus en plus numérique.

Chez ATALIAN, la première étape a été initiée courant 2017 avec le lancement d'un audit. La seconde étape sera lancée en 2018 avec des ateliers qui permettront de savoir ce que nous devons mettre en place pour une mise en conformité parfaite.

# OFFRIR DES SOLUTIONS À NOS CLIENTS

### Une nouvelle Politique Achats Responsables, de nouveaux objectifs

Née en 2015, la première Politique Achats Responsables était pour la Direction des Achats ATALIAN un premier pas dans une démarche de formalisation de ses principes éthiques envers ses prestataires et fournisseurs.

En ce début 2018, l'heure du bilan a sonné, et les résultats se montrent très satisfaisants. Force est de constater que le Groupe a gagné en maturité sur sa fonction Achats. Dès lors une nouvelle Politique Achats Responsables devait voir le jour. Encore plus ambitieuse, plus complète avec notamment l'ajout d'indicateurs complémentaires, cette nouvelle politique a été diffusée début 2018 et définit les objectifs Achats Responsables du Groupe pour les 3 ans à venir.

Il est aussi question de la performance économique du Groupe, et ce dans le respect des règles éthiques et déontologiques de la Charte des Achats Responsables, signée par ATALIAN en 2017. Pour ce faire, ont été mis en place process et procédures achats pour l'ensemble du Groupe, aussi bien en France qu'à l'international ; c'est le « cadre de référence ». Une nouvelle organisation Achats a également vu le jour en 2018.

En effet, afin d'accompagner au mieux le développement d'ATALIAN, la Direction des Achats s'engage à poursuivre son amélioration économique, mais pas seulement. À l'avenir, il sera aussi question de professionnaliser la fonction.

Ainsi, le Groupe formalise ses objectifs par un contrat de progrès annuel mettant en œuvre des plans d'actions engageants, crédibles et détaillés.

Le passage à la « numérisation » de la fonction se réalise également avec le déploiement d'un logiciel achats qui permettrait tout à la fois : une amélioration importante de la maturité et du contrôle des achats grâce à une visibilité globale et précise des dépenses ; une standardisation des pratiques ; une maximisation des économies ; une centralisation des contrats fournisseurs ; et un suivi de la performance des fournisseurs. Telles sont les ambitions de Pascal GARNERO, Directeur des Achats du Groupe ATALIAN.



### La signature de la Charte relation fournisseurs responsable

Signée par ATALIAN en mai 2017, la Charte relation fournisseurs responsables a pour but d'inciter les entreprises à adopter des pratiques d'achats responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs, dans un cadre de confiance réciproque et dans la connaissance des droits et devoirs respectifs.

Créée en 2010, conjointement par la Médiation du crédit et le Conseil

National des Achats (CDAF), la Charte comprend 10 engagements pour des achats responsables, dont font partie, pour exemple : l'assurance d'une équité financière, la réduction des risques de dépendance réciproque, mais aussi l'intégration de la problématique environnementale (recyclage en fin de vie, traitement des déchets, énergie, bilan carbone ...).

Au travers de ces divers engagements, ATALIAN a pour volonté de maintenir une relation partenariale « gagnant-gagnant » avec ses fournisseurs.



### Les produits écologiques, pour des activités plus responsables

Le Groupe s'est engagé depuis plusieurs années pour accroître l'utilisation des produits écologiques. La gamme de produits disponibles pour les utilisateurs s'étoffe régulièrement, et un indicateur de mesure des consommations a été mis en place depuis deux ans pour s'assurer que les engagements pris sont tenus.

Les produits avec des labels écologiques sont principalement consommés par le Pôle Propreté pour ses activités de nettoyage, et le Pôle Espaces Verts pour la gamme phyto. La sensibilisation aux produits écoresponsables est encore disparate en fonction des pays, néanmoins leur utilisation est, de manière globale, en croissance régulière depuis plusieurs années.

Nous avons mis en place pour le Pôle Propreté France un indicateur de suivi de notre consommation de produits responsables. À fin 2017, le taux de produits labellisés s'élevait à 25%. Notre objectif est de dépasser les 30% en 2018. Pour atteindre ce taux, nous mettons en place avec nos fournisseurs des actions de substitution de gamme.

L'avantage des produits écologiques est leur faible impact sur l'environnement et sur la sécurité des utilisateurs. La réglementation européenne évolue régulièrement, obligeant nos fournisseurs à revoir régulièrement leur formulation pour répondre aux contraintes de plus en plus fortes dans ce domaine. L'Ecolabel européen garantissant une efficacité au moins égale au produit standard de référence sur le marché, leur utilisation accrue n'altère pas la qualité de notre prestation.

Les clients sont depuis plusieurs années demandeurs de l'utilisation de produits écologiques sur leurs sites. Ce qui n'était qu'une simple recommandation il y a encore peu est de plus en plus une imposition du client, non dérogoaire. Il arrive même que des clients travaillent ce

sujet en amont avec nos fournisseurs, qui interviennent en qualité de prescripteurs.

De nouveaux produits arrivent régulièrement sur le marché, par exemple des produits en capsules effervescentes qui, non seulement respectent les critères imposés par Ecolabel, mais aussi permettent de réduire l'empreinte carbone.

Nous voyons également apparaître de nouvelles solutions de production de produits in situ, l'offre fournisseur s'étoffe et nous permet d'adresser une clientèle plus large qu'auparavant.



### Tri des déchets

La réglementation française a évolué depuis 2016, obligeant progressivement toutes les entreprises à trier à la source leurs déchets.

Le Groupe ATALIAN a conclu des accords-cadres avec VEOLIA et PAPREC pour la collecte et le traitement des déchets sur nos sites ou chez nos clients, lorsque cette prestation nous est demandée. Nous travaillons également avec des organismes de collecte pour certains déchets spécifiques, par exemple CONIBI pour la collecte des cartouches d'impression.

Les déchets produits par les activités de services sur les sites clients concernent l'ensemble des métiers d'ATALIAN et suivent un traitement particulier, soit directement via la filière mise en place sur site client avec une convention de déchets signée entre les parties concernées, soit externalisées avec nos partenaires cités auparavant. La gestion des déchets produits par nos clients et gérés par ATALIAN concerne avant tout les métiers du pôle propreté. Aussi, nous proposons depuis quelques temps des solutions à la carte et personnalisées à chacun de nos clients tant dans le format de collecte et d'évacuation des déchets triés (tri par les utilisateurs au poste de travail, point de tri centralisé, tri sous-traité avant transport pour augmenter la qualité du tri) que dans la proposition de filières de tris spécifiques (mégots, gobelets, bouchons, matières organiques...). Des solutions innovantes et ludiques permettent ainsi de trier en s'amusant avec des bénéfiques utilisateurs et une amélioration des déchets recyclés et/ou revalorisés.

Les déchets sont un des éléments qui peuvent être travaillés par ATALIAN pour diminuer l'empreinte environnementale des prestations réalisées chez nos clients. L'objectif principal est donc d'optimiser la gestion et l'utilisation des « intrants » (matériels pour effectuer la prestation) en privilégiant des circuits courts et fermés avec réutilisation si possible. Un concept est en cours de déploiement chez ATALIAN appelé le cercle

vertueux du nettoyage – concept permettant de proposer à nos clients une offre à tiroir sur la méthodologie de réalisation de la prestation avec des gains spécifiques notamment sur la quantité de déchets produits.

Jusqu'alors le degré de sensibilisation chez nos clients pouvait être assez hétérogène avec pour ATALIAN une réelle force de proposition quant au savoir-faire sur la mise en place de filière de tri sur les sites clients. Les retours d'expérience permettaient d'ajuster au mieux le format et l'accompagnement de ce dispositif sur les sites. Depuis 2017 et la réglementation aidant, les demandes de mise en place de tri sur l'ensemble du périmètre client ont fortement augmenté avec une mise en place de tri plus ou moins poussé et la généralisation de concepts de tri des déchets standardisés de manière à diminuer les temps de mise en place des solutions.



### Réduction des consommations énergétiques

Les lois de transition énergétique se succèdent et posent toutes, peu ou prou, l'objectif suivant : réduire la consommation énergétique finale de 50 % en 2050 par rapport à la référence 2012 en visant un objectif intermédiaire de 20 % en 2030 (extrait de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte \* LTECV \* publiée au Journal Officiel du 18 août 2015).

ATALIAN connecte et pilote des actifs pour plus de 2 millions de m<sup>2</sup> en France et en Europe. Sur l'exercice 2017, nous avons renforcé notre positionnement sur le marché. Nous confirmons et consolidons notre position en tant qu'acteur Pure Player du pilotage énergétique du bâtiment.

Nous avons la conviction suivante : pour assurer une gestion énergétique optimale d'un bâtiment, il faut tout d'abord coller à son usage. À cet effet, nous confirmons notre positionnement sur le marché, sur les 3 segments clairement identifiés : les bâtiments de bureaux, les centres logistiques et les centres commerciaux.

Notre offre unique (Ergelis) sur le marché :

- Permet de connecter le bâtiment et de le piloter à distance
- Combine un outil intelligent ou « smart » (la plateforme web Ergelis©) et une intervention humaine (le pilotage par un Energy Manager dans les équipes d'Ergelis)
- Présente un engagement de résultat contractuel et ferme.

L'objectif pour l'avenir est de maintenir les % de réalisation d'économies, ci-contre ; nous voulons néanmoins :

- Être la référence n°1 de l'Energy Management du bâtiment, en France et en Europe;
- Faire une croissance à 2 chiffres par an pour surperformer le marché et garder notre longueur d'avance.



Économies d'énergie atteintes depuis le lancement de l'offre sur le marché :

21,7 M€ sur le parc des bâtiments connectés et pilotés par Ergelis (Chiffres arrêtés à fin novembre 2017)

Les économies réalisées (en % de la facture) par segment :

- Bureau : 14 – 15%
- Centre Commercial : 12 – 13 %
- Logistique : 45%

Les enjeux énergétiques sont croissants d'année en année. Nous pensons que chaque bâtiment aura à horizon de 5 ans son Energy manager.

**Dimitri Choueiry**, Directeur Général Ergelis

### Témoignage d'une compagnie aérienne mondiale

#### Quelles étaient vos attentes quant à la réduction de vos consommations énergétiques ?

Dans le cadre de la loi « Grenelle2 » de 2010, l'entreprise s'est fixé comme objectif de réduire ses consommations d'énergies sol de -20% à horizon 2020 par rapport à 2011, sur l'ensemble de son parc immobilier. Les émissions de gaz à effet de serre – tonne équivalent co2 – devant réduire dans les mêmes proportions. Pour le Siège social de l'entreprise (140 000 m<sup>2</sup>), cela se traduit par un objectif de baisse de 14% en 2018 à l'issue de la 4ème année du contrat d'Engagement de Performance Energétique (EPE) signé par ATALIAN. C'est donc une réelle démarche d'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments qui est déclinée au travers de l'EPE tout en conservant les niveaux de service demandés. Cette démarche est également vertueuse sur la maîtrise et le pilotage du parc technique immobilier.

#### Quelle place la réduction des consommations énergétiques tient-elle dans votre stratégie RSE ?

La réduction de consommation d'énergie est un des maillons forts de notre stratégie RSE parmi tous les indicateurs environnementaux, sociaux et sociétaux. Cet indicateur est particulièrement suivi dans le cadre de notre certification ISO 14001.

#### ATALIAN a-t-il été apporteur de solutions ?

Une solution GTB innovante et maîtrisée : avec sa filiale Ergelis, ATALIAN a réalisé un audit technique de nos systèmes de gestion technique des bâtiments. Un programme de remise à niveau a été mis en œuvre afin de rendre opérationnel le pilotage à distance nécessaire aux optimisations de fonctionnement.

Une expertise EPE : Ergelis a mis en place une méthode de mesure et de calcul, type IPMVP (International Performance Measure and Verification Protocol), qui a permis de suivre au plus juste le niveau de performance atteint.

#### Quelles ont été les solutions mises en place ? Quels en ont été les résultats ?

La solution technique déployée repose sur une plateforme Ergelis connectée en permanence sur la GTB du site. Cette plateforme est sous contrôle d'un Energy Manager qui paramètre à distance les optimisations de fonctionnement (programmes horaires, points de consigne, commandes de pompes et de ventilation) et assure le relais avec les équipes terrain. La performance atteinte dès la première année 2015 a été de -12% (cible à -8%) et est à -15,8% en 2017 (cible à 14%), soit une économie de 7570 Mwh par an. Ces résultats positifs participent à l'atteinte de notre cible globale de réduction des consommations d'énergies sol de l'ensemble de nos sites, puisque nous réalisons, en 2017, une baisse de 23% (kwh/m<sup>2</sup>/an).



# ÊTRE EXEMPLAIRE

### L'empreinte environnementale « made by ATALIAN Propreté » - Premiers retours d'expérience

Jusqu'alors et depuis la mise en œuvre de sa calculatrice carbone (récompense 2014 aux trophées développement durable des Aéroports de Paris), ATALIAN Propreté proposait à ses clients de réaliser sur site une étude du poids carbone généré par l'activité de mise en propreté des locaux et de définir ainsi un profil carbone.

L'année 2017 a permis d'aller plus loin en creusant le sujet avec la réalisation d'un diagnostic plus large et intégrant davantage de paramètres permettant de tendre vers une analyse du cycle de vie (ACV) complète de l'activité de services délivrée sur site client.

L'objectif d'ATALIAN au-delà de cette analyse et de son résultat a été de simplifier la compréhension et la communication des éléments de sortie. Dans ce sens, un affichage environnemental a été créé pour faciliter la lecture du bilan en définissant des correspondances simples et interprétables par tous : analogie avec une famille de 4 personnes sur 1 an pour la consommation énergétique, la production de déchets pour X habitants sur 1 année, et la consommation d'eau hebdomadaire de X habitants.

En partenariat avec nos clients, deux analyses (ACV) ont pu être réalisées, l'une dans le secteur aéroportuaire (terminal aérogare) et l'autre dans le secteur tertiaire (IGH - immeuble de grande hauteur à La Défense). Ces expérimentations sur site ont permis d'établir les premiers résultats avec

une empreinte environnementale personnalisée et dédiée à l'activité, donnant ainsi une vision plus pragmatique et représentative du poids carbone de l'activité de nettoyage.

Ces deux bilans, riches d'enseignement, vont permettre de définir des propositions d'améliorations environnementales avec la valorisation de ces actions par les résultats des profils environnementaux et des affichages actualisés sur les années à venir.



### Parc auto

Dans les métiers du Groupe, la flotte de véhicules est importante. La gestion de cette flotte est capitale, tant sur un plan économique que sur le plan environnemental. Pour ce faire, plusieurs leviers sont possibles : privilégier des véhicules moins polluants, optimiser les déplacements, ou encore former les conducteurs à l'éco-conduite.

À ce jour, la flotte de véhicules du Groupe représente 3 500 véhicules légers, dont 75 véhicules électriques. Alors que la part de marché des véhicules électriques est de 1,47% en France, ATALIAN a fait le choix de dépasser les 2% de véhicules électriques. Il s'agit principalement de voitures utilitaires, Kangoo ZE, Zoé, Twizy, Nissan NV200 ou encore Goupil.

Par ailleurs, la flotte est principalement en LDD de 3 ans en moyenne, ce qui permet de remplacer très régulièrement les gammes précédentes

par la gamme Euro 6, plus récente donc plus performante sur le plan écologique.

Optimiser les déplacements de nos agents et les former à l'éco-conduite permet également de réduire notre impact sur l'environnement.

D'autres petites actions peuvent avoir des répercussions positives : respecter la périodicité de l'entretien, vérifier régulièrement la pression des pneus ou encore reclasser systématiquement les véhicules ; mises bout à bout, ces actions ont du sens également.

Par ailleurs, les clients sont de plus en plus soucieux comme nous de l'impact écologique de nos agents sur leur site. ATALIAN propose donc systématiquement la mise en place de voitures éco dans ses offres de service.

C'est pourquoi le Groupe est en mesure de viser un objectif de 3% de voitures électriques dans sa flotte d'ici 3 ans.



# PILOTER DES PROJETS INNOVANTS

## Le programme Smart Cleaning ATALIAN

ATALIAN continue de développer le programme Smart Cleaning qui conduit à de fortes ruptures à la fois techniques, organisationnelles et économiques. Pour ce faire, le service Innovation a travaillé avec l'ensemble des experts métiers et des fonctions support du Groupe pour développer des outils adaptés à l'entreprise, à sa stratégie et sa vision RSE.

Les outils développés devront entrainer un changement profond des mentalités à la fois des clients et des opérationnels entrainant ainsi une transformation des méthodes de travail. Les plans de formation devront être adaptés et renforcés pour intégrer la composante digitale et ainsi accroître l'employabilité des agents.

Les différents projets en cours seront délivrés courant 2018. Le Groupe pourra alors évaluer les bénéfices sociaux, économiques et environnementaux.

ATALIAN vise à faciliter le travail des chefs de site et chargés de clientèle en automatisant le pilotage opérationnel (planification, gestion des anomalies, reporting) pour qu'ils puissent être plus proches de leurs équipes et clients. Ils pourront alors accorder une écoute plus approfondie, améliorer leur proximité auprès de leurs clients et équipes et s'intégrer durablement dans une relation de confiance.

Les prestations délivrées seront ajustées au besoin : rationalisation des consommables et produits chimiques ; déplacement des agents au sein

du site d'affectation ; utilisation de ressources. Les prestations seront en accord avec l'usage du bâtiment et des besoins du client.

L'année 2018 sera une année de retour d'expérience qui permettra d'ajuster les outils conçus pour renforcer leur efficacité. Au cours des 3 prochaines années, le plan de formation devra être étudié et approfondi pour être capable de proposer des modèles et méthodes de formation plus productifs en termes de coûts, de rétentions des savoirs enseignés aux opérationnels et de pédagogie pour s'assurer de l'adhésion des équipes aux projets.



### La smart maintenance, l'avenir des bâtiments

Le secteur du bâtiment est en pleine révolution digitale : les parcs immobiliers génèrent de plus en plus de données, positionnant l'exploitant au cœur de cette nouvelle chaîne de valeur. D'autre part, les tendances technologiques de fond sont connues de tous - smart building, BIM (Building Information Modeling), objets connectés, portails digitaux de services... mais la filière peine encore à trouver des opportunités pour concrétiser ces offres de demain.

Il est donc nécessaire d'apporter de nouvelles solutions aussi bien à nos forces opérationnelles qu'à nos clients, ce que le programme d'innovation « Smart Maintenance » s'emploie à faire depuis son lancement fin 2016. Il s'organise autour des 3 thématiques identifiées par le métier lors de nombreux ateliers d'échange mêlant opérationnels, commerciaux et clients :

- Data : comment mieux valoriser les données opérationnelles que nous manipulons au quotidien ?
- Knowledge : comment capter et capitaliser sur le savoir-faire et l'expertise de chacun ?
- IoT : comment exploiter le potentiel de l'IoT (internet des objets) dans nos activités ?

Pour répondre à ces questions, le programme coordonne différents projets portés par des référents métier experts sur le domaine ciblé. Certains projets lancés dès le début sont aujourd'hui entrés dans une phase de pré-déploiement, tandis que d'autres démarrent seulement leur cadrage.

Notre plateforme d'Energy Management est par exemple opérationnelle depuis novembre sur 43 sites, dont les données énergétiques sont remontées et analysées automatiquement pour détecter toute dérive de consommation ou erreur de facturation. Ces algorithmes dégagent ainsi un temps considérable à nos experts qui peuvent désormais se consacrer pleinement à leur cœur de métier, à savoir l'investigation et à

l'implémentation d'actions d'économie d'énergie.

Côté opérations, la digitalisation de notre documentation technique se poursuit également. Les premières expérimentations lancées à l'été 2017 sur quelques sites pilotes sont prometteuses : disparition des formulaires papiers, automatisation des rapports d'intervention et du suivi de certains indicateurs opérationnels, et jusqu'à 20% de gain de temps constaté sur les rondes techniques.

Ces projets viennent fiabiliser les remontées d'informations qui deviennent également plus automatiques, fournies et structurées. Cette rigueur dans la gestion de nos données est un fondamental qui nous permettra dans les mois et années à venir de construire des services à plus forte valeur ajoutée sur ces fondations solides. Le travail de fond initié dès 2016 ouvre le champ des possibles pour 2018 et les années à venir : maîtrise des données opérationnelles et immobilières de nos clients permettant une maintenance plus prédictive et des plans d'investissement plus justes, combinaison d'intelligence artificielle et humaine pour assister nos techniciens au quotidien, digitalisation des bâtiments et de l'expérience de leurs occupants afin d'assurer leur bien-être et l'accès aux services...

**En bref, le futur s'annonce plus intéressant que jamais et ATALIAN continuera d'anticiper avec ses clients tous ces virages technologiques successifs vers une exploitation immobilière plus efficiente.**

**Arthur Giavitto**, Directeur Adjoint du service Innovation





**LA RSE AU SERVICE  
DE LA PERFORMANCE SOCIALE**

# FAIRE ÉVOLUER NOS COLLABORATEURS

## Réduire la précarité dans l'emploi

Nous sommes bien conscients que nos métiers impliquent des taux de CDD et de temps partiels élevés. Cependant, nous souhaitons nous engager pour réduire au maximum la précarité dans l'emploi.

Pour cela, chaque année nous lançons une campagne auprès des collaborateurs à temps partiel qui permet aux salariés qui le souhaitent de voir réévaluer leurs horaires de travail, notamment le passage à temps plein quand cela est possible.

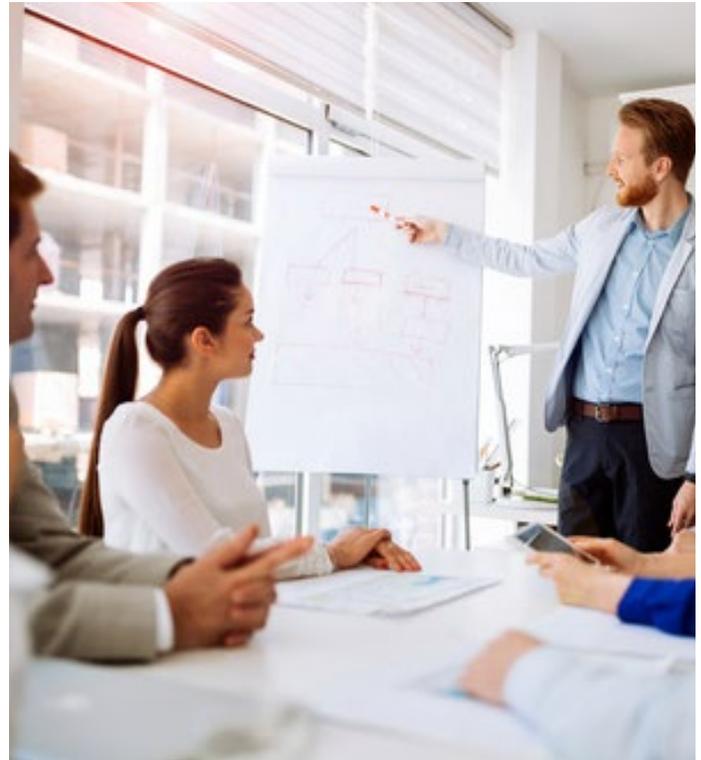
Privilégier l'augmentation de l'horaire contractuel de nos salariés à temps partiel ainsi que les avenants temporaires nous permet également de réduire le volume de CDD.

Par ailleurs, dans le courant de l'année le projet GPEC a également bien avancé. Tout d'abord mis en place sur une région pilote en 2016, le projet a été étendu en 2017 sur l'ensemble du pôle Propreté en France.

En 2018 nous continuerons dans ce sens avec pour objectif un déploiement sur toutes les entités françaises du Groupe en 2019. Pour ce faire, une fonction « Développement RH » a été créée au sein de la Direction des Ressources Humaines afin d'assurer le suivi et le pilotage des Ressources Humaines locales, la mobilité, la gestion des carrières et l'intégration.

Pour finir, nous avons mis, l'année dernière, l'accent sur l'alternance. Nos

résultats encourageants en 2017 nous ont permis de fixer un objectif à 1% dans toutes les régions, objectif que nous devrions atteindre dès 2018.



### Favoriser la formation

La politique de l'entreprise s'inscrit tout particulièrement dans le modèle social qu'ATALIAN souhaite faire vivre : faire grandir le portefeuille de compétences de chacun et permettre la construction de parcours professionnels. En effet, organiser la montée en compétence de ses salariés est devenu un enjeu majeur d'ATALIAN. L'objectif est que 80% de nos salariés soient formés en 2018 et 100% en 2020.

De par nos métiers experts, les formations sont en priorité de formations réglementaires sur l'ensemble des pôles du Groupe ATALIAN (La Sécurité avec nos agents de sécurité, Le Multitechnique avec nos techniciens de maintenance, Les Espaces Verts avec nos agents d'entretien, La Propreté avec nos agents de service) des milieux du tertiaire de santé, d'hygiène, d'agro-alimentaire, d'industriel.

Inscrite dans la stratégie du Groupe ATALIAN, la formation des managers de proximité du Pôle Propreté a été mise en place depuis 2016. Cette formation en continue est essentielle au fonctionnement pérenne de l'entreprise.

Grâce à l'entretien professionnel, les salariés peuvent devenir acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle au sein de l'entreprise. Les objectifs de la politique de formation reposent sur la stratégie et la politique qualité. À court terme, il s'agit d'améliorer les performances, à moyen terme, d'accompagner les changements déjà connus et d'acquérir les compétences manquantes et à long terme, de préparer l'entreprise en travaillant sur le management des hommes, l'innovation, etc.

Les formations sont et seront principalement des formations métiers et managériales.



Sur 2017 - 2018, l'entreprise a déployé un parcours professionnel de 105 heures visant les chargé(e)s de clientèle, du pôle Propreté.

75% des chargé(e)s de clientèle du Pôle Propreté ont été inscrit(e)s à ce parcours professionnel.

2017 - 2018 : La formation des salariés à temps partiel est devenue une cible prioritaire. Création d'une nouvelle fonction : Formateur/Référent en charge de manager des formateurs occasionnels, acteurs de la formation en situation de travail. La formation au plus près du salarié.

100 % de nos salariés seront formés d'ici les trois prochaines années, soit 2020.

**Dominique Lerambert**, Responsable Formation Corporate

## LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le Gouvernement a fait le constat qu'à diplôme, âge et parcours équivalents, il est plus difficile d'accéder à un emploi pour les habitants de certaines zones. C'est pourquoi, à compter d'avril 2018, un dispositif expérimental « emplois francs » a été lancé et permet aux entreprises, grâce à une aide financière de l'Etat, l'embauche des demandeurs d'emploi qui résident en quartier prioritaire de la ville.

ATALIAN promeut depuis des années l'égalité des chances et privilégie donc quand cela est possible l'emploi franc. Dans la même dynamique, nous privilégions dans le cadre de nos recrutements, notamment en Sécurité, les partenariats avec les Maisons pour l'emploi, voire notre structure interne DPS.

Par ailleurs, nous ne sommes pas seuls à nous intéresser à l'égalité des chances et à l'insertion. Nos clients sont eux aussi moteurs, en intégrant désormais des clauses d'insertion dans leurs appels d'offres. Ces clauses nous engagent à faire effectuer un volume de prestations via soit un réseau associatif local, soit en y intégrant des Travailleurs Handicapés ou des personnes éloignées de l'emploi.

ATALIAN s'est toujours montré engagé pour promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés. Nous sommes en effet, avec un taux de 7,9% pour notre pôle Propreté, bien au-dessus du taux d'obligation légale. Nous mettons également en place des groupements momentanés d'employeurs (GME) avec nos clients, surtout les grands comptes, en faisant appel au secteur protégé – soit via les entreprises adaptées, soit via des centres d'aide par le travail – dans une relation tripartite. Les prestations concernées sont principalement des prestations de Propreté et services associés, en journée, et d'Espaces Verts.

Par ailleurs, nous travaillons avec le CAP Emploi en ce qui concerne le recrutement de Travailleurs Handicapés, avec l'Entreprise Adaptée « Association des Paralysés de France » pour notre client la SNECMA, ATF Gaia qui emploie 80% de Travailleurs Handicapés pour le reconditionnement de matériel informatique, ainsi que quelques ESAT pour l'achat de fournitures.



DPS, « un tremplin vers l'emploi durable », notre slogan résume bien notre vocation.

Nous recrutons des personnes très éloignées de l'emploi et bien souvent sans aucune qualification.

Pendant toute la durée du parcours d'insertion le salarié en poste chez DPS va acquérir, suivant la nature de l'emploi proposé, tous les codes de la vie en entreprise ainsi qu'une expérience technique en lien avec l'activité qui va lui être confiée.

DPS offre la possibilité au salarié de bénéficier d'un suivi socio-professionnel qui lui permettra d'aboutir à un projet pédagogique ou à une formation qualifiante.

Notre structure propose également une assistance administrative personnalisée : constitution et suivi de dossiers administratifs, médicaux, de logement. Cet accompagnement permet de faire face à des contraintes pour lesquelles le salarié n'est pas toujours armé et qui sont souvent un frein ne permettant pas de se projeter dans l'avenir.

Ce parcours d'insertion ainsi que ce suivi personnalisé apportent au salarié une période de grande stabilité qui n'a qu'un seul but, organiser l'après DPS et un retour à l'emploi durable.

**Cyril KEYSER**, Directeur Général de DPS

### DPS, un tremplin vers l'emploi durable

Le Groupe ATALIAN a, fin 2016, acquis la société DPS, Dialogue Partenaires Services. Cette dernière, fondée en 1992 par des personnes physiques issues de l'Economie Sociale et Solidaire, est une entreprise d'Insertion par l'activité économique, comptant 110 salariés et réalisant un chiffre d'affaires de plus de 3,8 millions d'euros.

L'insertion par l'activité économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle.

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 et des services associés.

À ce jour ce sont plus de 5 500 salariés qui ont bénéficié du dispositif d'insertion DPS.

DPS a vocation à être déployée sur les autres activités du Groupe en France dans les prochaines années.

Cette acquisition confirme l'engagement d'ATALIAN pour l'insertion, la formation et l'accompagnement de personnes en difficulté et sans qualification.



A man with short brown hair, a beard, and black-rimmed glasses is smiling broadly. He is wearing a light blue button-down shirt. He is looking down at a smartphone held in his hands. The background is a blurred office or modern building interior with a metal railing.

**LA RSE AU SERVICE  
DE LA PERFORMANCE SOCIÉTALE**

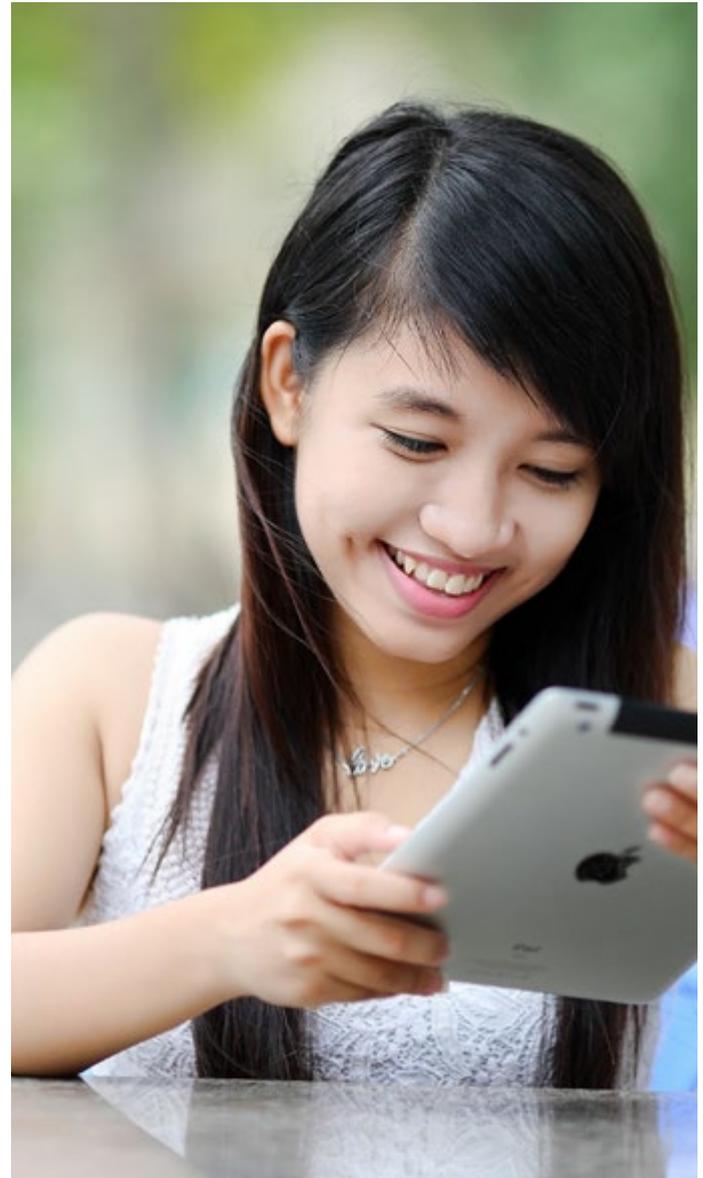
## DÉVELOPPER LES PARTENARIATS ÉCOLES

ATALIAN a pour ambition d'attirer, développer et retenir les talents nécessaires à sa stratégie de croissance soutenue. Attirer de jeunes talents, à tous les niveaux, qu'ils soient diplômés de l'enseignement supérieur ou de niveaux Bac+2, voire CAP, permet au groupe de s' étoffer, de pouvoir former de futurs collaborateurs à ses méthodes, à ses valeurs et à sa culture d'entreprise, dans une perspective pérenne.

ATALIAN favorise les partenariats avec les écoles via le versement de la taxe d'apprentissage, tant avec de grandes écoles, reconnues mondialement, qu'avec des CFA pour notre pôle technique ou encore le MEDEF pour les contrats en alternance.

C'est dans ce cadre que le Groupe a signé en 2016 un partenariat avec l'Université Paris-Dauphine. Ce partenariat vise notamment à développer leurs relations tant au niveau de la formation que de l'insertion professionnelle des étudiants et jeunes diplômés de l'université parisienne. Grâce à son « Graduate Program », programme qui a pour objectif de faire découvrir aux jeunes diplômés titulaires d'un Master spécialisé les métiers, la culture et l'organisation du Groupe, ATALIAN attire et cultive ses futurs talents.

De futurs partenariats avec d'autres écoles sont en cours de réflexion et devraient voir le jour en 2018.





Comme de nombreux diplômés, je n'avais pas une idée très précise de la carrière que je souhaitais entreprendre à ma sortie d'école.



ATALIAN m'a proposé une opportunité inédite au travers du Graduate Program qui offre des expériences aussi riches que multiples. Je considère que c'est un beau tremplin pour démarrer ma carrière et cela répond parfaitement à mes attentes en termes d'apprentissage et d'ouverture à l'international. J'ai eu la chance de rencontrer et travailler avec des équipes différentes et de voyager dans de nombreux pays. C'est une forme de formation accélérée qui m'ouvre les portes de plusieurs métiers et missions dont je n'avais véritablement pas la connaissance. On a la chance d'être suivi et coaché tout au long de notre parcours afin de monter rapidement en compétence, chose qu'on ne retrouve pas ailleurs.

J'ai été impressionné par la fierté que les gens prennent dans leur travail quotidien chez ATALIAN. Cela contribue grandement à la création d'un milieu de travail serein et dynamique.

Le partenariat Université / Entreprise est d'abord au service des diplômés car il permet aux entreprises de venir à la rencontre des étudiants et les sessions de présentation des entreprises, organisées dans le cadre du partenariat, sont une occasion pour les étudiants de passer des sessions de speed-recruiting.

**Hamza Maaroufi**, Auditeur Acquisition issu du «Graduate Program ATALIAN»

La montée en puissance et la transformation inévitable du groupe face à ces succès m'ont d'emblée attirée : rien n'est à mes yeux plus intéressant et formateur qu'une entreprise en pleine mutation, d'autant plus lorsqu'elle a l'ambition de continuer sur cette voie et la vision pour le faire. Peu connu du grand public, le secteur des services aux entreprises est aujourd'hui en plein essor, et les défis sont nombreux. Ce groupe semble composé d'entrepreneurs, des idées plein la tête et riches de la motivation pour les réaliser.

Et il est toujours rassurant pour un jeune qui s'engage de savoir qu'il existe des passerelles intéressantes, notamment vers l'international. L'intégration dans le monde du travail est ainsi à la fois plus stimulante, et plus sereine.

Le partenariat de Dauphine avec ATALIAN est une véritable opportunité pour les étudiants dauphinois, puisqu'il permet d'intégrer un grand groupe français au rayonnement international, avec de multiples opportunités. L'entrée sur le marché du travail est parfois délicate ; les nombreux échanges avec les responsables d'ATALIAN, très disponibles dans le cadre de ce partenariat, facilitent l'orientation des étudiants dans le choix parfois difficile d'un premier emploi.

**Sophie Vortemann**, ex-étudiante Paris Dauphine



J'ai connu ATALIAN au forum entreprise à Dauphine. Les chiffres du groupe étaient éloquentes : une croissance importante, une forte présence à l'internationale, 2 milliards de CA...



## GÉRER LES CARRIÈRES ET LA MOBILITÉ

Compte tenu de la nouvelle dimension mondiale du Groupe, un soin tout particulier est apporté aux notions de mobilité, d'évolution et de gestion des carrières. Et cela commence dès le recrutement ; nous privilégions désormais, à certains postes de management, des candidats qui parlent anglais, afin d'anticiper les futurs besoins du Groupe en termes de mobilité internationale.

Deux postes sont en cours de création : l'un dédié aux talents et aux key-people quant à l'évolution et la mobilité ; l'autre dédié au recrutement, à l'intégration et à la mobilité en France. Ces deux postes seront créés en 2018.

Nous cherchons par ailleurs à créer des passerelles entre les différents métiers du Groupe. Et la création du pôle Services en 2017, comprenant les métiers de la Propreté et de la Sécurité, va en effet dans cette direction.

Mais la gestion des carrières passe aussi et surtout par les entretiens ; entretiens professionnels et entretiens annuels. Tout d'abord ce sont près de 20 000 entretiens professionnels qui ont été menés en France en 2017. Et pour ce faire, plus de 400 managers et managers de proximité ont été formés au préalable aux entretiens professionnels.

Nous avons également revu courant 2017 les entretiens annuels sous un nouveau format, intégrant désormais de nouveaux critères dont le projet professionnel, la mobilité et la gestion des carrières. Ce nouveau format a visé dans un premier lieu les key-people puis a été étendu au sein des différents services.

Les retours de ces entretiens, professionnels et annuels, seront exploités dès 2018 par le responsable de la gestion des carrières au sein du Groupe.



# AIDER GRÂCE AU MÉCÉNAT

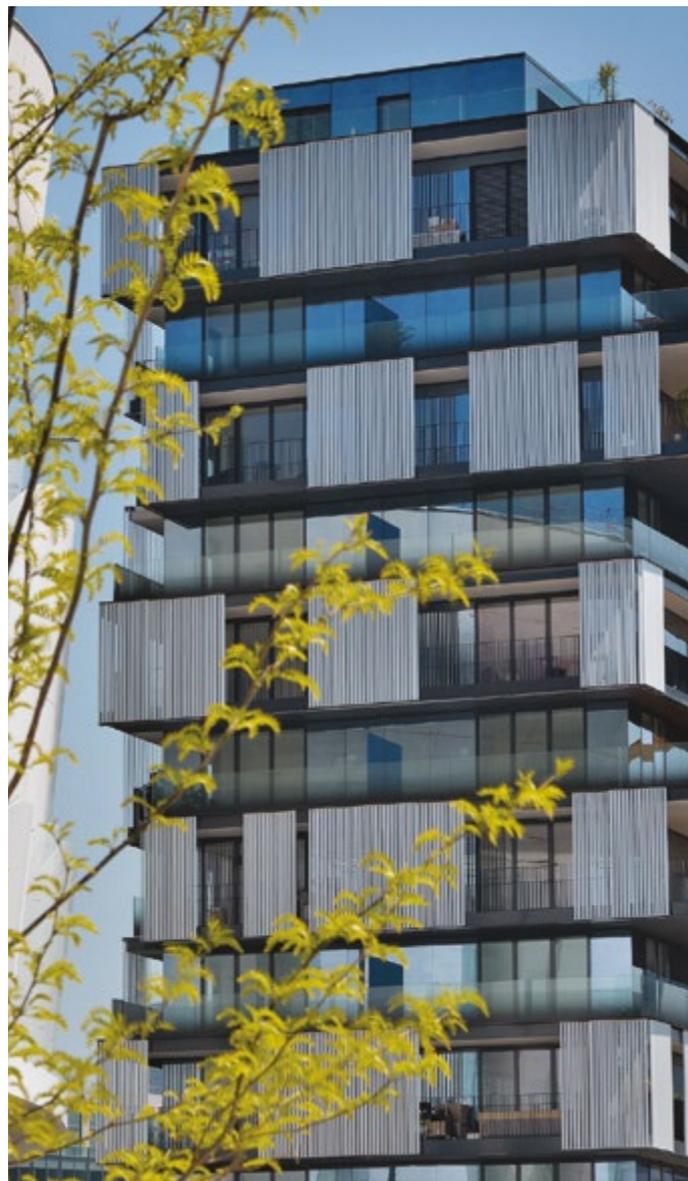
## Signature d'une convention de mécénat avec la Fondation Gustave Roussy

ATALIAN a décidé de soutenir Gustave Roussy, premier centre européen de soins et recherche en cancérologie, en signant début 2018 un partenariat avec la Fondation Gustave Roussy et ainsi apporter notre soutien à la campagne « Guérir le cancer au 21ème siècle ». La contribution d'ATALIAN permettra la rénovation des zones d'attente du centre Gustave Roussy.

ATALIAN gère, depuis 2017, la propreté ainsi que des prestations d'hôtellerie, du centre Gustave Roussy situé à Villejuif.

## Une nouvelle résidence étudiante pour l'Université Paris-Dauphine

Depuis 2016, ATALIAN est partenaire de l'Université Paris-Dauphine et de la Fondation Paris-Dauphine. Ce partenariat permet certes au Groupe d'attirer de jeunes diplômés pour accompagner sa stratégie de croissance, mais cela ne s'arrête pas là. En effet, ATALIAN a également soutenu la Fondation Paris Dauphine dans le financement d'une nouvelle résidence étudiante qui offre, depuis juin 2017, 55 studios neufs de 16 à 31 m<sup>2</sup>, dotés d'un accès internet, à des étudiants boursiers en mobilité internationale ou issus du programme « Égalité des Chances ».







**TABLEAU  
GLOBAL REPORT INITIATIVE**

Thème RSE	Indicateurs suivis	2014	2015	2016	2017	
Gouvernance	Nombre de projets RSE / DD	4	5	6	7	
	Nombre d'engagements code d'éthique signé	52%	57%	75%	73%	
	Nombre d'écarts au code d'éthique	0	0	0	0	
Economie	Chiffre d'affaires ( <i>Millions d'Euros</i> )	1 235	1 332	1 649	2 028	
	Chiffres d'affaires à l'international ( <i>Millions d'Euros</i> )	157	238	531	841	
Qualité	Indice de Satisfaction client France	89%	92%	92%	93%	
	Taux de réponse aux questionnaires de satisfaction	89%	95%	96%	92%	
	Nombre d'audits QSE internes	89	123	123	158	
	Nombre d'audits QSE externes	70	76	76	135	
	Proportion de Pôles Métiers / Pays ATALIAN certifiés ISO 9001		100%	100%	100%	100%
			/	/	/	93%
	% d'établissements certifiés OHSAS 18001 sur 90		/	/	/	69%
			67%	89%	100%	100%
	Proportion de Pôles Métiers / Pays ATALIAN certifiés OHSAS 18001		31%	/	/	69%
			/	/	/	52%
	% d'établissements certifiés MASE	31%	28%	16%	20%	
	Taux de conformité aux audits ( <i>non conf. Audits externes</i> )	100%	100%	100%	87%	
Sociétal	Taux d'embauche jeunes de -26 ans	27%	27%	26%	23%	
	Taux d'emploi jeunes de -26 ans	9%	8%	7%	6%	
	Taux d'embauche seniors +55 ans	16%	20%	9%	9%	
	Taux d'emploi seniors +55 ans	35%	36%	20%	22%	
	Contrat en alternance ( <i>en nombre</i> )	313	455	381	249	
	Répartition homme / femme (%)	43% / 57%	45% / 55%	56% / 44%	44% / 56%	
	Taux d'emploi Travailleurs Handicapés (Propreté)	7,9%	9,4	9,8%	7,9%	
	Taux d'emploi de Nationalités étrangères	37%	36%	35%	38%	
	Nombre de nationalités	136	136	155	154	
	Salariés formés ( <i>en nombre</i> )	16 453	16 500	8 000	9 555	

Thème RSE	Indicateurs suivis	2014	2015	2016	2017
Santé / Sécurité	Taux de Fréquence (TF1) ATALIAN	29,42	34,17	34,14	21,33
	Taux de Gravité (TG) ATALIAN	1,94	1,63	1,37	0,85
	Taux de Fréquence (TF1) Propreté	35,42	37,93	38,37	31,36
	Taux de Gravité (TG) Propreté	1,98	1,55	1,57	1,26
	Taux de Fréquence (TF1) Sécurité	21,96	19,50	20,26	20,75
	Taux de Gravité (TG) Sécurité	1,63	1,97	0,87	0,92
	Taux de Fréquence (TF1) Multitechnique	23,95	19,17	16,56	20,76
	Taux de Gravité (TG) Multitechnique	0,78	0,62	0,32	0,69
	Nombre d'audits sites clients internes	876	786	682	805
	Animateur Préventeur Trouble Musculo Squelettique	10	20	18	19
Achat	% d'établissements ayant retournés l'évaluation des fournisseurs	85%	90%	100%	100%
	Taux de conformité des fournisseurs évalués par les agences	68,1%	71%	72%	71%
	Nombre des fournisseurs 20/80 (CA) évalués en RSE	15/50	12/50	27/50	30/50
	Taux de retour des évaluations RSE des fournisseurs 20/80	100%	100%	100%	100%
Environnemental	Proportion de Pôles Métiers / Pays ATALIAN certifiés ISO 14001	/	/	/	93%
		/	/	/	66%
	Pourcentage des véhicules en EURO 5 (%)	81,8%	83,8%	83,84%	84,25%
	Pourcentage des véhicules en EURO 6 (%)	/	6,9%	47%	50,89%
	Nombre de sites profils carbone réalisés	/	40	25	30
	Pourcentage d'achats écologiques (%)	33%	33%	33%	32%
	Partenariat clients semaine développement durable	11	20	50	25
	Nombre de sinistres environnementaux	0	0	0	0

 France

 International

 Europe



A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers with glass facades. The buildings are set against a clear, light blue sky. A semi-transparent teal horizontal bar is overlaid across the middle of the image, containing the word 'GLOSSAIRE' in white, bold, uppercase letters.

# GLOSSAIRE

## 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 CO<sup>2</sup> (dioxyde de carbone), est réparti en plusieurs postes et permet ainsi un plan d'actions spécifique, orienté et prioritaire en fonction des résultats obtenus.

## CDAF

Compagnie des Dirigeants et Acheteurs de France.

## Compliance

Conformité, qualité de ce qui est conforme.

## 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).

## Eco-conduite

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'économie

Une entreprise d'insertion (EI) propose 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.

## Gaz à Effet de Serre (GES)

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 (CO<sub>2</sub>), le méthane (CH<sub>4</sub>), le protoxyde d'azote (N<sub>2</sub>O), l'ozone (O<sub>3</sub>)...les activités humaines et les combustibles fossiles.

## GDPR – RGPD

GDPR (General Data Protection Regulation), également appelée RGPD (Règlement général sur la protection des données) en France, deviendra le 5 mai 2018 le Règlement européen sur la protection des données : « Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données ».

## 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.

### 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.

### 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 maintenance

La Smart Maintenance est synonyme de « maintenance prédictive ». Grâce à l'utilisation de méthodes de surveillance et d'analyse, la Smart Maintenance poursuit l'objectif d'augmenter continuellement les performances de maintenance.

### 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](http://atalian.com) |  LinkedIn