

RAPPORT ANNUEL 2024



ATALIAN
GLOBAL SERVICES

SOMMAIRE

| | |
|-----------------------------------|----|
| <u>MESSAGE DE SOPHIE PÉCRIAUX</u> | 3 |
| <u>PROFIL DU GROUPE</u> | 4 |
| <u>UNE NOUVELLE DYNAMIQUE</u> | 12 |
| <u>GOUVERNANCE</u> | 36 |
| <u>RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE</u> | 46 |

MESSAGE DE SOPHIE PÉCRIAUX



Sophie PÉCRIAUX
Présidente du Conseil
de Surveillance

Le groupe Atalian a su relever en 2024 des défis considérables et faire preuve d'une grande résilience. Les enjeux liés à l'indexation des contrats commerciaux ainsi que le refinancement des dettes obligataires ont fortement sollicité notre équipe dirigeante.

Le Groupe s'est attaché à redéfinir ses stratégies commerciales et à améliorer ses performances. C'était une priorité pour la nouvelle actionnaire que je suis et pour les créanciers qui nous ont accordé leur confiance.

Dans un contexte économique difficile, l'amélioration de nos performances en 2025 passera par le resserrement des liens avec nos clients et notre capacité à satisfaire leurs nouveaux besoins et les aider à répondre à leurs obligations.

Le Groupe poursuivra en 2025 la transformation profonde qu'il a lancée. Les nominations récentes et la création de deux grandes directions – France et International – ont commencé à produire des effets positifs au sein du Groupe. De nouvelles initiatives, prochainement annoncées, viendront accélérer la mise en œuvre de notre ambitieux projet stratégique.

Je tiens à souligner l'implémentation du programme de conformité et de contrôle interne, saluée par nos parties prenantes, qui traduit le haut niveau d'exigence du Groupe en la matière, ainsi que les engagements pris par le Groupe concernant sa responsabilité sociale et environnementale. Notre Groupe, qui emploie plus de 63 000 personnes en Europe, est engagé avec force en faveur de l'emploi, de la diversité et de l'égalité des chances.

Après une année de transition, 2025 sera une année de conquête qui inscrira notre Groupe dans une trajectoire de croissance pérenne et responsable, conformément aux engagements pris à l'égard de nos parties prenantes.

“Après une année de transition, 2025 sera une année de conquête qui inscrira notre Groupe dans une trajectoire de croissance pérenne et responsable.”



1 PROFIL DU GROUPE

| | |
|---|----|
| UN ACTEUR MAJEUR DU FACILITY MANAGEMENT | 6 |
| NOTRE MISSION | 8 |
| NOS VALEURS | 8 |
| NOS ENGAGEMENTS | 8 |
| LES FORCES DU GROUPE ATALIAN | 9 |
| NOTRE MODÈLE DE CRÉATION ET DE PARTAGE DE VALEUR | 10 |

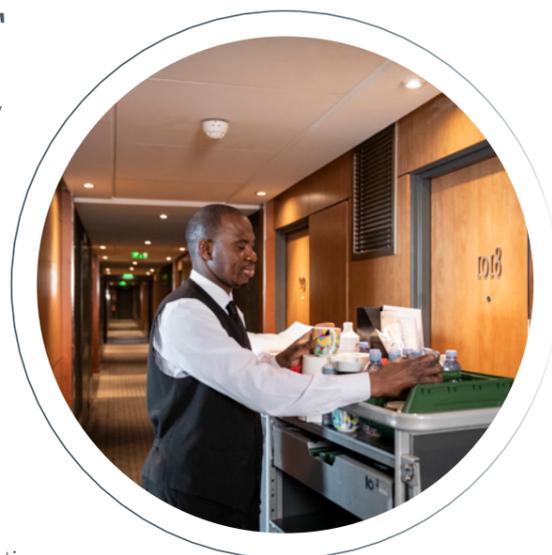
atalian@pullman-bercy-fr

398 chambres, 15 salles de réunion,
5 espaces restauration
70 collaborateurs Atalian dédiés



UN ACTEUR MAJEUR DU FACILITY MANAGEMENT

Fondé en 1944, Atalian est aujourd'hui l'un des acteurs majeurs du Facility Management en Europe continentale. Indépendant, solidement implanté sur son territoire, Atalian accompagne les entreprises et les organisations dans la gestion des services aux bâtiments et aux occupants, en apportant des solutions personnalisées et créatrices de valeur. Atalian intervient dans les secteurs d'activité et les environnements les plus divers avec une offre globale et intégrée de prestations conformes aux exigences les plus élevées.



CHIFFRES CLÉS

2011 millions d'euros de chiffre d'affaires

15 pays d'implantation

+ 3,5% de croissance du chiffre d'affaires à taux de change constant

+ de 63000 collaborateurs

+ de 20000 clients

85% de services délivrés en propre

UNE LARGE EMPREINTE EUROPÉENNE

Le groupe Atalian bénéficie d'une large implantation en Europe (15 pays) sur des marchés offrant des perspectives très favorables de développement et dispose de positions commerciales fortes dans chacun des pays où il est implanté.

NOS PAYS D'IMPLANTATION

- Belgique
- Bosnie-Herzégovine
- Bulgarie
- Croatie
- France
- Hongrie
- Luxembourg
- Pays-Bas
- Pologne
- République Tchèque
- Roumanie
- Russie
- Serbie
- Slovaquie
- Turquie

Empreinte géographique Atalian au 31/12/2024



UNE OFFRE LARGE ET INTÉGRÉE DE SERVICES

- Facility Management
- Propreté & services associés
- Espaces de mobilité
- Manutention et Logistique
- Maintenance
- Gestion de l'énergie
- Sécurité, surveillance & sûreté
- Space management
- Accueil & services associés

ENVIRONNEMENTS ET SECTEURS D'INTERVENTION

- Industries
- Bureaux
- Grande distribution
- Espaces de vente et de service
- Espaces recevant du public
- Transports & logistique
- Habitat
- Établissements de santé
- Hôtellerie

NOTRE MISSION

Nous intervenons dans des dizaines de milliers d'**espaces de travail, de vie et de loisirs**. Nous les entretenons, les sécurisons, les rendons plus sains, plus chaleureux et plus fonctionnels pour qu'ils offrent une expérience unique à leurs occupants et à leurs utilisateurs et pour en faire des actifs de valeur.

Permettre aux organisations de se concentrer sur leur cœur d'activités et d'améliorer leurs performances en prenant soin des personnes et de leur environnement est **notre raison d'être**.

NOS VALEURS

Atalian a forgé son identité et construit son développement sur un socle de valeurs pérennes partagées par ses dirigeants et ses collaborateurs. Ces valeurs inspirent et guident les décisions et l'action du Groupe dans tous les domaines : économique, financier, social, sociétal, environnemental.



INITIATIVE & RESPONSABILITÉ



AMBITION & AGILITÉ



OUVERTURE & DIVERSITÉ



ÉTHIQUE & EXIGENCE

NOS ENGAGEMENTS

Nous prenons soin des personnes et de leur environnement pour que les organisations et la société fonctionnent mieux. Nos stratégies et nos actions se fondent sur 4 engagements essentiels.

1

Optimiser le fonctionnement des bâtiments et des équipements

Sécurité et sûreté, performances techniques et énergétiques, impact environnemental, économies budgétaires.

2

Améliorer le bien-être des occupants et des usagers

Accueil, propreté, sécurité, confort et qualité de vie au travail, expérience usager.

3

Imaginer des services responsables

Réduction des émissions de gaz à effet de serre et des consommations d'eau et d'énergie, réduction et gestion des déchets (traitement, recyclage, valorisation...).

4

Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs

Emploi durable, égalité professionnelle, santé et sécurité, développement professionnel, qualité de vie au travail.

LES FORCES DU GROUPE ATALIAN



UNE OFFRE DE SERVICES CRÉATRICE DE VALEUR

Une offre couvrant en propre tout le spectre du FM et des solutions personnalisées génératrices de performance économique, sociale et environnementale.



UN FORMIDABLE CAPITAL HUMAIN

Plus de 63 000 collaborateurs. Une grande diversité culturelle et sociale. Des talents. Des entrepreneurs. Des expertises variées et complémentaires.



UN ÉCOSYSTÈME DYNAMIQUE DE PARTENAIRES

Une culture du partenariat avec les clients et les fournisseurs du Groupe pour co-concevoir et déployer des solutions innovantes et performantes.



UN RÉSEAU VASTE ET DENSE D'IMPLANTATIONS

Une implantation dans 15 pays. La capacité de servir des clients internationaux en étant toujours proche de leurs sites.



UNE ORGANISATION FAÇONNÉE POUR LA PERFORMANCE

Des référentiels métiers Groupe. Des systèmes de management certifiés. Des outils intégrés d'information, de gestion et de reporting.



UN PORTEFEUILLE DIVERSIFIÉ DE CLIENTS

Plus de 20 000 clients, dont de nombreux grands comptes, dans tous les secteurs d'activités, offrant des opportunités de développement.



NOTRE MODÈLE DE CRÉATION ET DE PARTAGE DE VALEUR

Atalian entend générer une croissance pérenne qui bénéficie à toutes ses parties prenantes. Notre organisation et notre stratégie sont élaborées pour créer et partager de la valeur avec nos clients, nos collaborateurs, nos partenaires et les communautés avec lesquelles nous interagissons.

NOUS MOBILISONS NOS RESSOURCES



HUMAINES

- Plus de 63000 collaborateurs au cœur de notre activité
- Des entrepreneurs expérimentés permettant au Groupe d'être agile
- Des talents très divers et très complémentaires
- Une grande diversité culturelle



MÉTIERS

- Une offre très large de savoir-faire métiers et d'expertises sectorielles
- La capacité de réaliser en propre 85% des prestations délivrées
- Une marque de référence dans l'univers du Facility Management
- Des innovations issues de partenariats avec des clients et des fournisseurs



ÉCONOMIQUES

- Une implantation dans 15 pays
- Un écosystème de partenaires innovants
- Des fournisseurs et des sous-traitants répondant aux standards éthiques et de performances les plus élevés



ORGANISATIONNELLES

- Un référentiel Groupe (process, procédures, codes, politiques...) déployé dans toutes nos filiales
- Une politique mondiale de certification QHSE
- Des systèmes de management certifiés ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 et MASE ou équivalents
- Des outils intégrés d'information, de gestion et de reporting



FINANCIÈRES

- Un actionariat familial au service d'une vision de long terme
- Des investisseurs et partenaires financiers permettant au Groupe de mener à bien sa stratégie de croissance

NOUS CRÉONS DE LA VALEUR



TENDANCES IMPACTANT LE MODÈLE ATALIAN

- Croissance démographique et urbanisation
- Mondialisation de l'économie
- Révolution technologique et numérique
- Changement climatique
- Importance grandissante des consommateurs
- Obligations légales et réglementaires

NOUS PARTAGEONS CETTE VALEUR AVEC NOS PARTIES PRENANTES

NOUS AMÉLIORONS LES PERFORMANCES DE NOS CLIENTS



- Amélioration de la qualité des services externalisés et du bien-être des occupants et usagers
- Économies d'énergie dans les bâtiments
- Réduction de l'impact environnemental de nos clients
- Simplification de l'externalisation grâce à une offre de pilotage FM
- Apport de marques de reconnaissance (certifications, agréments...)

NOUS AMÉLIORONS LA QUALITÉ DE VIE DE NOS COLLABORATEURS



- Des salaires décent dans tous nos pays d'implantation
- Intégration durable et développement personnel de nos collaborateurs
- Amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail

NOUS GÉNÉRONS DES IMPACTS POSITIFS POUR LA SOCIÉTÉ



- Inclusion sociale, diversité au travail, lutte contre la précarité
- Développement des achats responsables
- Réduction de notre impact environnemental
- Actions sociales et environnementales en faveur des communautés locales
- Mécénat en faveur de l'enseignement et de la santé

NOUS TISSONS DES RELATIONS DURABLES AVEC NOS PARTENAIRES



- Comportement éthique avec nos partenaires (transparence, loyauté)
- Prévention de la corruption



2 UNE NOUVELLE DYNAMIQUE

- UNE NOUVELLE ORGANISATION AU SERVICE D'UN DÉVELOPPEMENT PÉRENNE ET RESPONSABLE 14
- UNE OFFRE LARGE ET INTÉGRÉE DE SERVICES 18
- DES EXPERTISES MÉTIERS À HAUTE VALEUR AJOUTÉE 20
- UNE OFFRE DE PILOTAGE FM EN PLEINE EXPANSION 29
- UNE DÉMARCHE D'INNOVATION ACTIVE ET PRAGMATIQUE 32
- UNE TRANSFORMATION EN PROFONDEUR 34

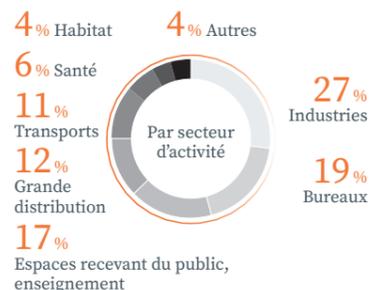
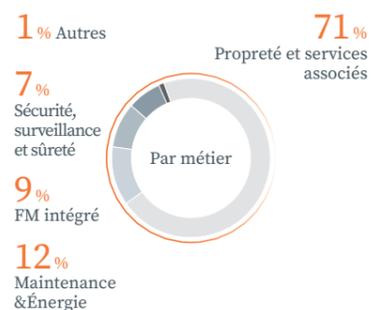
atalian@france-televisions-fr

130 000 m² traités
4 500 occupants
160 collaborateurs Atalian dédiés



UNE NOUVELLE ORGANISATION AU SERVICE DES PROJETS

RÉPARTITION DU CA DANS LE MONDE



UNE ÉQUIPE MANAGERIALE RENFORCÉE, À LA HAUTEUR DES AMBITIONS DU GROUPE

Pour mettre en œuvre sa stratégie, le Groupe a renforcé son équipe managériale. La nomination de Guillaume Amar en octobre 2024 au poste de Directeur général France et la promotion de Norbert Moussart comme Directeur général International au 1^{er} février 2025, mais aussi l'arrivée de Baudouin Delescluse à la tête du pôle Sécurité France ou encore celle de Simon Joseph au poste de Directeur Projets structurants et Transformation font que le Groupe s'appuie sur des dirigeants opérationnels très expérimentés et engagés pour conduire ses projets stratégiques et permettre une croissance rentable et pérenne.

UNE SOLIDE EMPREINTE EUROPÉENNE

Atalian a achevé son recentrage géographique sur l'Europe Continentale et dispose aujourd'hui d'une large empreinte géographique lui permettant à la fois de servir des clients locaux ou nationaux avec une offre adaptée et de répondre aux besoins de grands groupes internationaux en ayant une parfaite compréhension des spécificités et des enjeux de chaque territoire.

ATALIAN EN FRANCE

En 2024, le Groupe a réalisé 71% de son chiffre d'affaires en France et figure parmi les leaders du marché du Facility Management, tant dans les services spécifiques que dans les services globaux. Il propose une gamme complète de services et s'appuie sur un réseau très dense d'implantations qui garantit proximité et réactivité. Atalian dispose d'un portefeuille de clients diversifié et intervient dans tous les grands secteurs d'activités.

1 428 M€ de CA

71% du CA du Groupe

Près de 44 000 collaborateurs

Plus de 100 agences

3 QUESTIONS À GUILLAUME AMAR

Fort d'une expérience de plus de 30 ans dans les métiers du Facility Management en France et en Europe, Guillaume Amar a rejoint Atalian en octobre 2024 comme Directeur général France.

Qu'est-ce qui vous a le plus marqué en arrivant au sein du Groupe ?

J'ai constaté que nos équipes étaient expérimentées et résilientes. Elles maîtrisent parfaitement les 3 métiers structurants du FM – Propreté, Sécurité, Maintenance & Energy. Nos bureaux d'études ont une compétence reconnue en chiffrage et en rédaction des offres. Atalian est un très beau groupe avec un ADN très fort. Je suis convaincu que les talents du Groupe, impliqués collectivement au service d'un projet clair et partagé, feront d'Atalian l'entreprise la plus dynamique et innovante du FM dans les 10 prochaines années.



Guillaume AMAR
Directeur général France

Quelles sont vos priorités pour l'année 2025 ?

Notre objectif est de rétablir une croissance organique rentable et d'améliorer notre taux de rétention. Pour y arriver nous placerons le client au centre de nos préoccupations et renforcerons notre excellence opérationnelle. Nous embarquerons l'ensemble de nos collaborateurs, remettrons les équipes opérationnelles au cœur de notre projet, créerons un collectif performant en cassant les « silos ». Nous poursuivrons la transformation de nos organisations et la digitalisation de nos activités pour devenir plus agiles. Enfin, nous reprendrons fortement la parole et communiquerons sur le « New Atalian », pour redynamiser l'image du Groupe.

Comment comptez-vous atteindre ces objectifs ?

Différentes actions sont déjà lancées :

- communiquer notre vision stratégique et notre promesse de valeur partagée avec toutes nos parties prenantes ;
- accélérer le déploiement d'outils performants, adaptés à nos métiers ;
- établir et standardiser des processus d'exploitation clairs et homogènes, garants de la marge brute et de l'excellence opérationnelle ;
- conduire une politique RH inspirante, à même d'attirer les talents et d'engager nos collaborateurs, car le capital humain est essentiel dans notre modèle ;
- proposer au marché une offre Facility Management multiservice et monter en gamme le positionnement de nos pôles Sécurité et Maintenance & Energy ;
- accentuer notre effort commercial en directions du secteur privé.





Norbert MOUSSART
Directeur général International

ATALIAN À L'INTERNATIONAL

Atalian a commencé son implantation en Europe il y a près de 25 ans et s'y est développé par croissance externe. Le Groupe est aujourd'hui implanté dans 14 pays d'Europe continentale (hors France). En 2024, Atalian a réalisé 29% de son activité à l'international.

- 589 M€ de CA
- 14 pays d'implantation
- 29% du CA du Groupe
- Environ 19000 collaborateurs

3 QUESTIONS À NORBERT MOUSSART

Norbert Moussart a rejoint le Groupe en 2017 comme Directeur général Europe. Promu Directeur général International le 1^{er} février 2025, il dispose d'une solide expérience internationale et d'une connaissance approfondie du Groupe ainsi que des métiers du Facility Management.

TOP 3 EN 2024

| | |
|--------------------|--------|
| Turquie | 141 M€ |
| Belgique | 116 M€ |
| République Tchèque | 74 M€ |

Quel bilan faites-vous de l'activité 2024 du Groupe à l'international ?

Il faut tout d'abord mentionner le recentrage des activités d'Atalian en Europe avec la vente de ses activités au Liban et en Birmanie, et la résiliation de contrats en Biélorussie. L'exercice 2024 a été difficile mais réussi en Europe Centrale et Orientale malgré des facteurs défavorables. La guerre en Ukraine, qui continue d'avoir un impact sur la croissance économique, le prix de l'énergie, les taux d'intérêt élevés et une inflation persistante – notamment en Turquie – ont pesé sur l'activité et nos performances, mais nous avons su nous adapter grâce à notre dynamique d'amélioration continue et une équipe managériale forte. Il faut ajouter à cela les défis persistants que représentent le manque de main-d'œuvre, une concurrence agressive sur des marchés atomisés, un environnement économique et géopolitique instable dans certains pays et les difficultés du marché automobile où nous comptons des clients majeurs.

Notre chiffre d'affaires à périmètre constant a fortement progressé en 2024 (+ 12% à taux de change constant), en particulier grâce à la Turquie, la Roumanie, la Pologne et la République Tchèque. Atalian a enregistré de très beaux succès commerciaux à l'international en signant de nouveaux contrats avec Bosch (contrat multi-pays), Rönesans et Galataport (Turquie), ou encore Tesco (République Tchèque).

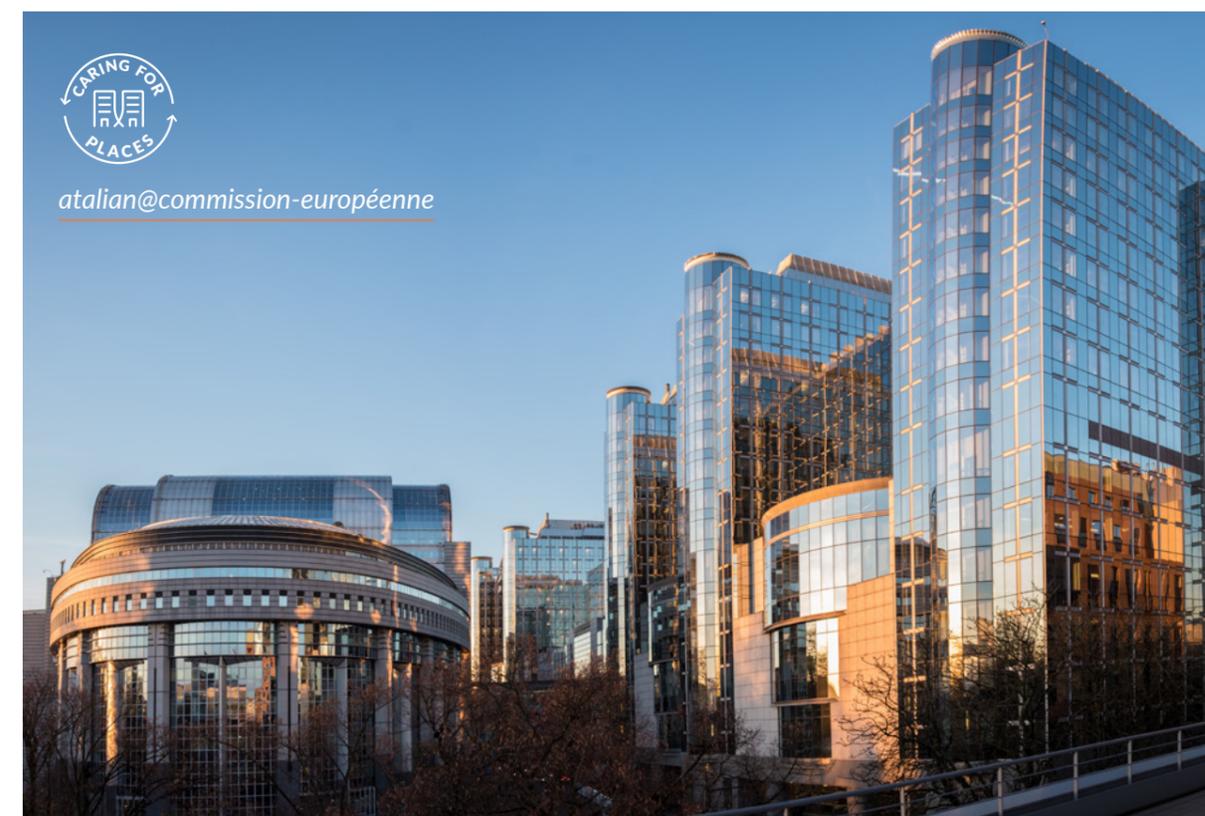
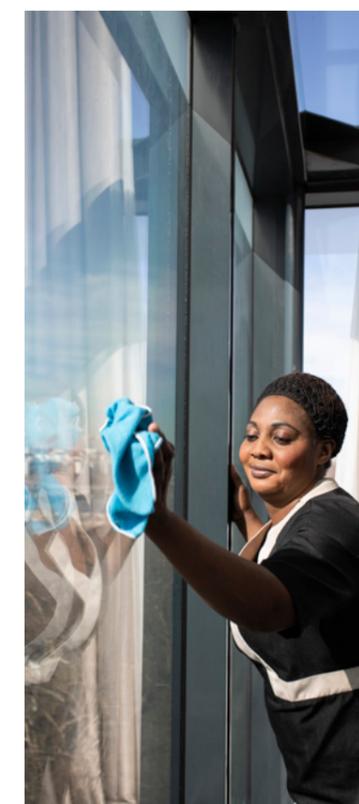
Comment percevez-vous l'évolution des besoins des clients à l'international ?

Le discours des clients est centré sur l'efficacité économique, le partenariat commercial, la conformité, les critères ESG, la qualité de service et l'innovation.

Quels sont les objectifs du Groupe en Europe en 2025 ?

Le contexte économique et politique reste très contrasté selon les pays, mais les perspectives de croissance, plus élevées en Europe Centrale et Orientale qu'en Europe occidentale, offrent d'importantes opportunités pour le Groupe. Dans ce contexte, nos objectifs seront de :

- maintenir la motivation et l'esprit entrepreneurial des équipes de management ;
- délivrer nos objectifs financiers ;
- augmenter notre croissance organique en capitalisant sur les pays à fort potentiel de développement (Turquie, Pays-Bas, Pologne et Roumanie) et faire de l'International le périmètre de développement rentable du Groupe ;
- renforcer nos équipes commerciales ;
- maintenir et élargir à tout le périmètre International notre démarche d'amélioration continue qui a fait notre réussite ces dernières années ;
- améliorer la rétention de nos clients existants ;
- mener à bien la campagne d'indexation ambitieuse de nos prestations en 2025, en particulier en Turquie dans un contexte de forte augmentation des salaires ;
- renforcer la digitalisation de nos process pour améliorer l'automatisation, la prise de décision basée sur les données et l'analyse prédictive ;
- poursuivre le développement de nos activités « hard services » (maintenance technique, IFM).



UNE OFFRE LARGE ET INTÉGRÉE DE SERVICES

Atalian est en Europe l'une des rares entreprises à même de couvrir en propre tout le spectre du Facility Management : propreté et services associés, sécurité, maintenance technique et énergie, accueil... Le Groupe effectue en interne plus de 85% des prestations qui lui sont confiées et pilote les autres prestations en déléguant leur exécution à des partenaires de confiance sélectionnés pour leur qualité de service irréprochable.

PROPRETÉ & SERVICES ASSOCIÉS

Nettoyage et hygiène de tous les types de bâtiments et surfaces, par toutes les techniques et méthodes disponibles sur le marché. Le Groupe s'appuie sur des directions spécialisées pour les secteurs à haute spécificité (industrie, agroalimentaire, ultra-propreté, nucléaire, grande distribution, santé, hôtellerie, transports...).

MAINTENANCE & ÉNERGIE

Une gamme de prestations et de solutions complémentaires pour assurer la conduite et la maintenance des installations techniques des bâtiments ainsi que le suivi et l'optimisation de la consommation énergétique des bâtiments.

SÉCURITÉ, SURVEILLANCE & SÛRETÉ

Une gamme très large de services alliant les savoir-faire, les technologies et le digital pour garantir l'intégrité des personnes et des biens dans tous les types d'environnement.

ACCUEIL & ÉVÉNEMENTIEL

En partenariat avec City One. Accueil en entreprise et dans les lieux publics. Accueil événementiel.



 *Atalian permet à ses clients de se concentrer sur leur cœur de métier et d'améliorer ainsi leurs performances.*



FACILITY MANAGEMENT

Atalian peut assurer pour le compte de ses clients le pilotage centralisé de l'ensemble des services externalisés (services aux bâtiments, services aux occupants) et les exécuter en propre ou bien les déléguer à des partenaires de confiance sélectionnés pour leur qualité de service irréprochable.



SPACE MANAGEMENT

Transformation des environnements de travail, aménagement des espaces, gestion des déménagements, gestion du parc mobilier, déploiement du flex-office.



HOSPITALITY MANAGEMENT

Pilotage continu et accompagnement sur-mesure, qui allie la gestion du bien-être des collaborateurs avec des services de conciergerie d'entreprise.



3D (DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION, DÉRATISATION)

Intervention contre tous les types de nuisibles : rongeurs, cafards, puces, punaises de lit, guêpes et frelons, volatiles.



BÂTIMENT, SECOND ŒUVRE

Revêtement de sols et parquets, peintures et revêtements muraux, agencement et transformation des locaux.

DES EXPERTISES MÉTIERS À HAUTE VALEUR AJOUTÉE



Laurent HERADY
Président du Pôle Propreté & Services
associés

PROPRETÉ & SERVICES ASSOCIÉS

Atalian conjugue les savoir-faire et les expertises de la propreté et des services associés pour apporter à ses clients des solutions personnalisées et créatrices de valeur. Atalian propose :

- des services de nettoyage et hygiène pour tous les types de locaux et surfaces, en employant toutes les techniques et méthodes disponibles sur le marché : désinfection rémanente, bionettoyage, traitement de tous types de sols, ultra-propreté, cryogénie, enlèvement de graffitis, vapeur, eau structurée...
- et des services associés permettant d'apporter des solutions globales : gestion des déchets (collecte, tri, stockage), assainissement, hygiène de l'air, traitement anti-parasitaire, petite maintenance et manutention, gestion de l'environnement de travail, gestion de stock et approvisionnement, mise en place des salles de réunions, gestion des espaces communs...

L'innovation est promue et développée par le pôle Propreté pour améliorer les conditions de travail de ses agents, optimiser la qualité des prestations et contribuer à un meilleur respect de l'environnement. Le pôle Propreté Atalian s'appuie notamment sur :

- des équipements innovants : cobots et robots, lunettes connectées pour la formation des salariés et l'assistance technique à distance, exosquelettes d'aide au levage...
- des produits et des solutions de nettoyage à la fois plus efficaces et plus responsables,
- la plateforme digitale One Atalian pour le pilotage de la performance,
- des partenariats pour bénéficier des dernières innovations du marché : KOKI, TAQT, Teleric.

En 2024, Atalian Propreté a poursuivi sa stratégie de développement, tout particulièrement de ses métiers à forte valeur ajoutée. Dans un contexte d'inflation soutenue, le pôle Propreté a fait preuve de beaucoup de résilience. Les équipes ont développé une véritable expertise de la co-construction de solutions avec les clients, dans l'objectif de satisfaire l'ensemble des parties prenantes. Atalian Propreté a accompagné la montée en compétence de ses chargés de clientèle et accéléré la digitalisation de ses process et outils.

En 2025, le pôle Propreté s'attachera à renforcer la culture client au cœur de son organisation, améliorer la fidélisation de ses clients en élargissant ses propositions de valeur et de services, et mener à son terme le plan de digitalisation en cours.

*“ Nous veillons
au bien-être
des utilisateurs
et des visiteurs
des bâtiments en leur
offrant des espaces de vie
et de collaboration sains
et accueillants
qui améliorent
les performances
de nos clients.”*



atalian@airbus

L'EXPERTISE INDUSTRIELLE D'ATALIAN

Le partenariat Airbus-Atalian a débuté en 1992 avec un contrat de nettoyage industriel portant sur 3 sites tertiaires et de construction d'Airbus Aircraft à Toulouse et d'Airbus Atlantic à Nantes et Montoir-de-Bretagne : nettoyage des avions en cours d'assemblage, des bûts d'assemblage et des cabines de peinture.

En 2014, un contrat de FM multisite a été signé, couvrant un large éventail de prestations complémentaires : nettoyage des bureaux et salles blanches, espaces verts, courrier, archivage et reprographie, standard, 3D, déneigement de tous les sites, avec astreintes 24h/24. Ce contrat porte sur les 3 sites historiques et sur les

sites Airbus Defence & Space d'Élancourt et de Toulouse (assemblage satellites) et le site Airbus Helicopters de Marignane (assemblage hélicoptères). Ce partenariat s'est encore étendu, en 2014, avec un contrat de Space management & Déménagement pour les 3 sites de Nantes, Montoir-de-Bretagne et Marignane, couvrant les études et la conception de l'aménagement des surfaces, la réalisation des travaux, la mise à jour des plans, le déménagement du mobilier et du personnel et la gestion des stocks de mobiliers.

- 6 sites tertiaires et industriels
- 760 collaborateurs Atalian dédiés



Lionel MONTERO
Président du pôle
Maintenance & Energy

MAINTENANCE & ÉNERGIE

L'année 2024 a été marquée par la fusion des principales entités du Groupe dans les métiers de la maintenance (MTO et Eurogem), de l'énergie (ERGELIS) et des travaux (Groupe CADIOU et IDF Travaux) et la constitution d'un pôle Maintenance & Energy à même de répondre durablement aux enjeux du Groupe et de ses clients.

Le pôle M&E a lancé en 2024 son plan stratégique Ambition, Moyens, Excellence 2027, axé sur l'excellence opérationnelle, qui s'est traduit par le renforcement de son organisation – création de directions régionales, de fonctions supports de proximité et de départements Développement RH, Achats et Technique – et par l'amélioration de ses performances financières et de ses indicateurs RH (fidélisation des collaborateurs).

Pour répondre aux nouveaux besoins des clients et des équipes Atalian, et faciliter leur fidélisation, le pôle M&E a engagé dans le cadre du plan AME27 un ensemble d'actions complémentaires concernant son organisation, son offre, ses process et outils :

- lancement d'une offre Énergie répondant aux nouveaux enjeux de performance énergétique des entreprises,
- recrutement en régions de business supports (commerce, outils-méthodes, QSE, RH, Finance, énergie) offrant toute l'expertise attendue au plus près du terrain,
- constitution d'une structure commerciale autonome assurant le développement du pôle, notamment sur le middle market régional,
- renforcement du management intermédiaire et des rituels de pilotage au sein des agences,
- consolidation de la culture travaux au sein des équipes opérationnelles et du déploiement des outils de pilotage et de reporting,
- montée en compétence des équipes techniques (création d'un espace de formation dédié au pôle M&E et à l'ensemble de ses métiers (energy management, plomberie, chauffage, ventilation, climatisation, électricité, automatismes, serrurerie...), extension du catalogue de formations internes.

atalian@enedis-fr

627 sites
463 750 m² de vitrerie
48 737 occupants
976 collaborateurs Atalian dédiés

SÉCURITÉ, SURVEILLANCE & SÛRETÉ

Le pôle Sécurité Surveillance & Sûreté écrit une nouvelle page de son histoire

Atalian Sécurité, présidée depuis octobre 2024 par Baudoin Delescluse, offre une palette complète de services et de prestations de sécurité, surveillance et sûreté et s'appuie sur des savoir-faire reconnus, des process solides et un personnel de qualité. Son offre se compose de 3 activités complémentaires :

- sécurité et surveillance humaine,
- sûreté aéroportuaire (APFS),
- surveillance humaine premium (SHAP).

La performance du pôle Sécurité a été significativement impactée en 2024 par les augmentations successives de la grille conventionnelle des salaires, mais le pôle s'est attaché à accompagner ses clients dans leur recherche d'optimisation des prestations et d'efficacité. La priorité du pôle Sécurité est de consolider ses fondamentaux – les activités de surveillance humaine – en faisant porter les efforts sur l'excellence opérationnelle. Elle sera aussi de renforcer sa notoriété spontanée auprès des donneurs d'ordre (plan de communication notamment sur LinkedIn, présence lors des événements professionnels du secteur...) et d'assurer son développement commercial. L'objectif est d'installer durablement Atalian Sécurité parmi les leaders de la profession.

atalian@eurotunnel-fr

SÉCURISER LE TERMINAL DE CALAIS

Atalian assure depuis 2020 pour Eurotunnel la sécurité et la surveillance des accès au site et aux tunnels du terminal de Calais, une infrastructure stratégique qui relie la France et le Royaume-Uni via le tunnel sous la Manche. Ce partenariat a été renouvelé et étendu en 2024. Atalian assure une prestation globale sur un site de 650 hectares :

- contrôle des accès au site et aux tunnels, gestion et contrôle des alarmes du site,
- gestion du PC sécurité 24h/24 : accès pilotés, alarmes, intrusions et déploiement des rondiers d'intervention,
- déploiement de chien de pistage sur intrusion, localisation et interception des intrus,
- inspection visuelle des camions avec des technologies avancées : détecteurs de battements cardiaques (Heart beat detector), système d'imagerie électronique (Passive MilliMeter Waves), scanner à rayons X,
- contrôles aléatoires Vigipirate des coffres.

Atalian apporte toute son expertise de la sûreté pour conseiller Eurotunnel dans l'optimisation des dispositifs en place.

- 650 hectares
- 30 km de périphérie
- PC Sécurité 24/365
- 65 000 véhicules de fret par mois
- Des centaines de détections positives par mois
- Des véhicules géolocalisés de patrouille 24h/24
- 200 agents de sécurité dont 70 agents de sécurité cynophile



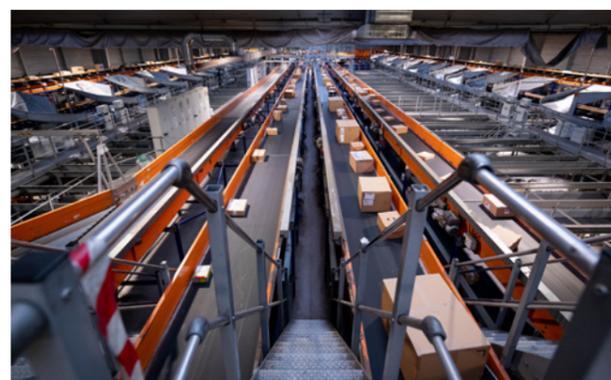
Baudoin DELESCLUSE
Président du pôle Sécurité,
Surveillance & Sûreté



DES EXPERTISES SECTORIELLES RECONNUES

Atalian intervient dans tous les environnements et secteurs d'activités, y compris les plus exigeants et les plus sensibles : **aéroportuaire, nucléaire, réseaux de transport, santé, ultra-propreté, agroalimentaire...** Pour répondre aux attentes et aux enjeux des secteurs stratégiques, Atalian a institué des Directions marché et constitué un réseau d'experts qui développent des solutions et des offres spécifiques à haute valeur ajoutée. Les expertises sectorielles d'Atalian sont reconnues et attestées par les certifications les plus exigeantes.

Ses experts marchés et métiers Atalian veillent à l'adéquation des offres avec les enjeux des secteurs concernés : les évolutions réglementaires, normes de sécurité, certifications, référentiels, impacts environnementaux, climat social, prérequis techniques ou comportementaux... Au fait des spécificités des secteurs d'activités des clients, les équipes opérationnelles peuvent ainsi adapter leurs interventions sur site (méthodes, process, technologies...), dès le démarrage des contrats.



ATALIAN & L'INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE

Sécurité sanitaire, changement du comportement des consommateurs, inflation des coûts de l'énergie, de l'eau, des matières premières et des emballages, difficultés de recrutement... Le secteur agro-alimentaire doit aujourd'hui relever de multiples défis économiques, réglementaires et sociétaux.

La Direction des Marchés Agro-alimentaires accompagne ses clients dans leur mutation pour concilier performances et sobriété. Pour relever ces défis, l'offre de services Atalian Propreté est fondée sur 3 piliers – l'excellence opérationnelle, la continuité de service et le pilotage efficient – qui lui ont permis en 2024 de poursuivre sa croissance dans le secteur agro-alimentaire.

Pour renforcer son **excellence opérationnelle**, Atalian Propreté a en 2024 dédié exclusivement l'une de ses entités en Bretagne – le Pôle Agro – aux clients du secteur agro-alimentaire et s'est ainsi positionné comme un leader du secteur dans cette région.

La sécurité sanitaire reste la priorité des industriels mais Atalian accompagne également ses clients sur d'autres enjeux que le nettoyage et la désinfection, notamment sur la réduction de la consommation d'eau qui en résulte. Les experts métier Atalian ont un savoir-faire global incluant le diagnostic, la définition de plans de progrès personnalisés et la mise en œuvre de technologies innovantes : solution Optim'O de suivi dynamique des consommations d'eau, cryogénie, buses Cyclodom permettant de réduire les débits, nouveau biocide homologué sans rinçage, etc.

Atalian assure un **pilotage efficient** des prestations en digitalisant la gestion des contrats grâce à la plateforme partagée One Atalian associée à l'outil de traçabilité iAuditor. Atalian garantit la **continuité de service** en faisant de l'intégration des collaborateurs et de leur montée en compétence une priorité.

Garantir l'hygiène, assurer la continuité et la sécurité des environnements de production est le défi relevé quotidiennement par nos équipes."





ATALIAN & LE MARCHÉ DE LA SANTÉ ET DE L'ULTRA-PROPRETÉ

Si la maîtrise de la contamination reste la priorité absolue dans les secteurs de la santé et de l'ultra-propreté, l'engagement environnemental, l'utilisation de technologies avancées, la conformité réglementaire ou encore la personnalisation des services sont devenus des critères de choix essentiels pour de nombreux clients.

Pour répondre aux attentes accrues des entreprises en matière d'efficacité mais aussi de durabilité, le Groupe a révisé ses modèles organisationnels en renforçant l'encadrement pour optimiser l'efficacité de ses équipes opérationnelles, ce qui favorise un engagement accru dans les contrats à obligation de résultats.

“Les exigences sociétales sont devenues une priorité dans les secteurs de la santé et de l'ultra-propreté. Atalian y répond avec des offres innovantes et différenciantes.”

Les experts de la Direction des Marchés Santé & Ultra-propreté ont par ailleurs intégré dans leurs offres de nombreuses solutions préalablement testées sur les sites partenaires d'Atalian pour optimiser la performance du nettoyage tout en assurant une désinfection responsable :

- produits de nettoyage écologiques, méthodes respectueuses de nettoyage et de balayage humide sans chimie,
- déploiement de cobots pour améliorer la productivité et la qualité du travail tout en diminuant sa pénibilité,
- systèmes de surveillance en temps réel améliorant l'efficacité et la traçabilité des opérations de nettoyage,
- formation et accompagnement des équipes et des clients dans l'adoption de méthodes performantes et responsables.

L'année 2024 a permis une avancée majeure avec le référencement en France d'Atalian sur l'ensemble des lots des deux principales centrales d'achat hospitalières : UniHA et ResaH. Atalian a également accru sa présence sur le marché des établissements du secteur privé de la santé et développé de nouveaux partenariats en ultra-propreté, notamment dans le secteur de la haute technologie et de l'industrie pharmaceutique.

L'augmentation de la proportion du privé dans notre portefeuille client reste l'objectif principal des deux prochaines années.



atalian@ST-microelectronics

Propreté, gestion des déchets,
logistique & maintenance
95 000 m² gérés
40 collaborateurs Atalian dédiés



atalian@aptar-pharma

L'EXPERTISE ULTRA-PROPRETÉ D'ATALIAN

Aptar Pharma est l'un des leaders mondiaux de la production de dispositifs mécaniques pour l'administration de médicaments. Il fabrique en salles blanches des pompes, des valves, des unidoses, des inhalateurs à poudre et des dispositifs pour aérosols, spray et injection, notamment pour les voies nasale, buccale et pulmonaire. Aptar Pharma confie depuis 12 ans à Atalian la gestion de la propreté de son usine du Vaudreuil (Normandie) et des services associés, ainsi que la collecte interne et la gestion des déchets. Cette usine est aujourd'hui une vitrine internationale pour les technologies d'Aptar Pharma, qui a besoin d'une expertise en ultra-propreté.

Les solutions mises en œuvre par Atalian comprennent :

- l'accompagnement et la mise en place d'innovations technologiques, dont la traçabilité dématérialisée,
- la communication régulière avec Aptar Pharma et les audits des prestations,
- le soutien lors des audits clients et tutelles (FDA),
- l'élaboration d'un plan de progrès pluriannuel,
- les préconisations méthodologiques et la gestion documentaire en conformité avec les GMP (Good Manufacturing Practices).

- Partenaire depuis 2007
- 45 000 m² dont 7 000 m² de salles blanches
- 28 collaborateurs Atalian dédiés

Depuis 2019, Atalian intervient également sur les sites de Brecey et Granville pour l'entité Aptar Stelmi.



ATALIAN & LES MARCHÉS INDUSTRIELS

Les industriels attendent de leurs fournisseurs une connaissance poussée de leurs process et de leurs besoins et demandent des réponses rapides, des solutions sur mesure et une transparence totale sur l'état des commandes et projets en cours. Le service après-vente joue également un rôle prépondérant dans leur satisfaction.

La Direction des Marchés Industriels (DMI) apporte un support méthodologique et technique aux agences du Groupe et aux clients industriels. Elle s'appuie sur une équipe d'experts pluridisciplinaires pour proposer des solutions adaptées aux enjeux de chaque secteur industriel. Ses audits et ses recommandations contribuent à l'amélioration continue des performances

En combinant expertise et innovation, la DMI propose des solutions plus efficaces et responsables qui aident les industriels à relever leurs défis économiques et sociétaux.

opérationnelles et environnementales des prestations délivrées. Son expertise s'inscrit pleinement dans la démarche RSE du Groupe.

L'année 2024 a été marquée par :

- l'hyper-personnalisation de la relation client qui bénéficie d'une interface – One Atalian – offrant une vision à 360° sur les contrats et proposant une expérience cohérente sur l'ensemble des canaux (téléphone, emails, bots, assistance visuelle...) et une automatisation des tâches qui réduit les temps de traitement,
- l'essor des activités nettoyage cryogénique et supply chain qui illustre la capacité de la DMI à structurer de nouvelles offres performantes et responsables.

Le développement du nettoyage cryogénique offre aux industriels une alternative durable aux méthodes traditionnelles de nettoyage. La gestion des flux logistiques, le tri et le recyclage des déchets ainsi que la modernisation des process de manutention permettent à la fois d'optimiser les coûts et d'améliorer les performances environnementales. Dans un avenir proche, la DMI entend développer des solutions logistiques plus durables, notamment pour la gestion du dernier kilomètre : optimisation des tournées et de l'utilisation des véhicules, intégration de technologies à faible impact carbone.

UNE OFFRE DE PILOTAGE FM EN PLEINE EXPANSION

Un nombre croissant d'entreprises et plus particulièrement de grandes entreprises, multisites, nationales et internationales, cherchent à externaliser la gestion de leurs services aux bâtiments et aux occupants pour se concentrer sur leur cœur de métier et pour améliorer leurs performances et la qualité de leurs produits et services.

Atalian répond à ce besoin d'externalisation via sa filiale Atalian Facilities, dédiée au Facility Management, qui accompagne ses clients partout où ils opèrent, en pilotant de manière centralisée et optimisée l'ensemble de leurs services externalisés.

UNE RÉPONSE AU BESOIN D'EXTERNALISATION DES GRANDES ENTREPRISES INTERNATIONALES ET MULTISITES

Qu'il s'agisse d'une prestation multi-services et/ou multisites, l'entreprise n'a plus qu'un interlocuteur unique : Atalian Facilities. Dans le cadre de cette mission de pilotage FM intégré, le groupe Atalian peut exécuter tout ou partie des prestations en propre, via ses filiales métiers, ou bien déléguer certaines prestations à des partenaires de confiance sélectionnés en fonction des besoins de l'entreprise cliente.

DES SOLUTIONS SUR MESURE QUI AIDENT LES ENTREPRISES À RELEVER LEURS NOUVEAUX DÉFIS

Atalian Facilities dispose d'atouts considérables, au sein du groupe Atalian et au travers de son écosystème de partenaires, pour proposer aux entreprises des solutions sur mesure qui les aident à relever leurs challenges économiques, sociaux et environnementaux.

Atalian Facilities s'appuie sur toute la palette de savoir-faire (propreté, sécurité, maintenance & énergie...) et d'expertises sectorielles du groupe Atalian, et sur sa large empreinte géographique pour délivrer en propre la majorité des prestations pilotées.

Le modèle internalisé d'Atalian, gage d'agilité et de fiabilité, constitue un formidable atout pour le Groupe.

Atalian Facilities développe par ailleurs des partenariats avec des acteurs internationaux et des start-ups pour apporter des solutions innovantes et efficaces aux problématiques spécifiques ou émergentes des entreprises : energy management, gestion de l'eau et des déchets, smart building, nouveaux modes de travail, hospitality management, space management...

ATALIAN ET LE MARCHÉ GMS RETAIL

Le groupe Atalian a réalisé en 2024 plus de 110 M€ de chiffre d'affaires sur le marché GMS Retail. La Direction des marchés GMS Retail a développé une expertise des solutions innovantes, des prestations à l'usage et de l'utilisation des données collectées pour optimiser l'expérience client. L'introduction de la robotique, dans le domaine de la propreté, contribue à faire évoluer les organisations. Pour Atalian, qui dispose d'équipes dédiées à la veille technologique et à l'innovation, l'objectif est désormais d'acculturer ses équipes et ses clients, et d'intégrer ces technologies dans une nouvelle organisation en tenant compte du fait que la finalité d'une machine autonome n'est pas de remplacer un agent, mais de l'assister et lui permettre de se libérer pour réaliser d'autres tâches à plus forte valeur ajoutée.



3 QUESTIONS À...



Eric SORIANO
Responsable Développement
International Groupe



Sandra DANDEVILLE
Responsable Développement
FM France

Eric Soriano et Sandra Dandeville décryptent les tendances qui s'affirment sur le marché du FM et les perspectives qui s'ouvrent à Atalian.

Qu'attendent les entreprises en matière de Facility management ?

Les organisations recherchent avant tout un partenaire ayant une expertise approfondie du FM, à même de les accompagner et de leur apporter des solutions durables, parfaitement adaptées à leurs enjeux de long terme. Des solutions qui améliorent concrètement le quotidien de leurs équipes, que ce soit en rendant les bureaux plus accueillants et fonctionnels ou en garantissant des environnements industriels sûrs et performants. Les organisations veulent pouvoir se recentrer sur leur cœur de métier en ayant la conviction que leurs enjeux sociétaux et environnementaux sont bien pris en compte.

Quels ont été les événements marquants de l'année 2024 ?

Le début d'année a été marqué par l'attentisme en raison de l'inflation puis, au fil des mois, le marché a repris de la vigueur, les projets se sont diversifiés en concernant tous les secteurs d'activité. La segmentation des appels d'offres de soft et hard FM s'est accentuée et a créé une demande croissante de prestataires spécialisés, capables de garantir une excellence opérationnelle pour chaque prestation. Nous avons également observé une hausse des demandes d'hospitality management dans le secteur tertiaire et de space management. L'optimisation des espaces de travail et la qualité de l'expérience utilisateur deviennent des facteurs clés pour améliorer le bien-être des collaborateurs et favoriser le retour au bureau.

Comment voyez-vous l'évolution de l'activité FM dans les prochaines années ?

Les perspectives de développement du FM sont très prometteuses car il répond aux besoins des grands donneurs d'ordre en permettant de rationaliser, globaliser et professionnaliser la gestion des services aux bâtiments et aux occupants. De plus en plus d'entreprises, qui achetaient initialement des services mono-métier, s'orientent vers des solutions multi-métiers. Cette tendance devrait s'affirmer avec une adoption croissante du modèle FM.

Le marché s'oriente également vers une personnalisation accrue des solutions FM. Les clients souhaitent des solutions sur mesure, flexibles, parfaitement adaptées à leurs enjeux, leurs besoins, leur ADN.

Autres tendances fortes : l'utilisation grandissante de l'IA et de l'IoT pour optimiser la gestion des bâtiments et l'importance croissante de la RSE dans les organisations, qui font que la durabilité et la décarbonation deviennent des priorités et que le FM apparait comme un véritable levier stratégique.



atalian@bosch

UN CONTRAT DE FULL FM SUR 7 PAYS

Le groupe Bosch, spécialiste mondial de l'ingénierie et des technologies, réputé pour ses innovations dans les domaines de l'automobile, de l'électroménager, des technologies industrielles et des solutions énergétiques, a confié à Atalian Facilities la gestion de 35 sites tertiaires et industriels situés dans 7 pays d'Europe. Atalian Facilities assure sur l'ensemble du périmètre l'harmonisation des prestations, l'optimisation des coûts et la création de valeur sur les différentes lignes de services aux bâtiments et aux occupants : maintenance & énergie, propreté et services associés, sécurité, accueil. Atalian exécute en propre l'essentiel des prestations pilotées.

L'adoption d'un modèle full FM a permis à Bosch de réduire le nombre de fournisseurs et d'interfaces. La simplification de la coordination et de la gestion des prestations a été un facteur de transformation pour Bosch qui compte d'une part accélérer la digitalisation et l'amélioration des environnements de travail et, d'autre part, réaliser des économies tout en maintenant la même qualité de service.

- 7 pays : France, Belgique, Pays-Bas, Serbie, Roumanie, Bulgarie, Turquie
- 35 sites tertiaires et industriels
- 300 collaborateurs Atalian dédiés

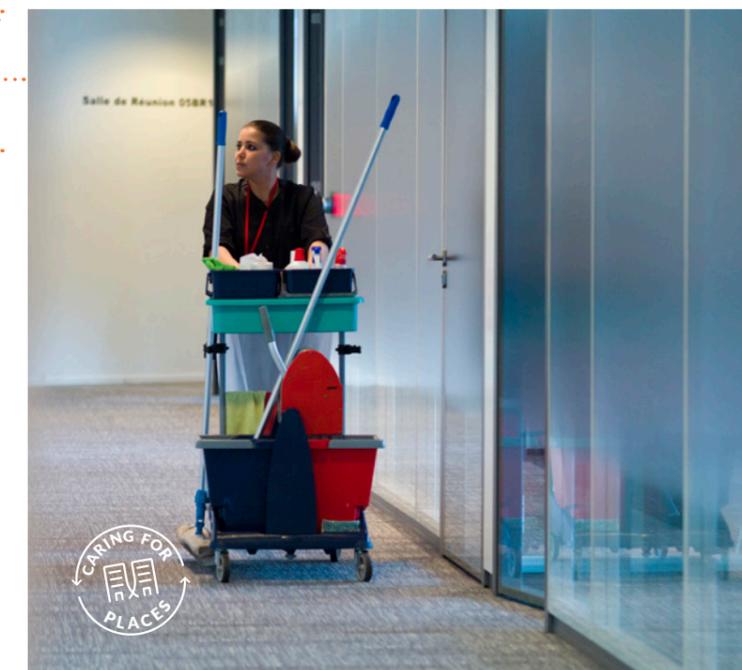
atalian@eight-advisory

UN CONTRAT DE SOFT FM PREMIUM

Le cabinet de conseil Eight Advisory a initié en 2023 un premier appel d'offres de Facility Management. Atalian Facilities a su apporter une réponse adaptée en concevant un modèle sur mesure, conforme aux exigences d'un client premium, et en exécutant en propre plus de 70% des prestations externalisées.

Atalian Facilities a su accompagner Eight Advisory, à l'occasion du déménagement de son siège social, pour effectuer la transition d'un modèle mono-métier vers un contrat global de soft FM, en lui offrant l'opportunité d'optimiser l'organisation des services et d'améliorer l'expérience des occupants.

- Prestations : Pilotage FM, propreté, factotum, sécurité, accueil, gestion des déchets
- 1 site à Paris : le siège du Groupe
- 28 collaborateurs Atalian dédiés



UNE DÉMARCHE D'INNOVATION ACTIVE ET PRAGMATIQUE

L'offre Atalian bénéficie d'une démarche d'innovation très pragmatique. Le Groupe s'intéresse à des innovations existantes ou en cours de développement, en vue de déploiements rapides. Chaque innovation étudiée doit avoir une application concrète et pouvoir s'intégrer dans une offre commercialisable. Les innovations susceptibles de répondre à un besoin identifié sont testées en partenariat avec des clients pilotes (proof of concept). En fonction des résultats observés, elles peuvent être ensuite déployées.

3 QUESTIONS À...



Marie LANCIAUX
Responsable Innovation

Quels sont les bénéfices que le Groupe attend de l'innovation ?

Le Groupe investit pour identifier les innovations qui peuvent contribuer à améliorer son excellence opérationnelle et celle de ses clients en optimisant les processus, en augmentant la productivité, en réduisant l'impact environnemental, la pénibilité ou la dangerosité des tâches... Les innovations, également, qui rendent notre entreprise et nos métiers plus visibles, plus attractifs.

Quelles ont été les innovations marquantes pour le Groupe en 2024 ?

Il y a eu plusieurs innovations marquantes, dans des domaines très différents :

- **DATALIAN**, notre outil de planification des tâches sous contrainte actuellement déployé dans les aéroports, visant à faire intervenir des agents qualifiés au bon endroit et au bon moment (voir ci-contre).
- **Tribot**, un robot de tri sélectif autonome, fabriqué par PUDU Robotics, conçu pour renforcer la propreté des environnements à forte affluence (voir ci-contre).

- La solution développée en partenariat avec la startup **Matsya**® pour instaurer une gestion maîtrisée et vertueuse de l'eau consistant à utiliser **de l'eau de pluie plutôt que de l'eau potable** pour le nettoyage des sols, réutiliser les eaux de lavage des sols, réduire l'usage de la chimie et suivre les consommations d'eau en installant des capteurs... En 18 mois, nous sommes passés d'un prototype à une machine fabriquée industriellement. 5 machines seront installées en 2025.
- **La géolocalisation des chariots à bagages** qui permet de suivre en temps réel l'utilisation et la localisation des chariots et d'effectuer leur comptage sur les points de stockage et de désencombrement. L'objectif est d'utiliser les données collectées pour permettre aux voyageurs d'avoir toujours un chariot à disposition et de conserver des espaces désencombrés et accueillants pour les futurs passagers.

Quelles seront vos priorités pour 2025 ?

L'exploitation des données collectées apportera de la performance et donnera de la valeur ajoutée à nos métiers. Par conséquent, en 2025, nous allons consolider les projets en cours.

- Continuer à développer DATALIAN avec de nouvelles sources de données pour optimiser nos opérations.
- Accélérer le déploiement des robots qui deviennent de plus en plus fiables et polyvalents.
- Digitaliser nos processus de maintenance des machines en collectant de la data pour développer une maintenance prédictive.
- Maintenir une veille dynamique pour identifier des solutions permettant de limiter notre impact environnemental.

L'INNOVATION DAY : INNOVER POUR MIEUX SERVIR NOS CLIENTS



Porté par la Direction du groupe Atalian, l'Innovation Day est organisé une à deux fois par an. Il réunit les équipes métiers, des partenaires technologiques et des startups innovantes pour accélérer le déploiement de solutions concrètes au service de la performance opérationnelle.

Parmi les innovations dernièrement mises à l'honneur lors de cette journée : capteurs intelligents pour piloter l'énergie, jumeaux numériques pour faciliter la maintenance, plateformes RH interactives ou outils de digitalisation de la qualité. Toutes visent à mieux répondre aux besoins de nos clients, dans tous nos métiers.

DATALIAN PLANIFIE LES INTERVENTIONS SOUS CONTRAINTES ET OPTIMISE L'EXPÉRIENCE USAGER

DATALIAN est un outil de planification des tâches sous contrainte qu'Atalian déploie actuellement dans les aéroports, des environnements complexes et mouvants (flux de passagers, survenance d'incidents et d'événements imprévus...) dans lesquels nos équipes travaillent au quotidien. DATALIAN permet de prioriser et d'ordonner les tâches de travail de nos équipes selon des règles métiers orientées vers la satisfaction du client final. L'objectif est de positionner en permanence des agents qualifiés au bon endroit et au bon moment pour exécuter les tâches nécessaires.



Formation de nos agents à DATALIAN

LE TRIBOT RÉDUIT LES CHARGES DE TRAVAIL ET AMÉLIORE L'EXPÉRIENCE CLIENT

Le Tribot est un robot de tri sélectif fabriqué par PUDU Robotics, conçu pour renforcer la propreté des environnements à forte affluence. Le Tribot peut se déplacer de manière totalement autonome dans les zones très fréquentées (aéroports, gares, centres commerciaux, espaces de loisirs et culture...) et demander aux clients et usagers de jeter leurs déchets dans ses bacs. Il optimise la propreté des lieux et le tri sélectif en rendant les gens plus réceptifs.



UNE TRANSFORMATION EN PROFONDEUR

“La transformation et la digitalisation du Groupe répondent à des enjeux de performance opérationnelle, de satisfaction client et de responsabilité sociétale.”

Simon JOSEPH
Directeur Projets structurants
et Transformation

Pour soutenir sa dynamique de croissance et d'amélioration continue, Atalian transforme en profondeur et digitalise ses process et outils. Toutes ses activités, tous ses métiers, toutes ses parties prenantes sont concernés. L'année 2024 a été marquée par plusieurs initiatives stratégiques :

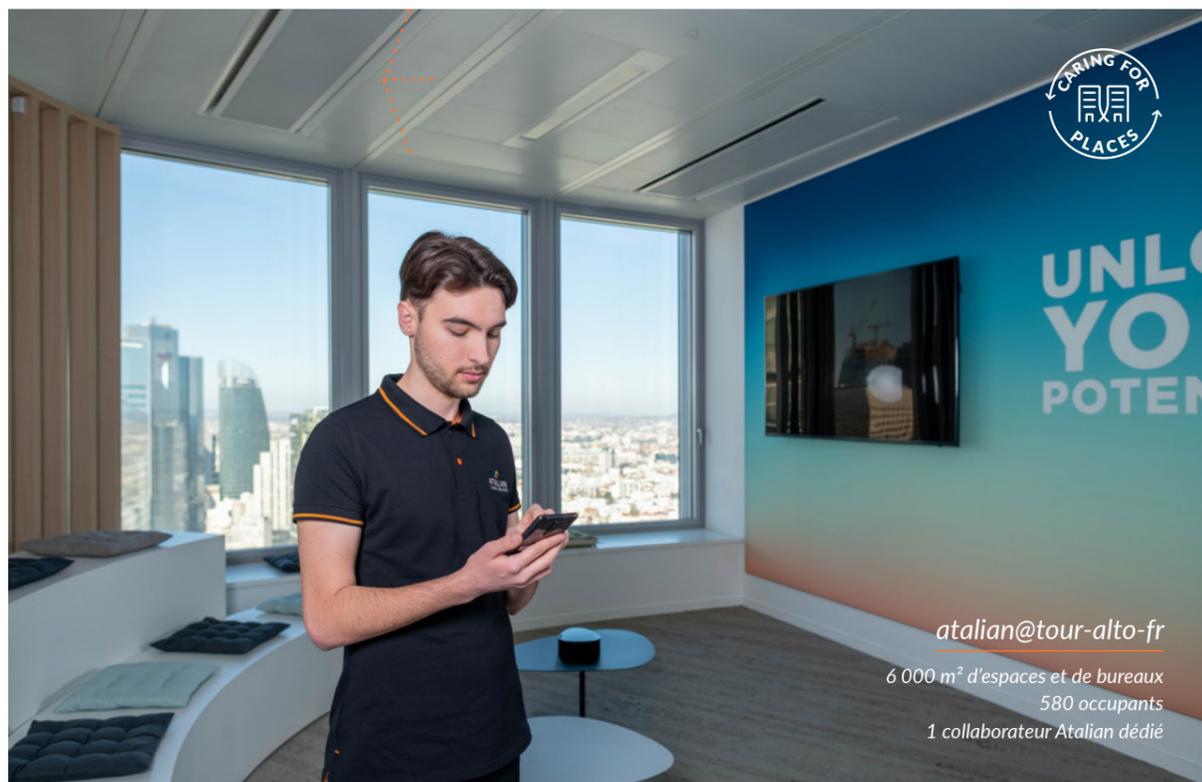
- Déploiement de la nouvelle solution de gestion de la qualité des prestations SafetyCulture, solution leader sur son segment, permettant une meilleure standardisation et une meilleure efficacité des contrôles qualité.
- Déploiement de la solution One Atalian, plateforme permettant aux clients d'interagir avec Atalian et d'avoir accès à tous les indicateurs contractuels et réglementaires, garantissant une relation plus fluide et transparente.
- Développement du MVP Datalian, première version de la solution Groupe d'optimisation de la planification des agents en fonction des aléas et des contraintes des clients aéroportuaires, une solution qui génère des gains de satisfaction chez les usagers et de productivité.
- Mise en place d'un module Salesforce de gestion des contrats clients, optimisant le processus de gestion et de renouvellement des contrats.
- Mise en place d'Aircall, solution de phoning pour les équipes de téléprospection, accélérant la cadence des appels sortants.
- Mise en place de la plateforme One Trust, consolidant la politique d'évaluation des tiers et de lutte contre la corruption.
- Mise en place de la plateforme RSE Salesforce Net Zero Cloud, affirmant l'engagement RSE du Groupe.

Les transformations menées en 2024 s'inscrivent pleinement dans les stratégies du Groupe, en répondant à plusieurs objectifs clés :

- L'amélioration de la performance opérationnelle : L'industrialisation des solutions digitales a permis d'automatiser et d'optimiser des processus critiques, ce qui réduit la charge administrative et améliore la productivité.
- Le renforcement de la relation client : La mise en place de la plateforme interactive One Atalian a permis une transparence accrue et une communication plus fluide avec les clients du Groupe.
- L'innovation et la modernisation des services : Le développement de Datalian et l'intégration d'outils comme SafetyCulture contribuent à professionnaliser et structurer davantage les prestations du Groupe.
- L'engagement en matière de conformité et RSE : L'implémentation des plateformes One Trust et Salesforce Net Zero Cloud reflète la volonté du Groupe de renforcer ses engagements en matière d'environnement, d'éthique et de lutte contre la corruption.

Grâce à ces avancées, le Groupe se positionne dans une dynamique de croissance et d'amélioration continue, qui met l'innovation au service de l'excellence opérationnelle.

Atalian poursuivra sa transformation digitale en 2025 et misera sur l'innovation et l'intelligence artificielle pour analyser les données clients, optimiser les plannings et les prévisions, gérer les interactions clients et la création de rapports automatisés, améliorer l'expérience client et l'expérience collaborateur (formation, partage d'expérience...) ou encore suivre les performances extra-financières du Groupe. L'année 2025 sera placée sous le signe de l'innovation, de l'agilité et de la performance durable, afin de renforcer la compétitivité du Groupe.



atalian@tour-alto-fr

6 000 m² d'espaces et de bureaux
580 occupants
1 collaborateur Atalian dédié

LA PLATEFORME DIGITALE ONE ATALIAN OPTIMISE LE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE

Le déploiement de la plateforme One Atalian illustre la priorité donnée par le Groupe au pilotage de la performance. Cette plateforme en ligne permet aux équipes Atalian et à leurs clients d'avoir une vue à 360° sur les contrats et de piloter les opérations (ticketing, réclamations, devis, demandes de service...). One Atalian se connecte à toutes les applications de gestion et de suivi métier : gestion des activités et interventions sur site, contrôle qualité, accidentologie, enquêtes de satisfaction client, GMAO, portail usagers des clients, etc. La plateforme permet de partager en temps réel et

de consulter toutes les données utiles relatives aux prestations réalisées (documents contractuels, reporting, tableaux de bord...). One Atalian constitue un cockpit de pilotage multisites, multimétiers et multipays utilisé pour et par de nombreux clients Atalian.



3 GOUVERNANCE

| | |
|-------------------------------|----|
| L'ADMINISTRATION DU GROUPE | 38 |
| LE COMITÉ EXÉCUTIF | 41 |
| MESSAGE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | 42 |
| L'ÉTHIQUE ET LA CONFORMITÉ | 43 |
| LE CONTRÔLE INTERNE | 44 |

atalian@air-france

9 sites (tertiaires, aéroportuaires, entrepôts)
1 000 000 m² de bâtiments nettoyés
> 1000 collaborateurs Atalian dédiés



L'ADMINISTRATION DU GROUPE

La Financière Atalian, holding de tête du groupe Atalian, est présidée par Frédéric Baverez en qualité de Président Exécutif. Il est assisté dans ses fonctions par un Conseil de Surveillance, dont les membres sont désignés par l'associé de référence, Atalian Holding Development and Strategy (AHDS).

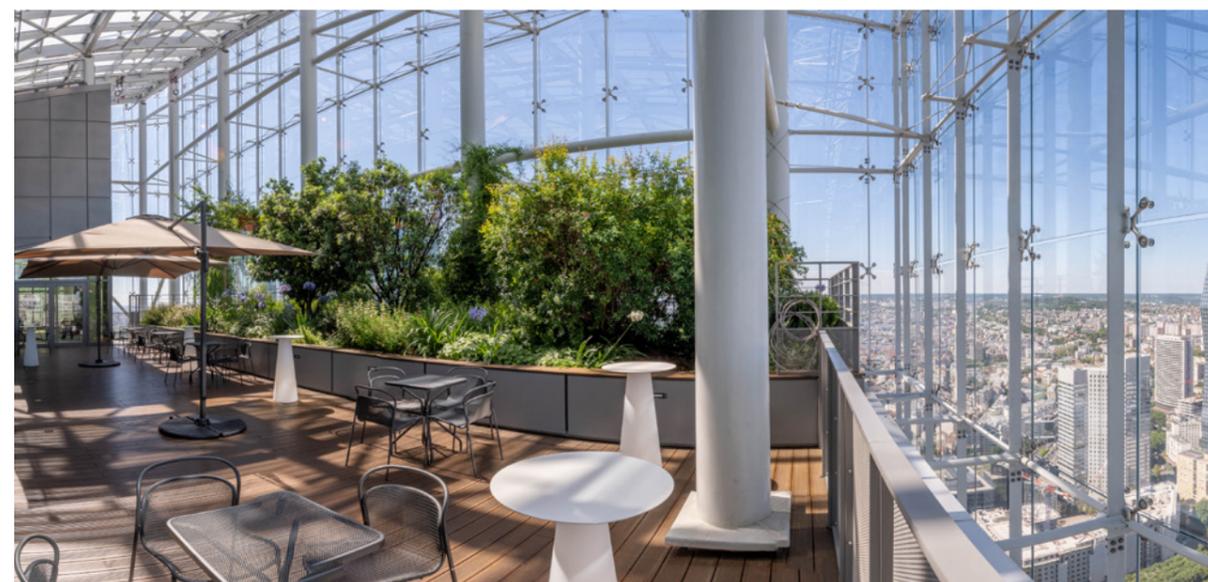
LE CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le Conseil de Surveillance contrôle la gestion de la Société et du Groupe par le Président, le cas échéant, les directeurs généraux, et les autres membres de la direction du Groupe. Le Conseil de Surveillance dispose de la compétence exclusive pour délibérer et voter sur les « Questions Réservées », examiner les « Sujets à Examiner », et nommer le Président du Conseil de Surveillance.

Les membres du Conseil de Surveillance se sont réunis à 15 reprises durant l'exercice clos au 31 décembre 2024. Durant cet exercice, ils ont notamment validé :

- les comptes trimestriels et annuels et les communiqués sur lesdits comptes,
- le budget 2024,
- l'autorisation consentie au Président en matière de cautions, avals et garanties,
- l'autorisation préalable du Conseil de surveillance au Président pour finaliser et signer les opérations de refinancement et l'offre publique d'échange concernant la dette obligataire,
- les autorisations préalables du Conseil de Surveillance pour la cession des activités au Myanmar et au Liban,
- la démission et la nomination d'un membre du Conseil de surveillance,
- le renouvellement du mandat de commissariat aux comptes du Cabinet Bugeaud,
- la création de comités adhoc au sein du Conseil de Surveillance : Comité des rémunérations et des nominations, Comité d'audit et conformité, Comité de la stratégie,
- le plan de modernisation de la fonction finances en France,
- le compte-rendu du Comité d'audit du 19/12/2024,
- l'état de suivi des principaux contentieux du Groupe,
- la cartographie des risques.

**Tels que définis dans les statuts de l'entreprise*



LA COMPOSITION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE*



Sophie PÉCRIAUX
Présidente du Conseil de Surveillance

Sophie Pécriaux est la fondatrice du groupe City One, un acteur incontournable des métiers de l'accueil et du service en entreprise. Elle est également Présidente honoraire du SNPA (Syndicat National des Prestataires d'Accueil en Entreprise) et Présidente du Fonds de Dotation de la Communauté Aéroportuaire. Sophie Pécriaux est aussi administratrice déléguée de City One Development et administratrice déléguée de Novacity.



Halim FARAJALLAH
Membre du Conseil de Surveillance

Halim Farajallah est Président d'ASW Facility Management. Précédemment CEO Atalian Afrique et Moyen-Orient, Il a également dirigé plusieurs sociétés dans le conseil et le développement des ressources humaines. Il est également Président de la plateforme Medskills, un réseau collaboratif des Talents du bassin Méditerranée-Afrique.



Jean-Christophe TORTORA
Membre du Conseil de Surveillance

Jean-Christophe Tortora est Directeur Général de Whynot Media qui regroupe La Tribune, La Provence, Corse Matin et Brut. Il occupait depuis 2012 le poste de Président Directeur Général de La Tribune.



Karine PELAMOURGUES
Membre du Conseil de Surveillance

Karine Pelamourgues est Directrice Générale France et International du Groupe City One après avoir occupé le poste de Directrice des Opérations. Elle a intégré City One en 1996.



Nicolas LIXI
Membre du Conseil de Surveillance

Nicolas Lixi est Président France du groupe City One depuis 2013. Précédemment Directeur des Services Opérationnels au sein d'une filiale de Vinci Airport, il a rejoint le Groupe City One en 2005 en tant que Directeur Général. Il est Président du SNPA (Syndicat National des Prestataires d'Accueil en entreprise) depuis 2013. Nicolas Lixi est également administrateur des URSSAF Île-de-France depuis 2022.



Jean-Louis WAUCQUEZ
Membre du Conseil de Surveillance

Après avoir commencé sa carrière dans l'audit externe et passé 23 ans à la Banque Degroof Petercam en tant que responsable du Conseil en gestion de patrimoine, Jean-Louis Waucquez a fondé Yours - Business & Family Advisory. À la tête de cette entreprise, il assiste des groupes familiaux européens dans leurs phases de croissance et de transition. Conférencier à l'université et au niveau post-universitaire, il est également administrateur indépendant de plusieurs groupes européens.



Quentin VERCAUTEREN DRUBBEL
Censeur

Quentin Vercauteren Drubbel, ancien Vice-Président du Conseil de Surveillance et Président du Comité d'Audit de Synergie SE, a intégré Atalian en 2021 en tant que Group Head of integration puis en tant que membre du Conseil de Surveillance depuis 2023. Il est également Administrateur de IKO Real Estate.

**Composition du Conseil de Surveillance au 31 décembre 2024*

LES COMITÉS

Le Conseil de Surveillance de la société La Financière Atalian constitue en application de l'article 17.2.2 de ses statuts, des comités spécialisés chargés d'assurer, dans la limite des attributions du Conseil, le suivi des questions relatives :

- à la pertinence, la permanence et la fiabilité des méthodes comptables en vigueur dans la Société et ses principales filiales,
- à l'élaboration et au contrôle de l'information financière et comptable,
- à la mise en œuvre effective et à la revue de l'efficacité :
 - de la cartographie et du contrôle des risques, y compris la revue du plan de vigilance (et à terme de la CS3D),
 - des procédures de contrôle et d'audit interne et externe,
- au suivi de la conformité aux réglementations légales et aux politiques de la Société,
- au contrôle légal des comptes annuels et, le cas échéant, des comptes consolidés par les commissaires aux comptes,
- à la nomination des commissaires aux comptes.

Les Comités ont pour mission d'assister le Conseil dans l'exercice de ses responsabilités de contrôle, telles que prévues par les statuts de la Société. Ils sont une émanation du Conseil de Surveillance, auquel ils rendent compte. Les Comités ne disposent pas de pouvoir de décision propre.

COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS

- Sophie Pécriaux – Présidente du Conseil de Surveillance – Présidente du Comité
- Karine Pelamourgues – Membre du Conseil de Surveillance
- Halim Farajallah – Membre du Conseil de Surveillance
- Quentin Vercauteren Drubbel – Censeur

COMITÉ D'AUDIT ET CONFORMITÉ

- Sophie Pécriaux – Présidente du Conseil de Surveillance – Présidente du Comité
- Nicolas Lixi – Membre du Conseil de Surveillance
- Jean-Louis Waucquez – Membre du Conseil de Surveillance
- Quentin Vercauteren Drubbel – Censeur

COMITÉ DE LA STRATÉGIE

- Sophie Pécriaux – Présidente du Conseil de Surveillance – Présidente du Comité
- Nicolas Lixi – Membre du Conseil de Surveillance
- Jean-Louis Waucquez – Membre du Conseil de Surveillance
- Quentin Vercauteren Drubbel – Censeur

Les Comités se réunissent au moins une fois par trimestre et rendent compte au Conseil de Surveillance. Des collaborateurs du Groupe et/ou des experts pourront être conviés en cas de besoin. Les aspects RSE seront traités par le Comité de la Stratégie.

LE COMITÉ EXÉCUTIF*

Le Comité exécutif assure la direction générale du Groupe. Sous la responsabilité du Président Exécutif, le Comité exécutif participe à la définition de la stratégie et joue un rôle essentiel dans la coordination entre le Siège et ses filiales mais aussi entre les filiales. Il pilote les activités du Groupe, valide ses principales politiques et veille à leur mise en œuvre. Il fixe les objectifs financiers et opérationnels, évalue les performances et propose les ajustements d'organisation nécessaires.



Frédéric BAVEREZ
Président Exécutif Groupe

Frédéric Baverez a intégré Atalian en tant que Président Exécutif en novembre 2023. Ingénieur du corps des mines, Frédéric Baverez a acquis plus de 25 années d'expérience dans les métiers de services à forte intensité de main d'œuvre, au sein des groupes Suez, Engie et Keolis.



Laurent CAROZZI
Directeur Financier Groupe

Laurent Carozzi a démarré sa carrière dans la banque d'investissement et de marché. Il a ensuite été le CFO / CPO de groupes internationaux – Lagardère, Publicis, Technicolor – avant de rejoindre Atalian en tant que Directeur Financier Groupe en juin 2023.



Driss AÏT-YOUSSEF
Secrétaire Général Groupe

Driss Aït Youssef est docteur en droit public, expert des questions de sécurité. Il a dirigé l'Institut Léonard de Vinci durant plus de 10 ans. Il a rejoint le Groupe Atalian en juin 2023 en qualité de Secrétaire Général Groupe.



Guillaume AMAR
Directeur Général France

Guillaume Amar a occupé des postes de direction au sein de plusieurs grands groupes de services tout au long de sa carrière. Il est diplômé de l'ISG et de l'ESSEC. De 2010 à 2024, il a été membre élu du Comité directeur de l'IDET, l'association des professionnels des environnements de travail.



Norbert MOUSSART
Directeur Général International

Norbert Moussart a une solide expérience de la direction générale dans le secteur des services et de l'industrie. Il a exercé de nombreuses fonctions à l'international, notamment pour le Groupe Bouygues. Il a rejoint Atalian en novembre 2017.



Carol RAMBON
Directrice des Ressources Humaines Groupe

Carol Rambon a débuté sa carrière en tant que Responsable RH chez Jean-Claude Decaux Services. Elle a ensuite intégré le groupe Atalian en tant que Directrice des Ressources Humaines du pôle Sécurité, surveillance & sûreté en novembre 2000. Depuis 2011, elle est Directrice des Ressources Humaines Groupe.



Laurent HERADY
Directeur Général du pôle Propreté France

Laurent Herady possède une solide expérience des métiers de services et une parfaite connaissance des métiers du FM. Il a intégré Atalian en 2017 en tant que Directeur Général Adjoint du pôle Propreté dont il assume désormais la direction générale.



Bertrand LEPICIER
Directeur Général du pôle Atalian Facilities

Bertrand Lepicier, ingénieur de formation, a acquis depuis plus de 30 ans une solide expérience opérationnelle dans l'industrie et dans le secteur du traitement de l'eau et des déchets. Il a rejoint Atalian en 2023 en tant que Directeur du pôle Atalian Facilities, le pôle FM intégré du Groupe.

*Composition du Comité Exécutif au 31 décembre 2024. Quentin Vercauteren Drubbel a succédé à Frédéric Baverez au poste de Président Exécutif Groupe début avril 2025.

MESSAGE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL



Driss AÏT YOUSSEF
Secrétaire Général

“Le Groupe déploie un programme de conformité renforcé qui est apprécié par nos parties prenantes.”

L'année 2024 fut pour Atalian une année très riche en challenges.

Du fait de son implantation internationale, le Groupe a navigué dans un contexte particulièrement complexe et imprévisible. La cession de ses activités au Myanmar et au Liban en 2024, et la réflexion approfondie conduite sur les actifs que le Groupe détient en Russie, témoignent de sa volonté de se recentrer sur des zones d'activité stables et sécurisées.

L'année 2024 fut aussi pour Atalian une période de profond changement, dans de multiples domaines.

Le Groupe a tout d'abord considérablement renforcé son programme de conformité. Sa mise en œuvre a été soulignée par les premières conclusions de l'Agence Française Anticorruption. Le déploiement de ce programme, qui figure au cœur des préoccupations du Groupe, s'est révélé être un facteur différenciant, parfois même décisif, dans la conduite des réponses à appels d'offres et la conquête de nouveaux marchés.

C'est bien dans cette dynamique que le Parquet de Paris a notifié, le 17 mars dernier à La Financière Atalian l'extinction définitive des poursuites judiciaires. Sur le fondement du rapport définitif de l'AFA de février 2025, concluant à la mise en place « d'un dispositif anticorruption renforcé et d'une dynamique de conformité forte », le Parquet de Paris a salué « l'engagement de l'instance dirigeante sur cette thématique » et a avisé les représentants du Groupe de l'extinction des poursuites judiciaires à son encontre.

Le Groupe a adapté son organisation en créant une direction internationale qui lui permet de mutualiser certains services et de gagner en agilité et en efficacité. Il a poursuivi sa transformation numérique et fait évoluer ses infrastructures pour répondre aux exigences de fiabilité, de lisibilité et de fluidité de l'information.

En matière d'achats, le Groupe a appliqué une politique de massification pour répondre à des contraintes financières mais aussi de conformité, en procédant à des évaluations systématiques de l'intégrité de ses fournisseurs.

Le Groupe s'est doté en 2024 d'une nouvelle feuille de route ambitieuse en matière de responsabilité sociétale en définissant dix grands chantiers qui adressent l'ensemble de ses enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance.

Les efforts déployés en 2024 seront encore amplifiés en 2025 avec la mise en œuvre d'un vaste programme de formation destiné aux personnels à risque et le lancement d'un plan de vigilance pour prévenir les atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales.

Ainsi, depuis plusieurs années, le Groupe Atalian montre qu'il respecte ses engagements de transformation, dans l'intérêt de toutes ses parties prenantes, sous l'impulsion d'une nouvelle actionnaire exigeante et vigilante quant à la pérennité de son entreprise.

L'ÉTHIQUE ET LA CONFORMITÉ

Atalian renforce son programme de conformité pour répondre aux exigences du cadre législatif et réglementaire des territoires où il opère. Ce programme s'appuie sur des codes, des procédures, des contrôles et des initiatives couvrant l'ensemble des problématiques de conformité et répondant aux dispositions de la Loi Sapin II et aux recommandations formulées par l'Agence Française Anticorruption.

Aurélie Banck, qui a rejoint Atalian en septembre 2024 en tant que Directrice Conformité, présente le dispositif et les plans d'actions mis en place pour assurer la conformité du Groupe.

Pour quelles raisons avez-vous rejoint le Groupe en 2024 ?

J'ai choisi de rejoindre Atalian car l'humain est au cœur des activités du Groupe. La conformité représente un défi juridique et technique majeur, mais aussi humain dans la mesure où une grande partie de nos missions consiste à influencer des comportements et créer des réflexes de conformité à adopter au quotidien. Ce poste stratégique me permet de mettre mon expertise au service du renforcement des processus et d'accompagner Atalian dans ses défis réglementaires.

Quelles conclusions tirez-vous du monitoring de l'Agence Française Anticorruption ?

J'en tire la conclusion que le Groupe a beaucoup progressé et qu'il lui faut désormais s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de ses processus de conformité.

Dans quelle mesure Atalian a-t-il renforcé son dispositif de conformité ?

Le Groupe Atalian a clairement renforcé son dispositif de lutte contre les atteintes à la probité, avec une prise de conscience évidente et un engagement fort de la direction. Il apparaît aujourd'hui nécessaire de consolider ses efforts pour ancrer durablement cette dynamique.

Quelles ont été les principales actions du programme de conformité menées en 2024 ?

2024 a été marquée par l'adoption d'un nouveau code de conduite et de procédures clés qui sont la clé de voute de notre dispositif, en particulier une procédure de gestion des alertes et une ligne d'alerte composée de différents canaux ouverts à l'ensemble des parties prenantes du Groupe, une procédure relative aux cadeaux et invitations, aux apporteurs d'affaires...

Un dispositif ambitieux de formation de l'ensemble des personnes occupant des postes exposés à un risque de corruption et d'atteinte à la probité a été mis en place – plus de 1400 personnes ont été formées pendant une demi-journée par un prestataire certifié.

Une nouvelle gouvernance a également été déployée avec la mise en place d'un Comité Éthique et Conformité qui associe des fonctions supports du Groupe et les représentants de nos métiers et un Comité Dons et Sponsoring qui se réunit une fois par mois pour examiner les initiatives en la matière.

Des interventions régulières sont effectuées auprès des équipes managériales pour les sensibiliser sur le risque de corruption et l'état du programme en France et à l'international.

Nous avons par ailleurs justifié de nos obligations auprès de l'Agence Française Anti-corruption en répondant au pré-rapport que nous avons reçu cet été.



Aurélie BANCK
Directrice Conformité Groupe

20 signalements reçus sur la ligne d'alerte éthique

96 % des personnels exposés au risque de corruption en France ont été formés en 2024

> 20 demandes de dons et sponsoring reçues et analysées

LE CONTRÔLE INTERNE

Atalian a poursuivi en 2024 sa politique de renforcement du contrôle interne, dont l'efficacité est essentielle pour garantir la réalisation des objectifs opérationnels, la fiabilité des rapports financiers et extra-financiers, la conformité réglementaire et la protection des actifs.

L'année 2024 a permis des avancées significatives notamment en matière de contrôle comptable et de lutte contre la corruption. Les principaux enseignements et réalisations de l'exercice ont été :

- **L'évaluation des contrôles comptables anticorruption** : pour la première fois, l'ensemble des contrôles comptables anticorruption a été évalué sur l'ensemble des pays, offrant ainsi une vision complète du dispositif en place.
- **L'engagement renforcé des acteurs internes** : une mobilisation accrue des pays et des instances de gouvernance du contrôle interne a permis une meilleure coordination et une efficacité dans la mise en œuvre de la campagne annuelle de contrôle interne.
- **Le renforcement de l'environnement de contrôle** : de nombreuses initiatives ont été déployées pour améliorer l'environnement de contrôle, notamment à travers un effort soutenu de sensibilisation et de formation. À ce titre, plus de 500 collaborateurs clés ont été sensibilisés aux nouvelles politiques et procédures de contrôle interne, et plus particulièrement aux écritures manuelles, aux contrôles comptables et à la gestion des notes de frais.

Ces avancées témoignent d'une volonté forte de structurer et de renforcer le contrôle interne dans tous les pays où nous opérons, avec des résultats concrets en matière de conformité, de prévention des risques et d'amélioration continue de nos processus.

DES POLITIQUES ET DES PROCÉDURES RENFORCÉES

L'année 2024 a été marquée par plusieurs initiatives visant à renforcer l'efficacité et la fiabilité du contrôle interne. Ces initiatives illustrent l'engagement continu du contrôle interne en faveur de l'optimisation des processus et son implication dans tous les projets majeurs de transformation. Parmi les principales actions menées :

- **Élaboration ou mise à jour d'une douzaine de politiques et procédures** couvrant des domaines clés tels que l'IT, les achats, les ressources humaines et la finance. Ces évolutions ont permis d'améliorer le niveau de contrôle et de mieux encadrer les processus internes.
- **Mise à jour et renforcement des règles d'approbation Groupe**, en alignement avec la nouvelle organisation du Groupe. Ce document structurant définit les modalités d'approbation et de prise de décision, garantissant une meilleure gouvernance et une transparence accrue, tout en responsabilisant chaque personne impliquée dans la prise de décision.



Stéphane GUILLUY
Directeur du Contrôle interne Groupe



- **Modernisation de la gestion des notes de frais en France** : Participation active à la définition des besoins pour le nouvel outil de gestion des notes de frais, afin qu'il intègre des règles de validation automatisées en ligne avec la procédure et propose des rapports facilitant le contrôle, réduisant ainsi les risques d'erreurs et de fraude.

DES CONTRÔLES INTENSIFIÉS, UNE MEILLEURE MAÎTRISE DES RISQUES

La Direction du Contrôle interne Groupe a réalisé en 2024 l'évaluation de plus de 400 contrôles, réalisée sur l'ensemble des pays, couvrant nos 7 processus clés. Près des 2/3 de ces contrôles comportaient des activités de contrôle comptables anticorruption.

Des actions majeures ont été également entreprises pour réduire les risques. La séparation des tâches a été renforcée avec la refonte des profils des utilisateurs de notre ERP en France, limitant ainsi les risques de fraude. L'encadrement des pratiques de mécénat et de sponsoring a également été renforcé : un contrôle du respect de la politique Mécénat et Sponsoring a été mené dans nos pays, afin de s'assurer de la conformité des pratiques locales avec les règles internes et les exigences réglementaires.

NOTRE FEUILLE DE ROUTE 2025

La Direction du Contrôle interne Groupe poursuivra son engagement en faveur de la maîtrise des risques et de l'amélioration continue des processus avec trois axes majeurs d'action :

- **Le renforcement de l'efficacité du dispositif** de contrôle interne par l'amélioration continue des mécanismes de contrôle, ainsi que la sensibilisation et la formation des parties prenantes afin de consolider la culture du contrôle interne et la responsabilisation des acteurs.
- **L'évaluation des piliers de la loi Sapin II** selon un calendrier validé par l'Instance Dirigeante. Ces contrôles permettront de réaliser une analyse approfondie des dispositifs existants et d'identifier, le cas échéant, des axes d'amélioration pour renforcer la conformité et la prévention des risques de corruption.
- **La contribution aux projets de transformation du Groupe** : accompagnement des initiatives stratégiques visant à optimiser les processus internes et à moderniser les outils de gestion ; apport d'une expertise en contrôle interne pour sécuriser ces transformations et garantir leur alignement avec les référentiels en place.

“Le contrôle interne participe à l'amélioration de la performance globale en favorisant le développement d'une culture de gestion des risques et en renforçant la transparence.”

4 RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

NOTRE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE 48

PRIVILÉGIER LES ACHATS RESPONSABLES 53

ENRACINER NOTRE CULTURE SANTÉ & SÉCURITÉ 54

ASSURER NOTRE DEVOIR DE VIGILANCE 55

VALORISER NOTRE CAPITAL HUMAIN 56

RÉDUIRE NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX 64

NOTRE PERFORMANCE SOCIÉTALE 66



atalian@paul-predault

NOTRE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

La responsabilité sociétale des entreprises est au cœur de la stratégie d'Atalian car le Groupe s'inscrit dans le temps long et veille à ce que ses actions contribuent à préparer l'avenir, en étant respectueuses de l'environnement, équitables et inclusives sur le plan social, engagées et transparentes sur le plan éthique. Mais aussi et surtout parce que cette exigence de durabilité est voulue par nos clients et de plus en plus prégnante parmi nos collaborateurs.



Alexandra FICHELSON
Directrice RSE
et Relations Investisseurs

Atalian a accéléré sa démarche RSE en 2024 en multipliant les initiatives. Alexandra Fichelson, Directrice RSE, revient sur une année dense et décrypte les fondements de la stratégie RSE du Groupe.

Comment qualifieriez-vous l'année 2024 ?

2024 fut une année charnière pour Atalian. Nous avons en effet, sous le sponsoring du Comité exécutif, validé notre nouvelle feuille de route RSE. Celle-ci compte 10 chantiers stratégiques qui couvrent l'ensemble de nos enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, les attentes de nos parties prenantes et les exigences réglementaires de plus en plus élevées auxquelles nous sommes soumis.

Le Groupe s'est doté en 2024 d'une gouvernance RSE renforcée comprenant une direction RSE et un comité de pilotage RSE qui se réunit tous les 2 mois pour monitorer les grands chantiers. Le Groupe a déployé un outil dédié à la RSE.

Quels ont été les faits marquants de l'année ?

Plusieurs chantiers majeurs et structurants ont été initiés en 2024 avec notamment :

- Le lancement du chantier décarbonation du Groupe avec la réalisation d'un bilan carbone sur les scopes 1, 2 et 3. Les grands axes du plan de décarbonation du Groupe ont été identifiés pour inscrire le Groupe dans les objectifs SBTi (Science Based Targets initiative) avec une réduction des émissions de CO₂ de 42% pour les scopes 1&2 et de 25% pour le scope 3 d'ici 2030.
- L'établissement d'une matrice de double matérialité, un outil essentiel pour se conformer aux obligations de la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) à laquelle Atalian sera soumis.
- Le déploiement en France d'une politique Achats responsables intégrant les enjeux RSE de la feuille de route du Groupe.

Quelles sont les principales conclusions de l'analyse de double matérialité ?

L'analyse de double matérialité, résumée dans sa matrice, est véritablement la pierre angulaire de notre stratégie RSE. Son élaboration, lancée en septembre 2024, s'est achevée en février 2025. Elle nous a permis de revoir et d'identifier les problématiques ESG pour lesquelles le Groupe a un impact socio-environnemental important (positif ou négatif) et celles ayant un effet majeur (risques ou opportunités) sur notre performance financière.

Cette analyse a également permis de revoir la double matérialité des 21 enjeux identifiés dans le cadre de la feuille de route initiale de fin 2023 et d'évaluer les écarts entre notre situation actuelle en matière de durabilité et les attentes de nos parties prenantes, et définir ainsi les indicateurs et objectifs clefs de notre politique RSE Groupe.

“Atalian a défini en 2024 sa nouvelle feuille de route RSE **IMPACTS** qui couvre l'ensemble de ses enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance.”

UNE FEUILLE DE ROUTE AMBITIEUSE

IMPACTS

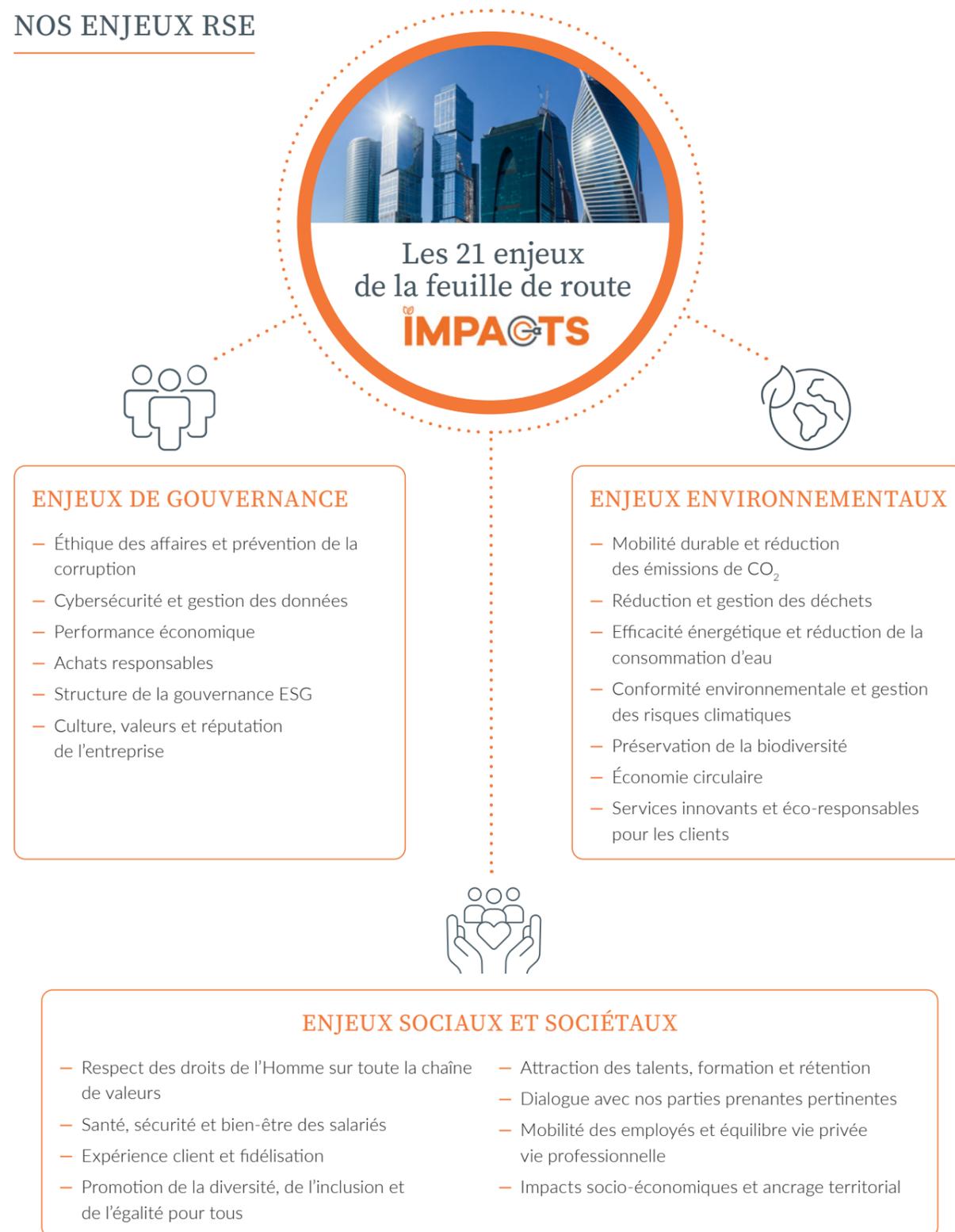
Après avoir revisité l'ensemble de ses politiques, le Groupe a établi une nouvelle feuille de route RSE pluriannuelle – IMPACTS – qui actualise ses engagements et ses objectifs avec des indicateurs de performance précis pour mesurer ses progrès. La vision du Groupe va bien au-delà de la simple conformité réglementaire : elle s'inscrit dans une dynamique de transformation profonde, visant à faire d'Atalian un acteur responsable et engagé, reconnu comme tel par ses parties prenantes.

- I Imaginer** : Imaginer des services, process et offres innovants afin de créer de la valeur durable
- M Mission** : Engagés pour un monde plus durable envers nos clients, nos fournisseurs, nos employés, notre planète et notre société
- P Progrès** : Déploiement de solutions digitales et durables associées à une agilité qui nous est chère
- A Actions** : Déploiement de services et de pratiques éthiques et responsables
- C Clients** : Être le partenaire préféré de nos clients en les accompagnant dans leurs propres besoins RSE
- T Transition énergétique et environnement** : Engagés dans des achats plus responsables et le développement de pratiques, solutions et services respectueux de la planète
- S Social et Sociétal** : Accompagner, former, faire grandir et garantir le bien-être de nos Talents. Mener des actions fortes d'insertion, de travail avec les territoires, les écoles, les associations

LES DATES CLÉS DE NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL



NOS ENJEUX RSE



LA MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ ATALIAN

La détermination des enjeux ESG matériels du Groupe et de leur impact résulte d'une méthodologie rigoureuse en 4 étapes.

- 1 L'analyse de double matérialité est partie des 21 enjeux ESG retenus lors de l'établissement de la feuille de route RSE fin 2023 et des sujets listés par la CSRD. Ces enjeux ont ensuite été décomposés en sous-enjeux, plus détaillés, qui ont servi de cadre pour identifier les impacts socio-environnementaux positifs ou négatifs et les risques et opportunités financiers associés (IRO ou Impacts / Risques / Opportunités). Pour cela, le Groupe a mobilisé une trentaine de parties prenantes internes et externes au travers d'entretiens menés avec l'aide d'un consultant externe.
- 2 Le Groupe a ensuite retenu les IRO les plus significatifs. Chaque enjeu ou sous-enjeu ayant au moins un IRO significatif est alors considéré lui-même comme significatif.
- 3 Les résultats de l'analyse de double matérialité ont été revus et validés par les experts métiers (notamment QHSE, Achats, RH, Conformité) puis validés par un Comité de validation composé du Directeur général, des CEO France et International et du CFO.
- 4 De plus, une revue croisée avec les entretiens menés dans le cadre de la revue du Devoir de vigilance ont permis de compléter ou valider la cohérence avec les IRO et les impacts de la matrice de double matérialité.

De par la nature de notre activité et conformément à la matrice de double matérialité que nous avons élaborée, nous devrions rendre compte, à compter de 2025, des sujets suivants :

Normes transversales

- **ESRS 1** – Principes généraux*
- **ESRS 2** – Informations générales*

Normes thématiques

| Environnement | Social | Gouvernance |
|--|--|--|
| – ESRS E1 – Climat** | – ESRS S1 – Main d'œuvre propre à l'entreprise** | – ESRS G1 – Conduite des affaires** |
| – ESRS E2 – Pollution** | – ESRS S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur** | |
| – ESRS E3 – Eau et ressources | – ESRS S3 – Communautés affectées | |
| – ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes | – ESRS S4 – Utilisateurs et consommateurs finaux | |
| – ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire | | |

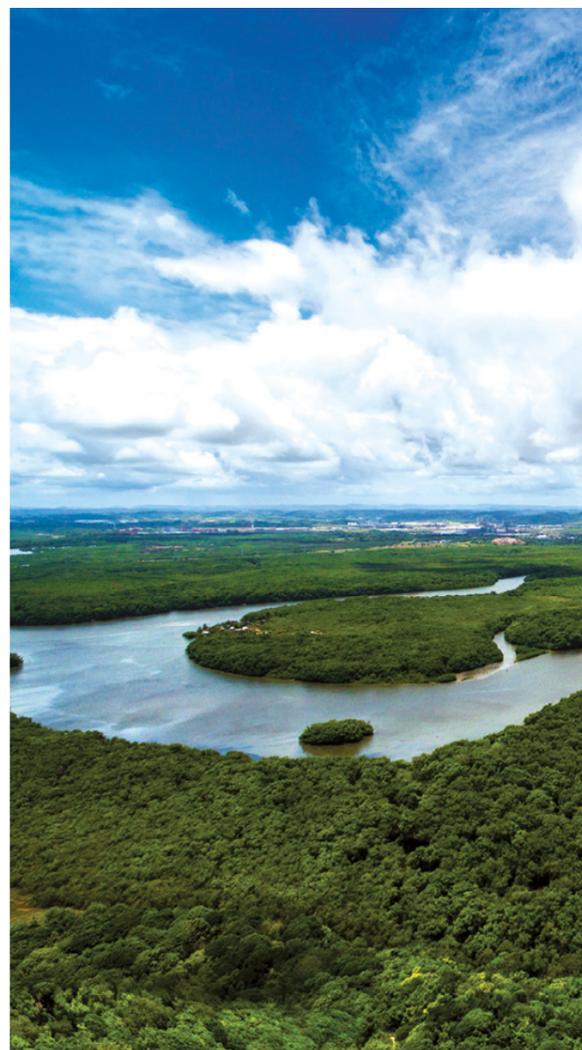
* obligatoire

** comprend au moins un sous-enjeu matériel



LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE AUXQUELS ATALIAN CONTRIBUE

La RSE fait partie intégrante de notre ADN et nous la considérons comme un véritable vecteur de performance. Atalian est un acteur engagé depuis 2012 avec son adhésion au Global Compact et depuis 2015 le respect de 9 des 17 Objectifs de Développement Durable autour des droits de l'Homme et du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.



2024. DE MULTIPLES INITIATIVES, SUR TOUS LES FRONTS DE LA RSE

- Déploiement du nouveau **Code de conduite fournisseurs** (avec un contenu RSE renforcé) et de la politique Achats responsables instaurant un questionnaire d'auto-évaluation RSE lors des appels d'offres.
- Signature d'un **contrat énergie 100% verte** pour l'ensemble des sites Atalian situés en France.
- Présentation au salon Pollutec de **techniques de nettoyage spécifiques** (cryogénie, laser, vapeur...), de solutions in situ pour la supply chain et de solutions sectorielles adoptant une approche RSE.
- Poursuite du parcours "Devenir Directeur.trice d'agence" dans le cadre d'**Atalian Academy**.
- Gain du **Trophée sociétal de STMicroelectronics Tours** récompensant notre engagement pour la santé, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs, et nos initiatives en faveur de la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances.
- Animation d'une conférence au salon Préventica de Lyon, en partenariat avec la CARSAT et l'Institut National de Recherche et de Sécurité, sur la **prévention des TMS et les robots mobiles autonomes**.
- **Programmes d'alphabétisation**.
- Soutien d'initiatives favorisant le **retour à un emploi durable des personnes qui en sont éloignées**, notamment la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI).

PRIVILÉGIER LES ACHATS RESPONSABLES



Guillaume BOURGER
Directeur des Achats Groupe



Les critères ESG pèsent de plus en plus dans nos décisions d'achats et dans celles de nos clients."

UNE STRATÉGIE D'ACHATS RESPONSABLES AU CŒUR DE LA POLITIQUE RSE DU GROUPE ATALIAN

La stratégie d'achats responsables constitue un pilier majeur de la politique RSE du Groupe Atalian. Elle contribue pleinement à notre performance globale et à notre engagement en faveur du développement durable.

Elle s'appuie sur une nouvelle politique Achats responsables, la mise à jour du Code de conduite fournisseurs et s'aligne sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) du Groupe.

UNE NOUVELLE POLITIQUE ACHATS RESPONSABLES

La politique Achats responsables d'Atalian vise à rationaliser notre panel fournisseurs, en privilégiant ceux qui offrent les meilleures performances globales : techniques, économiques, sociales et environnementales.

Les appels d'offres nationaux intègrent désormais systématiquement une évaluation de la performance RSE des fournisseurs, qui représente au minimum 15% de la pondération dans la sélection finale.

Le Groupe privilégie également :

- des produits d'entretien concentrés et écolabellisés, sûrs pour nos collaborateurs et pour l'environnement, tout en réduisant les emballages et les émissions de gaz à effet de serre liées au transport ;
- des consommables d'hygiène sanitaire labellisés FSC (Forest Stewardship Council) ;
- des équipements de nettoyage reconditionnés ou à indice de réparabilité élevé, conçus pour limiter les troubles musculosquelettiques chez les opérateurs.

Par ailleurs, Atalian renforce la lutte contre la fraude et s'assure que ses fournisseurs s'engagent à respecter des exigences éthiques strictes, telles que définies dans le Code de conduite Atalian : notamment en matière de lutte contre l'esclavage moderne, le travail dissimulé et le travail des enfants

En 2025, la Direction des Achats Groupe poursuivra deux priorités :

- continuer le déploiement de la Politique Achats responsables à l'échelle du Groupe ;
- renforcer l'évaluation des fournisseurs avant leur référencement.

UNE ÉNERGIE VERTE DÉPLOYÉE SUR 100 % DE NOS CONTRATS



À titre d'exemple concret de son engagement environnemental, Atalian a renégocié en 2024 l'ensemble de ses contrats d'énergie, en faisant le choix stratégique de basculer à 100% vers des sources d'électricité et de gaz verts. Cette décision, en plus de renforcer notre démarche environnementale, a permis de réduire les coûts énergétiques grâce à des conditions contractuelles plus avantageuses. Elle illustre parfaitement comment une approche responsable peut aussi être un levier de compétitivité économique et de différenciation.

ENRACINER NOTRE CULTURE SANTÉ & SÉCURITÉ

Atalian s'engage à garantir un environnement de travail sain et sûr à tous ses employés. La politique du Groupe en matière de santé et sécurité au travail lui a permis d'atteindre des standards très élevés, attestés par de multiples certifications et par l'amélioration constante des indicateurs de performance dans l'ensemble du Groupe.

MAÎTRISER LES RISQUES LIÉS À NOS ACTIVITÉS

Atalian veille à l'application stricte des normes de sécurité et met en œuvre des programmes de formation Sécurité Santé & Environnement pour sensibiliser tous ses collaborateurs aux meilleures pratiques de sécurité et prévenir les accidents de travail. Des causeries sont organisées très régulièrement. Des flashes information sont envoyés par SMS à l'ensemble des collaborateurs intervenant sur sites.

Le Groupe, en 2024, a pris de multiples initiatives complémentaires pour renforcer la prévention : projet ProSafe visant à intégrer le risque TMS dans tous les process clés de l'entreprise, partenariats avec des clients pour favoriser la remontée des situations délicates ou dangereuses, conférence sur les TMS au salon Préventica, séminaire QSE avec ateliers, etc.

OPTIMISER NOTRE ORGANISATION ET NOS PROCESS

Les métiers du Groupe étant de plus en plus complexes et les réglementations de plus en plus exigeantes, Atalian cherche en permanence à professionnaliser son organisation, rationaliser ses méthodes et process, et se doter d'outils de management QHSE adaptés, simples d'utilisation et performants, pour piloter ses plans d'actions et mesurer ses performances. En 2024, le Groupe a lancé le projet de migration vers de nouveaux outils de digitalisation des formulaires QSE (iAuditor) et de reporting (Salesforce) pour gagner en efficacité et en fiabilité.

La Direction QHSE s'est fixée pour objectifs, en 2025, de terminer cette migration sur tout le périmètre France, de renouveler de nombreuses certifications MASE (tous pôles métiers) ainsi que les certifications ISO 45001 (pôles Propreté et Sécurité).

CHIFFRES CLÉS

31 Nombre de certifications Santé et Sécurité détenues par Atalian*

18 Nombre de certifications ISO 9001 ou équivalent détenues par Atalian

Accidents du travail

<17 Taux de fréquence Groupe

<1 Taux de gravité Groupe

*ISO 45001, OHSAS 18001 ou équivalent



PRÉVENIR LES TMS

Atalian a signé un protocole d'engagement volontaire national avec la CARSAT pour intégrer la problématique des troubles musculo-squelettiques dans tous les process clés de l'entreprise : process du commerce, des achats, des opérations, de la communication... Lors des appels d'offres, le risque TMS est pris en compte par les équipes commerciales Atalian dès la conception de l'offre. Le service Achats intègre le risque TMS dans ses critères d'évaluation des produits et équipements. La direction QSE échange régulièrement avec les autres directions du Groupe sur le risque TMS, notamment lors du comité de pilotage de ce projet Prosafe.

ASSURER NOTRE DEVOIR DE VIGILANCE

Pour prévenir les atteintes aux droits humains, à l'éthique et à l'environnement dans le cadre de ses activités, Atalian a mis en œuvre des mesures pour identifier, prévenir et atténuer les risques liés à ses opérations, ainsi qu'à celles de ses sous-traitants et fournisseurs.

RECENSER LES RISQUES RELEVANT DU DEVOIR DE VIGILANCE

En 2024, Atalian a procédé à une cartographie des risques en matière de devoir de vigilance en sollicitant des parties prenantes internes et externes (fournisseurs, sous-traitants) du Groupe. Cette analyse a permis de recenser l'ensemble des risques auxquels le Groupe est exposé en matière de droits humains, d'éthique et d'environnement et d'identifier des actions de remédiation ou de prévention.

SUIVRE ET PRÉVENIR LES RISQUES SUR TOUTE LA CHAÎNE DE VALEUR

La direction de la Conformité et la direction de la RSE travaillent conjointement pour que le suivi et la prévention des risques identifiés dans le cadre du devoir de vigilance soient cohérents avec l'analyse de double matérialité et la feuille de route RSE du Groupe.

Les plans d'actions élaborés dans le cadre de la stratégie RSE du Groupe contribuent à maîtriser différents risques relevant du devoir de vigilance. Atalian déploie notamment en France une stratégie d'achats responsables et d'évaluation RSE des fournisseurs (via des questionnaires) qui a vocation à être étendue à l'ensemble du Groupe. Atalian a complété son Code de conduite fournisseurs afin d'y intégrer les enjeux RSE (lutte contre l'esclavage moderne, le travail dissimulé et le travail des enfants, réduction des impacts environnementaux...).

Le Groupe a également engagé des démarches pour étendre la nouvelle ligne d'alerte éthique – mise en place dans le cadre du dispositif Sapin – aux sujets couverts par le devoir de vigilance. Au-delà de l'évaluation initiale des fournisseurs et des sous-traitants, la ligne d'alerte éthique ouverte à l'ensemble de nos parties prenantes permet d'identifier des anomalies ou des situations à risque et de procéder à des vérifications. Ce dispositif d'alerte est porté à la connaissance de sous-traitants et fournisseurs dans le Code de conduite fournisseurs.

CONTINUER À RENFORCER LES POLITIQUES DE PRÉVENTION EN 2025

La volonté du Groupe de devenir un acteur de référence dans le secteur du Facility Management en matière de responsabilité sociétale et de devoir de vigilance s'est manifestée de manière forte en 2024. Le Groupe devra en 2025 continuer de renforcer ses indicateurs de suivi, systématiser la démarche et renforcer ses politiques de prévention des atteintes aux droits humains sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

UNE LIGNE D'ALERTE OUVERTE À TOUS NOS TIERS

Atalian a très largement ouvert sa plateforme de recueil d'alertes éthiques, via la solution One Trust, et permet ainsi à toutes ses parties prenantes, internes et externes, de signaler tout manquement aux règles de conduite ou aux lois applicables. Cette initiative reflète l'engagement du Groupe de maintenir les standards les plus élevés en matière d'éthique et de conformité.



VALORISER NOTRE CAPITAL HUMAIN



Carol RAMBON
Directrice des Ressources Humaines
Groupe

Le capital humain est essentiel dans le développement du Groupe. L'excellence opérationnelle et la satisfaction des clients reposent en effet dans une très large mesure sur le savoir-faire et l'implication des équipes Atalian. Les femmes et les hommes du Groupe sont donc au cœur de toutes les attentions. Leur bien-être et leur épanouissement professionnel constituent des objectifs prioritaires de la feuille de route RSE Atalian.

LES RH, UN ENJEU CRUCIAL POUR ATALIAN

Carol Rambon, Directrice des Ressources Humaines Groupe, souligne l'importance de l'humain dans la réussite du Groupe et présente les enjeux et la stratégie RH d'Atalian.

CHIFFRES CLÉS

Plus de **63 000** employés

155 nationalités

86 % Taux d'emploi en CDI

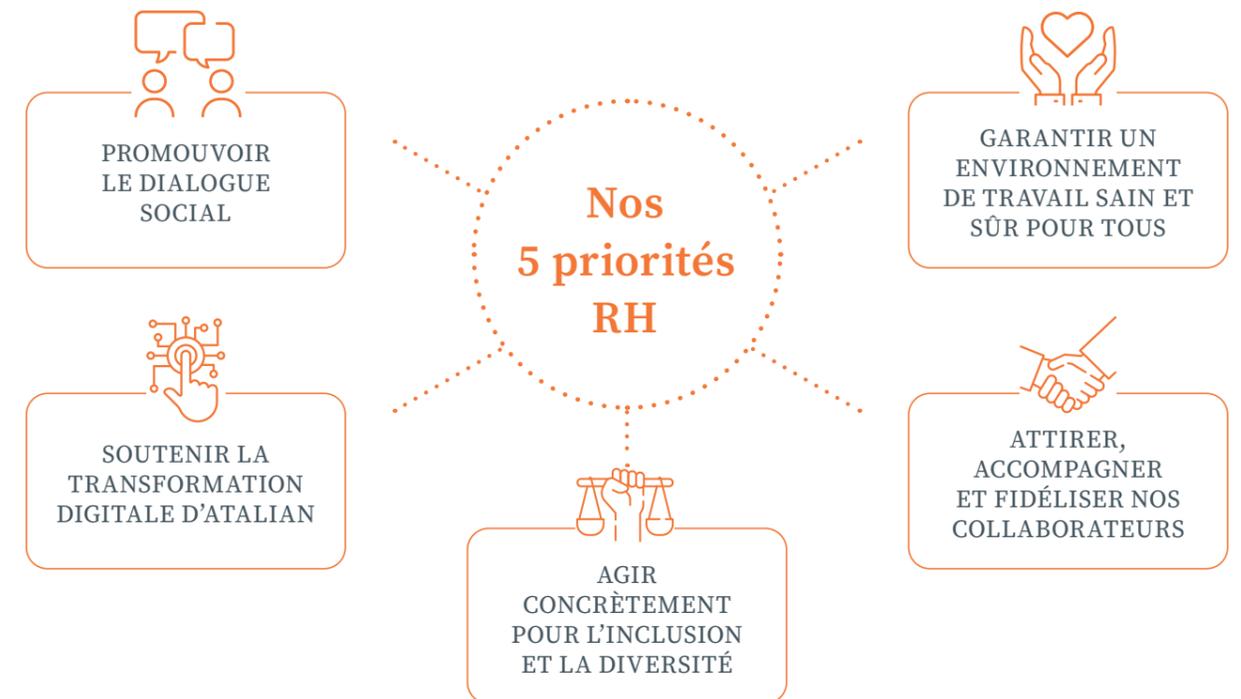
57 % Part des femmes
dans les effectifs

Quels sont les piliers de la stratégie RH Atalian ?

Pour nous développer, gagner de nouveaux clients et les fidéliser, nous devons nous assurer que nos équipes sont en mesure de délivrer des prestations à la hauteur des attentes. Dans un marché où l'emploi est en tension et où les métiers évoluent rapidement, le développement des ressources humaines est un enjeu essentiel. Notre conviction est que prendre soin de nos collaborateurs, c'est prendre soin de nos clients. C'est pourquoi notre stratégie RH s'articule autour de 5 objectifs prioritaires :

- Promouvoir le dialogue social pour favoriser la confiance et la transparence au sein de nos organisations, faciliter la résolution des conflits, améliorer la satisfaction et l'implication des employés, recueillir leurs idées et leurs retours d'expérience...
- Garantir un environnement de travail sain et sûr. En menant une action continue de prévention des risques professionnels et des risques psychosociaux. Un environnement de travail où les collaborateurs se sentent protégés et respectés est un facteur clé d'engagement, de performance et de fidélisation.
- Gérer proactivement les compétences et les talents, un objectif essentiel pour garantir la performance et la pérennité du Groupe. Nous devons anticiper les besoins en compétences, attirer et recruter des talents, garantir le développement de nos collaborateurs, leur offrir des parcours professionnels, favoriser leur épanouissement... et les fidéliser !
- Agir pour l'inclusion et la diversité pour respecter nos principes éthiques, être en conformité avec nos obligations, mais aussi pour favoriser la créativité, l'innovation et la performance.
- Renforcer la digitalisation dans les pratiques RH et l'adaptation à un environnement de travail en constante évolution.

“Notre conviction est que prendre soin de nos collaborateurs, c'est prendre soin de nos clients.”



Quelle est la feuille de route Ressources humaines 2025 ?

Notre feuille de route RH 2025 s'inscrit dans un cadre global de développement de la marque employeur, d'innovation managériale, de transformation digitale, d'inclusion et d'engagement sociétal.

Elle répond à la fois aux priorités internes (besoin de dialogue social, besoin de sécurité et de bien-être, besoin de compétences...) et aux attentes de nos clients qui doivent être au centre des préoccupations de chacun de nos collaborateurs.

Nos équipes sont la première interface de l'entreprise avec ses clients. La qualité de l'expérience collaborateur conditionne donc directement celle de l'expérience client.

Parmi les principaux objectifs RH 2025, il y a le renforcement de l'attractivité de la marque employeur, l'amélioration du bien-être au travail, le développement de compétences clés pour appuyer les opérations et les fonctions supports (développement commercial, fidélisation, *hospitality*, conformité...), la gestion des talents, l'accompagnement de la transformation du Groupe, ou encore la poursuite de la digitalisation des process RH.

Notre feuille de route RH 2025 concerne le Groupe dans toutes ses géographies avec une approche agile, permettant d'aligner les objectifs locaux et globaux, tout en répondant aux besoins spécifiques de chacun de nos 15 pays d'implantation.





PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL

Les relations sociales au sein d'Atalian reposent sur un dialogue social permanent, tant au niveau national que régional, et sur la négociation collective au niveau central, avec un renforcement du rôle des représentants syndicaux et de leurs moyens.

Au sein de ses entités les plus importantes, Atalian garantit la permanence du dialogue social grâce à la mise en place de relais syndicaux de proximité en régions – véritables courroies de transmission avec les DS* centraux – afin de permettre une communication ascendante et descendante entre les différents niveaux et organes de représentation du personnel (CSE* central / DS centraux ; CSE / DS).

Pour garantir harmonie et cohérence au niveau des politiques et décisions du Groupe, les CSE centraux et sont présidés et animés par la Direction RH du siège.

De la même manière, les négociations collectives centrales sont conduites par le siège dans un souci permanent de maîtrise des avancées sociales en corrélation avec les négociations de branches.

Dans cette volonté de cohérence, le dialogue social au niveau régional et local est assuré par les responsables RH régionaux sous la supervision de la Direction RH du siège.

* Délégué Syndical ** Comité Social et Économique



GARANTIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN ET SÛR

AMÉLIORATION DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

La prévention en matière de santé et sécurité et le bien-être au travail sont des préoccupations prioritaires et constantes pour Atalian, dans l'ensemble de ses activités. Atalian s'engage pour garantir un environnement sain et sûr :

- déploiement de certifications MASE sur certaines agences en complément de la certification ISO 45001 nationale ;
- poursuite des actions de formation relative au programme Animateur Prévention Troubles Musculo-squelettiques ;
- formation des référents Risques Psychosociaux (RPS) et Harcèlement ;
- réalisation de travaux d'aménagement des locaux (bureaux, espaces collaboratifs, espaces de convivialité...);
- mise en place des référents Conformité.

En 2024, Atalian a poursuivi les efforts de formation concernant :

- le management Santé Sécurité au Travail pour les cadres, agents de maîtrise et chefs d'équipe,
- la prévention des risques professionnels,
- les troubles musculo-squelettiques (prévention des risques liés au poste de travail),
- le rôle d'Animateur Prévention Troubles Musculosquelettiques pour les responsables Qualité Sécurité Environnement,
- les programmes visant à prévenir et gérer les comportements de harcèlement, et promouvoir un environnement respectueux.



ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS

RECRUTEMENT

Atalian opère sur un marché où l'emploi est en tension et dans des métiers qui évoluent rapidement et exigent des compétences nouvelles, très diverses, parfois rares. Son développement repose dans une large mesure sur les savoir-faire de ses collaborateurs, à tous les échelons. Le recrutement est donc un enjeu crucial. Le Groupe a besoin de techniciens et de managers de proximité (assistants d'exploitation et chargés de clientèle), en particulier pour les pôles Propreté et Maintenance & Energy. Il a aussi besoin de profils plus spécifiques : contract managers, chefs de projet FM, Energy managers, etc.

Le Groupe met donc tout en œuvre pour attirer et recruter une grande diversité de talents. Sa communication marque employeur inclusive met en avant ses collaboratrices et collaborateurs sur les réseaux sociaux et les job boards. L'intensification, en 2024, de cette stratégie de communication pour l'ensemble des métiers a permis de promouvoir la diversité de nos métiers, l'insertion professionnelle des jeunes via l'alternance et les possibilités d'évolution de carrière au sein du Groupe.

Atalian tisse par ailleurs des relations étroites avec les écoles en lien avec ses métiers et développe les contrats en alternance.

CHIFFRES CLÉS

16 500 recrutements en 2024

> 460 stagiaires

> 25 000 employés formés

> 290 000 heures de formation dispensées



ATALIAN « SUPER RECRUTEUR »

Atalian a conservé en 2024 le label HelloWork « Super Recruteur ». Ce label est un signe de reconnaissance important pour Atalian. L'attractivité de la marque et la qualité du recrutement sont en effet des enjeux essentiels pour la réussite du Groupe. Ce label récompense les entreprises qui se distinguent par leur capacité à attirer et à recruter des talents de manière efficace et innovante. Il témoigne de la rigueur et de l'excellence des processus de recrutement d'Atalian.

Les critères d'attribution étant :

- un processus de recrutement structuré et fluide,
- un sourcing innovant et attractif,
- un accompagnement des candidats,
- une valorisation des processus de recrutement inclusifs,
- un système de recrutement équitable.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La politique de formation Atalian est un vecteur de performance globale. Elle a trois grands objectifs :

- Accroître les compétences des collaborateurs dans les métiers du Facility Management (propreté, maintenance & energy, sécurité) ;
- Contribuer à développer la culture d'entreprise ;
- Accompagner la performance et le développement commercial du Groupe.

Montée en compétence des chargés de clientèle

Un des projets RH majeurs de 2024 fut l'accompagnement et la montée en compétence des Chargés de clientèle Atalian. En s'appuyant sur une analyse poussée de la fonction Chargé de clientèle, le Groupe a élaboré une boîte à outils dédiée aux Chargés de clientèle et défini les processus RH nécessaires pour maîtriser toutes les compétences du poste. Ce projet vise à entretenir et enrichir les compétences des Chargés de clientèle, repérer les talents et structurer les dispositifs d'évolution et de formation.

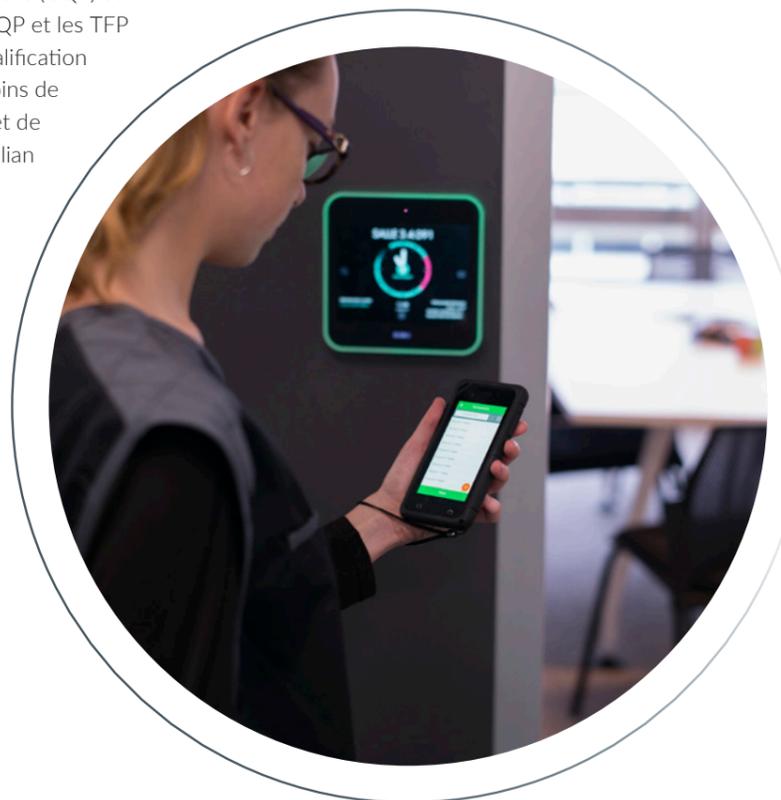
La boîte à outils, accessible via un portail web, offre au Chargé de clientèle un kit opérationnel comprenant tous les outils indispensables pour la gestion des sites, les relations clients, le développement commercial, le management, Chronotime, la gestion des standards QHSE.

Formation du personnel œuvrant et des encadrants de proximité

Atalian propose des formations certifiantes à ses collaborateurs de terrain qui permettent d'obtenir des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des titres de formation professionnelle (TFP) de branche. Les CQP et les TFP sont stratégiques pour Atalian. Ils sont le moyen d'assurer la qualification continue et adaptée des collaborateurs et de satisfaire des besoins de compétences. Ils répondent aussi à de enjeux de compétitivité et de responsabilité sociétale. En développant les CQP et les TFP, Atalian répond en effet aux exigences du marché tout en renforçant sa position d'employeur responsable.

Programme sur-mesure de formation Conformité

Atalian a renforcé le dispositif et les plans d'actions mis en place pour assurer la conformité du Groupe. Il a notamment lancé un programme ambitieux de formation de l'ensemble des personnes occupant des postes exposés à un risque de corruption et d'atteinte à la probité. Ce programme pluri annuel de formation a été conçu sur-mesure pour aider nos collaborateurs à appréhender les exigences du Groupe en matière d'éthique et de conformité. En 2024, 1 324 collaborateurs du Groupe ont été formés.



ATALEARN

Atalian se dote d'une plateforme digitale de formation

Le Groupe a lancé en 2024 le projet de plateforme LMS (Learning Management System) – ATALEARN – qui proposera aux collaborateurs du Groupe un catalogue de modules de formation, accessibles sur ordinateur, tablette et smartphone, et offrira la possibilité de bâtir des parcours de formation et d'obtenir des certificats. Démarrage des formations : 1^{er} trimestre 2025.

GESTION DES COMPÉTENCES & FIDÉLISATION DES TALENTS

La politique RH Atalian prépare l'avenir en gérant les compétences et les parcours de ses collaborateurs et en anticipant les besoins futurs du Groupe, pour contribuer à une croissance pérenne. Atalian s'inscrit donc dans une démarche de **gestion des emplois et des parcours professionnels** (GEPP) rigoureuse où les entretiens annuels de performance et les *talent reviews* jouent un rôle clé dans le développement et l'épanouissement professionnel des collaborateurs et la fidélisation des talents.

L'**entretien annuel de performance** est un moment d'échanges précieux entre le manager et son collaborateur. Le référentiel de compétences Atalian permet de faire un point factuel sur les compétences maîtrisées, en cours d'acquisition et à développer et, le cas échéant, de proposer un plan de développement individuel au collaborateur. L'entretien annuel de performance couvre l'ensemble des cadres et agents de maîtrise et l'ensemble des pôles métier.

Les *talent reviews* (revues des collaborateurs), réalisées dans le cadre de notre cycle de gestion de carrière, permettent d'identifier les collaborateurs ayant un fort potentiel de développement au sein de l'entreprise, de discuter de leurs performances et de leurs possibilités d'évolution, et de proposer des actions de formation individuelles ou collectives adaptées à leur développement. En 2024, Atalian a effectué au sein du Pôle Propreté une *talent review* des directeurs régionaux, des directeurs d'exploitation régionale, des directeurs d'agence et des chargés de clientèle. Des *talent reviews* ont également été réalisées au sein du pôle Maintenance & Energy et d'Atalian Facilities.



ATALIAN
academy

ATALIAN ACADEMY

Le Groupe a créé le dispositif Atalian Academy pour préparer la relève en détectant et en faisant grandir les talents. Atalian Academy propose deux parcours clés – Devenir Chargé.e de clientèle et Devenir Directeur.rice d'agence.

- Parcours complets et innovants de 130 heures de cours réparties sur plusieurs mois.
- Format blended-learning associant formations en présentiel et en distanciel.
- En partenariat avec l'Institut National de l'Hygiène et du Nettoyage Industriel qui a accompagné Atalian dans l'élaboration et l'animation de ces parcours.
- Des thématiques animées par nos experts internes pour traiter au mieux les problématiques terrain.

En 2024, cinq nouvelles promotions Devenir Chargé.e de clientèle et une nouvelle promotion Devenir Directeur.rice d'agence ont été lancées.



AGIR POUR L'INCLUSION, LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Le groupe Atalian joue un rôle social majeur dans tous ses pays d'implantation. Il contribue activement à l'inclusion dans le monde du travail et favorise l'égalité des chances et la diversité en proposant un grand nombre d'emplois de proximité qui ne nécessitent pas forcément de qualification particulière ou la maîtrise de la langue locale. Atalian est pleinement engagé contre la discrimination et a mis en place des politiques pour l'insertion des publics en difficulté et des personnes en situation de handicap. Ces initiatives contribuent à valoriser les compétences individuelles et à promouvoir l'intégration professionnelle pour tous.

LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ DANS L'EMPLOI

La lutte contre la précarité dans l'emploi est une préoccupation du Groupe qui en a fait l'une de ses priorités. Chaque fois que c'est possible, Atalian propose à ses salariés des contrats ou avenants qui permettent de réduire la précarisation de l'emploi en promouvant :

- les embauches en CDI (plutôt qu'en CDD),
- les propositions de contrats à temps plein plutôt qu'à temps partiel pour les nouvelles embauches,
- les propositions de complément d'heures par voie d'avenant pour augmenter la durée du travail des salariés,
- le travail en continu et/ou en journée.

RENFORCEMENT DE NOTRE PARTENARIAT AVEC INDUSTREET

Le groupe Atalian a renforcé en 2024 son partenariat avec INDUSTREET, le « campus des nouveaux métiers de l'industrie », créé à l'initiative de la Fondation TotalEnergies. Véritable incubateur de talents, INDUSTREET propose des formations pratiques et théoriques notamment dans les domaines de la maintenance industrielle, la robotique, la digitalisation.

Atalian a entrepris différentes actions dans le cadre de son partenariat avec INDUSTREET :

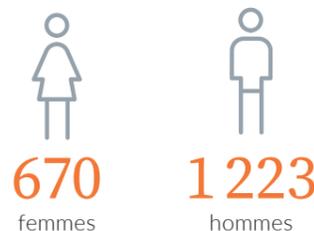
- l'accueil de stagiaires et leur recrutement à l'issue de leur période d'immersion au sein du Groupe,
- la création d'un nouveau parcours de formation pour la filière « Multiservices Robots Assistés » destiné à préparer au métier d'agent de propreté en mettant l'accent sur la cobotique. Ce cursus s'ajoute au cursus « Chef.fe d'équipe propreté multitechnique » co-construit en 2020.



CHIFFRES CLÉS

- 155 nationalités
- 30% Taux d'emploi seniors
- 4% Taux d'emploi juniors
- 3,7% Taux de travailleurs handicapés
- Plus de 4 100 travailleurs handicapés en France

RÉPARTITION DES MANAGERS AU PLAN MONDIAL



INSERTION PROFESSIONNELLE PAR LA FORMATION

Atalian a utilisé en 2024 le dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), proposé par France Travail, pour permettre à de nombre personnes éloignées de l'emploi de retrouver un job en rejoignant Atalian. La POEI permet l'acquisition préalable de compétences avant l'embauche. Elle constitue une solution très efficace d'insertion professionnelle par la formation.

Ce dispositif d'aide au financement d'une formation avant embauche a permis à Atalian de mener des actions concrètes et d'envergure et abouti à l'insertion de 90 collaborateurs au terme d'une formation de 400 heures. D'autres campagnes d'insertion par la formation utilisant le dispositif POEI seront lancées pour le pôle Propreté du Groupe.

RECRUTEMENT SANS CV

Atalian est membre fondateur de l'Association Aéro Impact Ressources Humaines (AIRH). Cette association permet à Atalian de contribuer activement à l'emploi local, à la formation et à l'insertion professionnelles, et, plus largement, aux retombées positives au sein des communautés voisines des aéroports. Le dispositif clé de l'AIRH est la plateforme de recrutement Aerowork qu'Atalian utilise pour ses recrutements dans le domaine aéroportuaire. Cette méthode de recrutement - sans CV - est fondée sur le savoir-être des candidats, sans discrimination, pour les aider à trouver un métier qui leur correspond vraiment.

PROGRAMME D'ALPHABÉTISATION

Engagé depuis de nombreuses années en faveur de l'alphabétisation, Atalian forme les agents qui le souhaitent pour développer ou renforcer des apprentissages incomplets et des savoirs oubliés. Le Groupe a dispensé à cet effet 3 500 heures de formation en 2024.

CONTRIBUER À LA TRANSFORMATION DIGITALE DU GROUPE

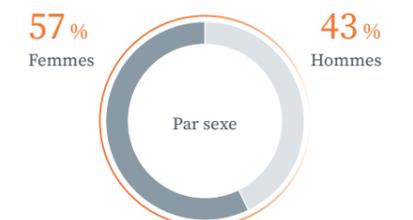
La transformation digitale constitue un challenge majeur pour tous les métiers du Groupe. Les métiers des RH sont également concernés. Atalian s'attache donc à déployer les meilleurs outils et solutions RH du marché.

En 2024, le Groupe a lancé au sein de ses organisations l'implémentation de plusieurs solutions :

- la plateforme de gestion des documents et des processus RH Chronotime,
- l'application MyPeopleDoc dédiée à la gestion du temps et des activités professionnelles,
- l'application Geflog de gestion des compétences et de planification des formations.

Toutes ces solutions permettent aux services RH d'améliorer l'expérience des employés tout en optimisant leur efficacité opérationnelle.

RÉPARTITION DES EMPLOIS DU GROUPE ATALIAN



RÉDUIRE NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Atalian agit concrètement pour limiter son empreinte carbone, accompagner ses clients dans leur trajectoire de décarbonation et contribuer à la lutte contre le changement climatique. Signataire du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2012, le Groupe aligne ses actions sur les ODD et les principes de la norme ISO 26000. En 2024, Atalian a initié son premier Bilan Carbone complet (scopes 1, 2 et 3) sur l'année 2023. Les données seront actualisées chaque année, avec une nouvelle collecte lancée en mars 2025.



EN 2024, ATALIAN A RÉALISÉ SON PREMIER BILAN CARBONE SUR LES SCOPES 1, 2 ET 3

Le périmètre organisationnel retenu inclut toutes les entités d'Atalian dans le monde, conformément à la méthodologie GHG Protocol et à la méthode du Bilan Carbone de l'ADEME.

En 2023, les émissions de CO₂ du Groupe se sont élevées à 199 289 TCO₂e. 63% des émissions étant générées en France et 37% à l'international. La répartition de ces émissions est la suivante :

- **Scope 1** : 18 785 TCO₂ essentiellement liées à notre flotte de véhicules
- **Scope 2** : 1 410 TCO₂ liées à la consommation d'énergie des bâtiments
- **Scope 3** : 179 094 TCO₂

DES OBJECTIFS DE DÉCARBONATION AMBITIEUX

Sur la base de ce bilan Carbone 2023, le Groupe Atalian s'est fixé un objectif de décarbonation 2030 en ligne avec une trajectoire SBTi :

- **Scopes 1 et 2** : réduction de 42% des émissions de CO₂ par rapport à 2023.
- **Scope 3** : réduction de 25% des émissions de CO₂ par rapport à 2023.

Pour réaliser ses objectifs de décarbonation, le Groupe a identifié plusieurs axes d'actions :

- **Scope 1** : Réduction des émissions de GES du parc de véhicules grâce à son verdissement, optimisation de l'usage des machines à moteur thermique, sensibilisation et formation des collaborateurs à l'éco-conduite...

- **Scope 2** : Réduction de la consommation énergétique grâce à la sensibilisation et la formation des collaborateurs aux éco-gestes, et à l'utilisation d'énergies renouvelables.
- **Scope 3** : Action sur les acteurs de la chaîne de valeur : achats de produits à faible empreinte carbone dans le cadre de la politique d'achats responsables, actions en faveur de la mobilité durable (éco-conduite, transport en commun, covoiturage...), optimisation de la logistique, mise en place d'une politique d'économie circulaire (Réparer – Réutiliser – Réduire pour minimiser la production de déchets et maximiser la durée de vie des équipements).

En 2024, le Groupe a déjà initié des actions marquantes en faveur de l'environnement :

- Signature d'un contrat 100% énergie verte pour l'ensemble des sites Atalian en France.
- Déploiement de la nouvelle politique d'achats responsables encourageant les achats de produits écolabellisés et recyclés.
- Lancement d'un questionnaire d'évaluation RSE des fournisseurs.
- Lancement d'une calculatrice de l'analyse du cycle de vie de ses prestations sur certains sites pour mieux répondre aux besoins des clients. Atalian a prévu d'effectuer en 2025 l'analyse du cycle de vie de ses activités chez de nombreux clients.

Le Groupe Atalian détient 18 certifications ISO 9001 et 14 certifications ISO 14001, qui démontrent sa volonté et sa capacité de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue en matière de management de la qualité et de management environnemental. En 2024, Atalian a obtenu une note de 80% sur le volet « Environnement » de la certification EcoVadis, qui place le Groupe dans le top 5% du secteur.

ATALIAN REMPORTE LE TROPHÉE SOCIÉTAL DE STMICROELECTRONICS TOURS

STMicroelectronics, client du Groupe Atalian et acteur majeur de l'innovation technologique, très fortement engagé en faveur du développement durable, associe au quotidien ses partenaires dans sa démarche RSE.

Ce Trophée Sociétal, décerné en juin 2024, récompense l'engagement du Groupe pour la santé, la sécurité et le bien-être de ses collaborateurs, ainsi que ses initiatives promouvant la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances, autant d'enjeux au cœur de la nouvelle feuille de route RSE Atalian.



OPTIMISATION DE LA GESTION DE L'ÉNERGIE DES BÂTIMENTS

Avec son pôle Maintenance & Energy, Atalian est un acteur innovant de la gestion de l'énergie des bâtiments. Son offre de solutions intégrant des technologies digitales permet de collecter des données d'occupation et de fonctionnement, de traiter ces données et d'optimiser le pilotage énergétique des bâtiments.

Les équipes d'Energy Managers du Groupe, professionnels du bâtiment en exploitation, aident leurs clients à atteindre leurs objectifs en matière d'efficacité énergétique, à répondre aux exigences du Décret BACS et du Décret Tertiaire et contribuent ainsi à rendre les bâtiments plus efficaces, plus durables et plus respectueux de l'environnement.

UTILISATION DE PRODUITS ÉCOLOGIQUES

Pour ses activités de nettoyage, le Groupe propose systématiquement des produits éco-responsables (moins consommateurs d'eau, moins nocifs pour l'homme et l'environnement). Par ailleurs, le Groupe a initié une démarche de rationalisation de ses produits en misant sur des produits d'entretien concentrés et écolabellisés, plus respectueux de l'environnement, avec pour conséquence une réduction de l'empreinte carbone grâce à la diminution des livraisons de la part des fournisseurs, ainsi que des gammes de consommables sanitaires FSC (Forest Stewardship Council).

TRI ET RECYCLAGE DES DÉCHETS

Les déchets produits par nos activités sur les sites clients sont traités, soit directement dans la filière mise en place sur site, soit de façon externalisée avec nos partenaires avec lesquels nous avons conclu des accords-cadres.

Nous travaillons également avec des organismes de collecte pour certains déchets spécifiques. La réglementation de plus en plus contraignante favorise la généralisation de concepts de tri standardisés permettant d'accélérer leur déploiement.



NOTRE PERFORMANCE SOCIÉTALE



La responsabilité sociétale du Groupe Atalian est à la mesure de la place qu'il occupe dans son secteur d'activités. Le Groupe emploie plus de 63 000 collaborateurs dans le monde et exerce des métiers dont les enjeux économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux sont réels.

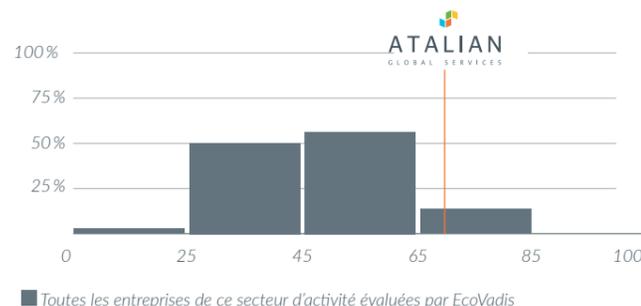
Pour mesurer ses impacts et ses progrès, le groupe Atalian a mis en place un reporting sur l'ensemble de son périmètre d'activités qui intègre près de 70% des indicateurs des lignes directrices G4 de la Global Reporting Initiative (GRI). En 2024, le Groupe a obtenu un score de 69/100 et obtenu la médaille Silver EcoVadis.

SCORE GLOBAL ECOVADIS

Dans son secteur d'activités, le groupe Atalian fait partie du **top 6%** des entreprises évaluées par EcoVadis.



RÉPARTITION DES SCORES GLOBAUX ECOVADIS DES ENTREPRISES DU FM



DÉTAIL DE NOTRE SCORE ECOVADIS SUR LES DIFFÉRENTS CRITÈRES



La méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis

La méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis repose sur des normes internationales en matière de RSE (Global Reporting Initiative, Pacte mondial des Nations Unies, ISO 26000). Elle est pilotée par un comité scientifique, composé d'experts de la RSE et de la chaîne d'approvisionnement, afin de garantir des évaluations RSE indépendantes et fiables.

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX 2024

ACTIONS SUR L'EMPLOI (GRI 201 & 401 ; ODD #8 ; GC #1)

| | |
|--|---------------|
| Effectifs Groupe | |
| Effectifs en France | 43 920 |
| Effectifs à l'international | 19 375 |
| Effectifs totaux | 63 295 |
| Engagement contractuel (Groupe) | |
| % des contrats à durée indéterminée | 86 % |
| % des contrats à durée déterminée | 14 % |
| Ancienneté moyenne en années (Groupe) | |
| Femmes | 5,3 |
| Hommes | 5,3 |
| Groupe | 5,2 |
| % collaborateurs promus à un poste constituant une progression dans leur carrière professionnelle | |
| Femmes | 7,8 % |
| Hommes | 9,1 % |
| Groupe | 8,3 % |
| Collaborateurs œuvrant | 8,4 % |
| Collaborateurs encadrant | 8,0 % |

ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (GRI 405 ; ODD #5 & 10 ; GC #1 & 6)

| | |
|---|-------|
| Nombre de personnes en situation de handicap | |
| Taux d'emploi de travailleurs handicapés | 3,7 % |
| Nombre de stagiaires / apprentis | |
| Total Groupe | 461 |
| Répartition par genre des effectifs (Groupe) | |
| % femmes | 57 % |
| % hommes | 43 % |
| Répartition par genre des effectifs France | |
| % femmes | 58 % |
| % hommes | 42 % |
| Répartition par genre des effectifs à l'international | |
| % femmes | 55 % |
| % hommes | 45 % |
| Répartition par âge des effectifs Groupe (base CDI) | |
| -25 ans | 4 % |
| entre 25-55 ans | 67 % |
| + 55 ans | 29 % |
| Répartition des femmes par tranche d'âge (base CDI Groupe) | |
| -25 ans | 2 % |
| entre 25-55 ans | 37 % |
| + 55 ans | 18 % |
| Répartition des hommes par tranche d'âge (base CDI Groupe) | |
| -25 ans | 2 % |
| entre 25-55 ans | 30 % |
| + 55 ans | 11 % |
| Répartition des managers par genre (Groupe) | |
| % des femmes | 35 % |
| % des hommes | 65 % |
| Répartition des non-cadres par genre (Groupe) | |
| % des femmes | 58 % |
| % des hommes | 42 % |

ACTIONS EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (GRI404; ODD #4)

| | |
|---|----------------|
| Formation, éducation et rétention des talents | |
| Nombre d'heures de formation dispensées | 291 526 |
| <i>dont heures consacrées à des formations relatives aux bonnes pratiques à mettre en œuvre pour assurer la sécurité et préserver la santé des collaborateurs</i> | 93 635 |
| <i>dont heures consacrées à l'alphabétisation</i> | 3 500 |
| Nombre d'employés formés | 25 195 |

INDICATEURS DE PERFORMANCE SANTÉ ET SÉCURITÉ 2024

ACTIONS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS
(GRI 403 ; ODD #3, #8 ; GC #1)**Certifications Qualité**

| | |
|---|----|
| Nombre de certifications ISO 9001 ou équivalent | 18 |
|---|----|

Certifications Santé Sécurité

| | |
|--|----|
| Nombre de certifications ISO 45001 ou équivalent | 31 |
|--|----|

Accidents du travail

| | |
|---|------|
| Taux de fréquence des accidents Groupe* | 16,8 |
|---|------|

| | |
|--|------|
| Taux de gravité des accidents Groupe** | 0,93 |
|--|------|

Formation

| | |
|--|--------|
| Nombre d'heures de formation dédiées à la Sécurité | 93 635 |
|--|--------|

* Rapport entre le nombre total d'accidents (sur le lieu du travail) ayant entraîné la mort ou une incapacité totale d'un jour au moins (hors jour de l'accident) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000 000 (afin d'obtenir des chiffres exploitables). Le nombre d'heures d'exposition au risque est calculé au moyen du nombre de jours de travail sur base annuelle. Ce nombre de jours de travail, converti en équivalents temps plein (ETP), est multiplié par 7,6 (nombre d'heures de travail par jour) et 229 (nombre de jours de travail par an).

** Rapport entre le nombre de jours calendaires réellement perdus à la suite d'accidents du travail (sur le lieu du travail) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000.



INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX 2024

ACTIONS SUR LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE, LA PERFORMANCE ÉNERGETIQUE,
L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE, LE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL (GRI 302 & 305 ; ODD #7, #12 & #13)

| | |
|--|-------|
| Part des émissions de CO ₂ e directes sur l'ensemble des émissions de CO ₂ e du Groupe | ND* |
| Nombre de certifications ISO 14 001 ou équivalent détenues par Atalian | 14 |
| Nombre d'heures de formation dédiées à l'environnement | 6 281 |

Émissions 2023*/**

| Catégories d'émissions | Postes d'émissions | Valeur absolue (tCO ₂ e) | Intensité Carbone (kgCO ₂ e/k€ CA) |
|--|--|-------------------------------------|---|
| Scope 1 (Émissions directes) | Sources mobiles à moteur thermique | 17 708 | 8,8 |
| | Sources fixes à combustion | 1 077 | 0,5 |
| Total Scope 1 | | 18 785 | 9,4 |
| Scope 2 (Émissions indirectes liées à l'électricité) | Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité | 1 410 | 0,7 |
| Total Scope 2 | | 1 410 | 0,7 |
| Scope 3 (Autres émissions indirectes) | Achat de biens et services | 86 208 | 43,0 |
| | Biens immobilisés | 37 361 | 18,7 |
| | Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2) | NC | NC |
| | Transport de marchandises /Distribution amont | NC | NC |
| | Déchets générés | 2 823 | 1,4 |
| | Déplacements professionnels | 659 | 0,3 |
| | Déplacements domicile - travail | 52 042 | 26,0 |
| | Actifs en leasing amont | NC | NC |
| | Transport de marchandises /Distribution aval | NC | NC |
| | Utilisations de produits vendus | NC | NC |
| | Actifs en leasing aval | NC | NC |
| | Fin de produits vendus | NC | NC |
| | Franchises | NC | NC |
| Investissements | NC | NC | |
| Autres émissions indirectes | 1 | 0,0 | |
| Total Scope 3 | | 179 094 | 89,4 |
| Total des émissions de gaz à effet de serre | | 199 289 | 99,5 |

* Le Bilan Carbone 2024 est en cours de réalisation et sera disponible à la fin du 1^{er} semestre 2025

**** Cadre de Référence : GHG Protocole**

Le bilan carbone d'Atalian a été réalisé conformément au **Greenhouse Gas Protocol**, la méthodologie internationale de référence pour mesurer et gérer les GES.

Sources et calculs :

Données collectées : Consommation énergétique, dépenses par catégorie, distance parcourue, etc.

Facteurs d'émission : Normes DEFRA, ADEME.

Résultats en tCO₂e : Convertis à partir des données d'activité.

Périmètre et limites

Entités directement contrôlées par Atalian.

Crédits photo : © ATALIAN - Christel Sasso
Executive Studio (Claire-Lise Havet, Edouard Meyer) -
Abaca Corporate - Shutterstock

Conception graphique : factorysantelli.com

© ATALIAN GLOBAL SERVICES

Siège social

56 rue Ampère - 75017 Paris - France

Tél. : +33 (0)1 55 53 03 00

atalian.com