

RAPPORT RSE 2024



ATALIAN
GLOBAL SERVICES



RAPPORT RSE 2024

MESSAGE DU PRÉSIDENT EXÉCUTIF	5
-------------------------------	---

NOTRE MODÈLE RSE

Notre modèle de création et de partage de valeur	6
--	---

Notre démarche de responsabilité sociétale	8
--	---

STRATÉGIE ET INITIATIVES RSE

Garantir l'éthique et la conformité	13
-------------------------------------	----

Privilégier les achats responsables	14
-------------------------------------	----

Enraciner notre culture santé & sécurité	15
--	----

Assurer notre devoir de vigilance	16
-----------------------------------	----

Valoriser notre capital humain	17
--------------------------------	----

Réduire nos impacts environnementaux	25
--------------------------------------	----

Notre performance sociétale	27
-----------------------------	----

Des multiples initiatives RSE dans l'ensemble du Groupe	28
---	----

INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE	30
--------------------------------	----

MESSAGE DU PRÉSIDENT EXÉCUTIF



Quentin
VERCAUTEREN DRUBBEL
Président Exécutif

*“La responsabilité
sociétale fait
partie intégrante
de notre ADN et
nous la considérons
comme un
véritable vecteur de
performance.”*

La RSE chez Atalian : une démarche engagée, au cœur de notre modèle d'affaires qui commence par nos 63 000 collaborateurs.

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) fait partie intégrante de l'ADN du groupe Atalian 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 avec 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. Cet engagement s'illustre également par les signatures de la Charte de la Diversité en 2014 et de la déclaration du Caring for Climate en 2015 puis de l'adhésion au French Climate Pledge en 2021.

En 2024, le Groupe a pris la décision d'aller encore plus loin en inscrivant sa démarche RSE au cœur de son modèle d'affaires centré autour du client avec la définition d'une nouvelle feuille de route : I.M.P.A.C.T.S. Notre objectif est de répondre au mieux à nos enjeux sociaux et environnementaux, d'accompagner nos parties prenantes et plus particulièrement nos clients dans leurs propres enjeux et de nous conformer à des exigences réglementaires toujours plus élevées.

Au cœur de notre modèle d'affaires se trouvent surtout nos 63 000 collaborateurs. Leur sécurité, leur santé et leur bien-être sont au centre de nos actions. Nous les accompagnons au quotidien pour qu'ils bénéficient de conditions de travail sûres et nous mettons en œuvre des plans de formation afin de développer leurs compétences et de les faire évoluer au sein du Groupe.

L'environnement est également un enjeu majeur pour le Groupe. Atalian mesure depuis 2023 son empreinte carbone à la fois pour les émissions directes et indirectes et s'est fixé pour objectifs de réduire d'ici à 2030 de 42 % ses émissions sur les scopes 1 et 2 et de 25 % sur le scope 3, en ligne avec sa trajectoire SBTi.

Ensemble, au quotidien, nous sommes convaincus que nous pouvons avoir une croissance durable au bénéfice de nos salariés, de nos clients et de notre Groupe.

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 63 000 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 actionnariat 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



1
Nous proposons des solutions personnalisées permettant aux entreprises d'améliorer les performances de leurs bâtiments et de leurs équipements et le bien-être des utilisateurs

2
Nous accompagnons nos clients partout où ils opèrent

3
Nous améliorons continuellement notre organisation et nos services en digitalisant les process et en exploitant les nouvelles technologies

4
Nos engageons nos collaborateurs en veillant à assurer leur qualité de vie au travail et leur épanouissement professionnel

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 décents 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

6 /

/ 7

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

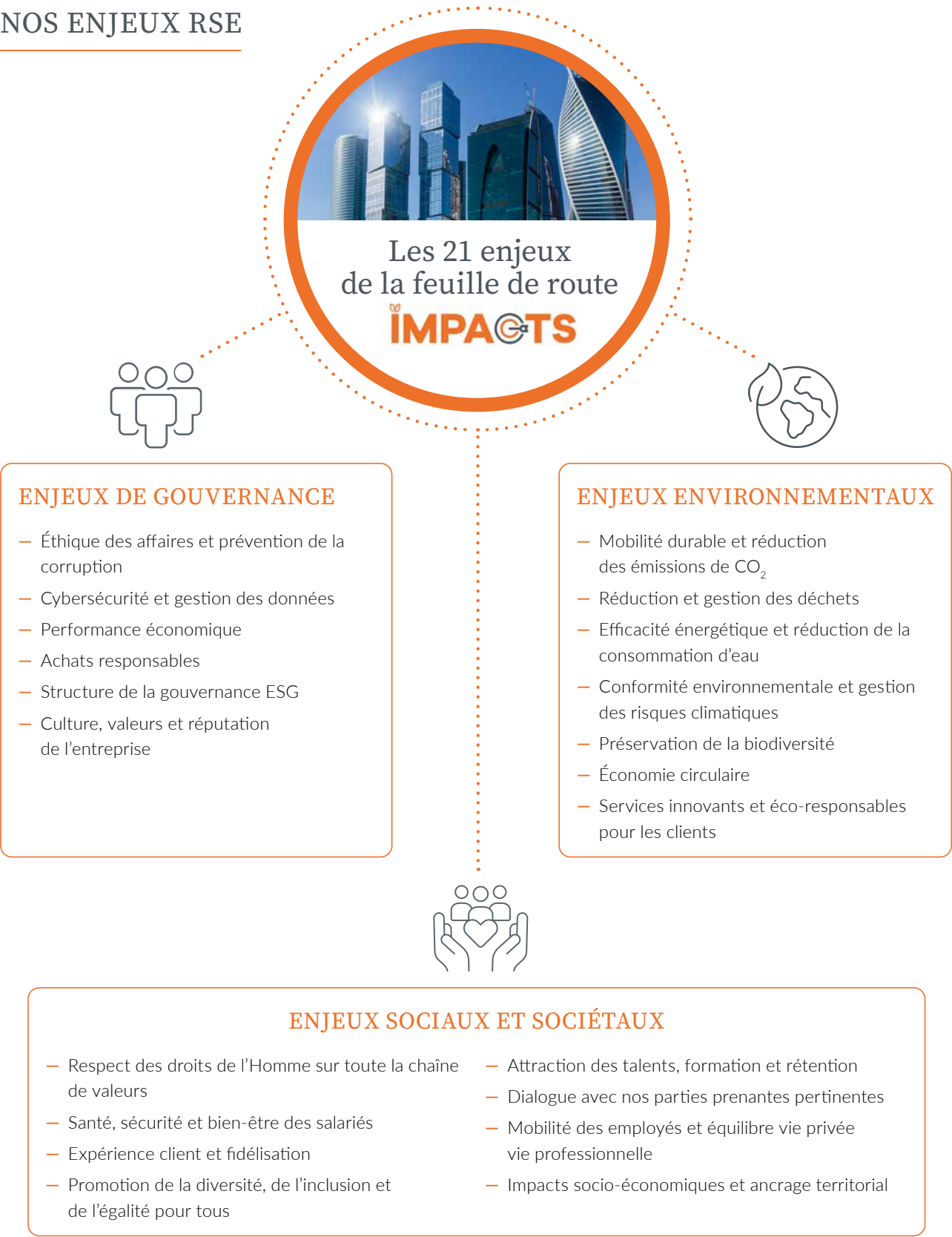


Après avoir revisité l'ensemble de ses politiques, le Groupe a établi une nouvelle feuille de route RSE pluriannuelle – IMPACTS – qui actualise ses engagements et ses objectifs avec des indicateurs de performance précis pour mesurer ses progrès. La vision du Groupe va bien au-delà de la simple conformité 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



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

* 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).

GARANTIR 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.



Aurélie BANCK
Directrice Conformité Groupe

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 1 400 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.

- 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

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 flashs 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 efficience 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).

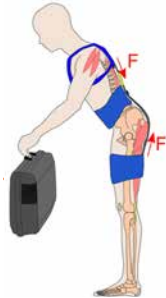
CHIFFRES CLÉS

- 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...).

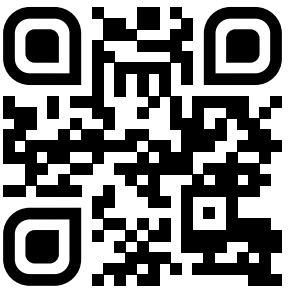
Le Groupe a également engagé des démarches pour étendre la nouvelle ligne d'alerte éthique – mise en place dans le cadre du dispositif Sapin – aux sujets couverts par le devoir de vigilance. Au-delà de l'évaluation initiale des fournisseurs et des sous-traitants, la ligne d'alerte éthique ouverte à l'ensemble 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

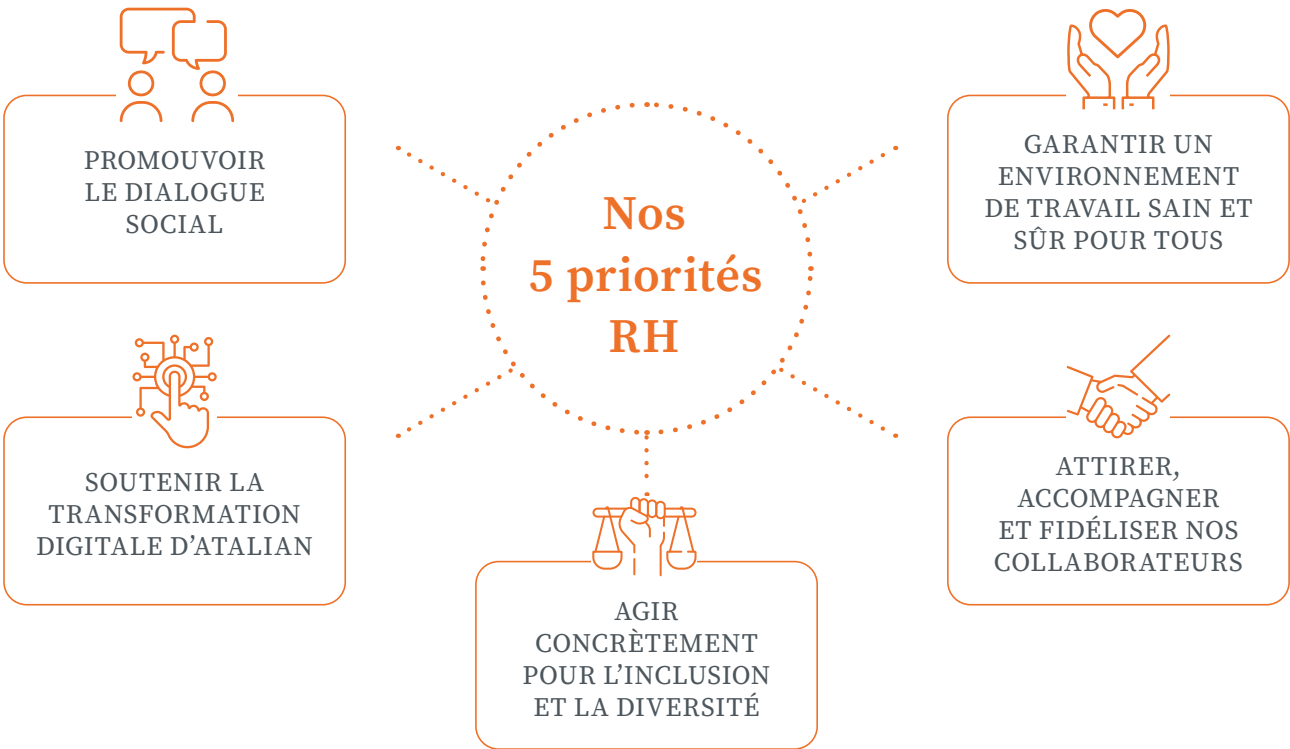
- Plus de 63 000 employés
- 155 nationalités
- 86 % Taux d'emploi en CDI
- 57 % Part des femmes dans les effectifs

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

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.



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 process 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

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 aux 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



670 femmes



1 223 hommes



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.

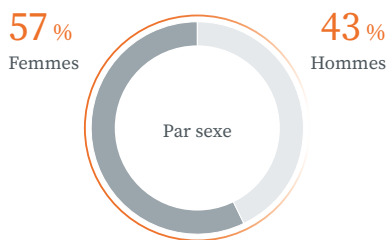
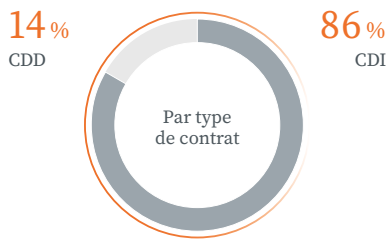
CONTRIBUER À LA TRANSFORMATION DIGITALE DU GROUPE

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.

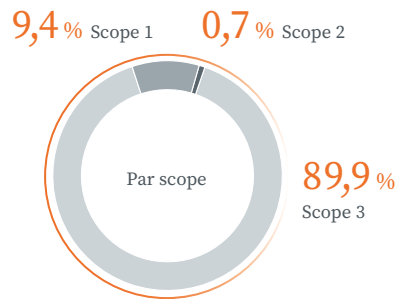
La répartition de ces émissions est la suivante :

- **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

En 2024, la répartition des émissions de CO₂ du Groupe se sont élevées à 182 361 TCO₂, en baisse de 8 % par rapport à 2023. Les détails de ces émissions sont disponibles en page 32 du présent rapport.

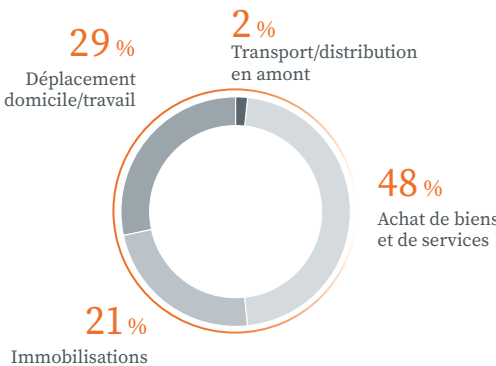


RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE CO₂

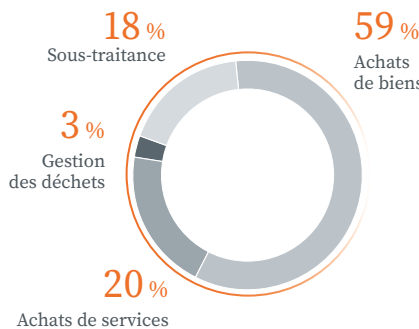


Zoom sur les émissions du scope 3

Répartition par type d'émissions



Répartition des émissions liées aux achats





DES OBJECTIFS DE DÉCARBONATION AMBITIEUX

Sur la base du 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 écogestes, 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 site 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 78% sur le volet « Environnement » de la certification EcoVadis.

NOTRE PERFORMANCE SOCIÉTALE

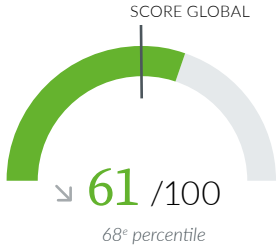


La responsabilité sociétale du Groupe Atalian est à la mesure de la place qu'il occupe dans son secteur d'activités. Le Groupe emploie plus de 63 000 collaborateurs dans le monde et exerce des métiers dont les enjeux économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux sont réels.

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 61/100 et obtenu la médaille Bronze Top 35% EcoVadis.

SCORE GLOBAL ECOVADIS

Dans son secteur d'activités, le groupe Atalian fait partie du **top 35%** des entreprises évaluées par EcoVadis.



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.



DES MULTIPLES INITIATIVES RSE DANS L'ENSEMBLE DU GROUPE

Dans les 15 pays où Atalian est présent, de nombreuses initiatives sont développées autour des enjeux de responsabilité sociétale. Les exemples d'initiatives présentés dans ces pages illustrent notre volonté de nous distinguer et de faire de notre modèle d'affaires un levier de durabilité en prise avec les défis environnementaux et sociétaux que le Groupe doit relever.



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.

TRI ET RECYCLAGE DES DÉCHETS

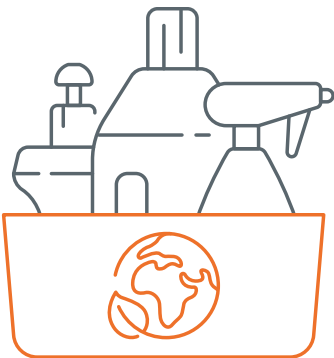
En France, les déchets produits par nos activités sur les sites clients sont traités, soit directement dans la filière mise en place sur site, soit de façon externalisée avec nos partenaires avec lesquels nous avons conclu des accords-cadres.

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.



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).



ATALIAN EN SERBIE.

SANTÉ, BIEN-ÊTRE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

En Serbie, Atalian a mis en place des horaires de travail flexibles et renouvelé ses contrats d'assurance maladie privée, renforçant ainsi son engagement pour la santé et le bien-être de ses salariés. De surcroît, au cours de l'année écoulée, Atalian a organisé de nombreux séminaires et formations visant à favoriser le développement des compétences. Atalian soutient activement les jeunes talents en proposant des stages et des programmes de formation qui leur offrent des expériences concrètes et une meilleure préparation à l'emploi au terme de leurs études. Ainsi, Atalian contribue au développement d'expertises spécialisées pour sa filière et encourage les jeunes professionnels à construire leur carrière dans leur pays.

ATALIAN EN POLOGNE.

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET ACCESSIBLE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

Dans le cadre de notre partenariat avec FireFlies, les collaborateurs d'Atalian en Pologne participent à la 3^e édition du programme de mentorat *WłączUważność*, en tant que mentors et mentorés. Ce programme permet de partager des expériences, d'approfondir des connaissances et de rechercher les meilleures solutions pour l'inclusion des personnes en situation de handicap au travail. Atalian soutient activement l'emploi des personnes en situation de handicap, qui représentent 15 % de ses collaborateurs en Pologne. Atalian offre des avantages et un soutien du Fonds de réadaptation de l'entreprise (ZFRON) avec 250 demandes d'aide accordées en 2024. Les collaborateurs en situation de handicap ont également accès à des soins médicaux gratuits, un programme sportif et des applications d'apprentissage des langues. Atalian est très engagé dans les actions de sensibilisation au handicap et s'attache à développer une culture ouverte au sein de l'entreprise.



ATALIAN EN FRANCE.

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.



ATALIAN EN TURQUIE.

PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CARBONE

En Turquie, les équipes d'Atalian ont mis en place un nouveau système de refroidissement pour la tour Allianz. Le projet était de dériver le système de refroidissement existant et de le remplacer par un système de volume de réfrigérant variable (VRV). Ce nouveau système, fonctionnant en redondance, assure une fiabilité accrue et une efficacité énergétique améliorée. Ce nouveau système a permis une baisse significative de la consommation d'électricité de 1 872 790 kW, une réduction des émissions de CO₂ de 921 413 tonnes et la préservation de 2 242 arbres par an. Un très bel exemple de l'accompagnement des clients du Groupe dans la gestion de leurs enjeux de transformation énergétique.

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 DU DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES (GRI404; ODD #4)

Formation, éducation et rétention des talents

Nombre d'heures de formation dispensées 291 526

dont heures consacrées à des formations
relatives aux bonnes pratiques à mettre
en œuvre pour assurer la sécurité et préserver
la santé des collaborateurs 93 635

dont heures consacrées à l'alphabétisation 3 500

Nombre d'employés formés 25 195

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 %

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 émissons de CO ₂ e du Groupe	10,7
Nombre de certifications ISO 14 001 ou équivalent détenues par Atalian	14
Nombre d'heures de formation dédiées à l'environnement	6 281

Catégories d'émissions	Postes d'émissions	Émissions 2023*		Émissions 2024**	
		Valeur absolue (tCO ₂ e)	Intensité Carbone (kgCO ₂ e/k€ CA)	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	18 730	9,3
	Sources fixes à combustion	1 077	0,5	810	0,4
Total Scope 1		18 785	9,4	19 540	9,7
Scope 2 (Émissions indirectes liées à l'électricité)	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	1 410	0,7	240	0,1
Total Scope 2		1 410	0,7	240	0,1
Scope 3 (Autres émissions indirectes)	Achat de biens et services	86 208	43,0	76 117	37,9
	Biens immobilisés	37 361	18,7	33 126	16,5
	Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2)	NC	NC	NC	NC
	Transport de marchandises /Distribution amont	NC	NC	NC	NC
	Déchets générés	2 823	1,4	2 300	1,1
	Déplacements professionnels	659	0,3	384	0,2
	Déplacements domicile - travail	52 042	26,0	49 838	24,8
	Actifs en leasing amont	NC	NC	NC	NC
	Transport de marchandises /Distribution aval	NC	NC	NC	NC
	Utilisations de produits vendus	NC	NC	NC	NC
	Actifs en leasing aval	NC	NC	NC	NC
	Fin de produits vendus	NC	NC	NC	NC
	Franchises	NC	NC	NC	NC
	Investissements	NC	NC	NC	NC
	Autres émissions indirectes	1	0,0	756	0,4
Total Scope 3		179 094	89,4	162 581	80,8
Total des émissions de gaz à effet de serre		199 289	99,5	182 361	90,7

* 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 (gaz à effet de serre).

** En 2024, les écarts comparés à 2023 concernant les sources fixes à combustion et les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité s'expliquent par un changement de méthode et l'utilisation des données réelles (vs. Estimations).

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



ATALIAN
GLOBAL SERVICES