

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS **2024**



ATALIAN
GLOBAL SERVICES

SOMMAIRE

MESSAGE DU PRÉSIDENT EXÉCUTIF	3
NOTRE DEMARCHE DE RESPONSABILITE SOCIETALE	4
Notre démarche de responsabilité sociétale	4
Une nouvelle feuille de route ambitieuse	5
Les enjeux identifiés dans notre feuille de route	6
UN MODÈLE RSE ÉPROUVÉ	8
Nos principaux chantiers en 2024	8
Valoriser et prendre soin de nos collaborateurs	9
Agir pour l’inclusion et la diversité	13
Instaurer une véritable culture SST	14
Privilégier les achats responsables	16
Réduire nos impacts environnementaux	17
NOS RÉSULTATS	19
Évaluation EcoVadis	19
Notre performance RSE	20



MESSAGE DU PRÉSIDENT EXÉCUTIF

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.

Quentin VERCAUTEREN DRUBBEL
Président Exécutif



NOTRE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

La démarche RSE est une composante essentielle de la stratégie d’entreprise d’Atalian. Le Groupe est engagé depuis 2010 dans une démarche en faveur d’un développement durable. Il a intégré dans son fonctionnement les principes et la structuration de la norme ISO 26000.

Atalian est membre du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2012. Atalian est signataire de la Charte de la Diversité (2014), de la déclaration Caring for Climate (2015) et a adhéré au French Business Climate Pledge en 2021.

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE AUXQUELS ATALIAN CONTRIBUE

Par ses décisions et ses activités le groupe ATALIAN contribue directement ou indirectement à l’atteinte de 9 des 17 objectifs de développement durable (ODD) définis en 2015 par l’organisation des Nations Unies.



UN ENGAGEMENT RSE ANCRÉ DANS LE TEMPS



UNE FEUILLE DE ROUTE AMBITIEUSE

Après avoir revisité l’ensemble de ses actions RSE, 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.

UN ENGAGEMENT GLOBAL POUR UN IMPACT DURABLE



- 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 ENJEUX IDENTIFIES DANS NOTRE FEUILLE DE ROUTE

Dans le cadre de sa nouvelle feuille de route RSE, le Groupe Atalian a procédé à une révision approfondie, à une modification et à un enrichissement de ses enjeux existants. Cette démarche a été entreprise afin de répondre de manière plus précise et proactive aux évolutions des problématiques environnementales et sociétales, tout en intégrant les besoins croissants de nos clients, fournisseurs, salariés et investisseurs. En outre, cette refonte vise à garantir une conformité rigoureuse avec les cadres réglementaires en vigueur.

Ces enjeux actualisés ont constitué la base de référence pour l'élaboration de la matrice de double matérialité du Groupe.



L'ANALYSE DE DOUBLE MATERIALITE DU GROUPE

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.

Du fait de 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

NOS PRINCIPAUX CHANTIERS RSE EN 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.

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 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;
- La signature d'un contrat énergie 100 % verte pour l'ensemble des sites Atalian situés en France;
- De nombreux programmes de formation pour faire évoluer nos collaborateurs, comme par exemple la poursuite du parcours "Devenir Directeur.trice d'agence" dans le cadre d'Atalian Academy ou les programmes d'alphabétisation;
- Le 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).

VALORISER ET PRENDRE SOINS DE NOS COLLABORATEURS



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.



PROMOUVOIR
LE DIALOGUE
SOCIAL



GARANTIR UN
ENVIRONNEMENT
DE TRAVAIL SAIN ET
SÛR POUR TOUS



SOUTENIR LA
TRANSFORMATION
DIGITALE D'ATALIAN

Nos
5 priorités
RH



AGIR
CONCRÈTEMENT
POUR L'INCLUSION
ET LA DIVERSITÉ



ATTIRER,
ACCOMPAGNER
ET FIDÉLISER NOS
COLLABORATEURS

FAVORISER LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION



Signataire de la Charte de la Diversité depuis 2014, Atalian s'efforce de créer un environnement de travail où chaque individu est respecté et valorisé. Atalian est engagé pour lutter contre toutes les formes de discrimination (âge, sexe, origine ethnique, conviction religieuse...) à toutes les étapes de gestion des ressources humaines (embauche, formation, avancement ou promotion professionnelle) et pour l'inclusion des personnes souffrant de handicap, des personnes illettrées, des travailleurs pauvres et des chômeurs de longue durée.

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 nombreuses 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.

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ DANS L'EMPLOI

La lutte contre la précarité dans l'emploi est une priorité pour le Groupe. Chaque fois que c'est possible, Atalian propose à ses collaborateurs des contrats ou des 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 collaborateurs,
- le travail en continu et/ou en journée.

FAIRE GRANDIR NOS COLLABORATEURS

Le capital humain constitue un enjeu essentiel pour Atalian. Le Groupe met tout en œuvre pour attirer des talents diversifiés, les fidéliser et permettre leur développement professionnel continu. Cette stratégie s’inscrit dans une démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), visant à anticiper et à préparer l’avenir en alignant les besoins en compétences avec les objectifs stratégiques de l’entreprise.

DES FORMATIONS ADAPTÉES AUX BESOINS DE NOS COLLABORATEURS

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.

ATALEARN

Atalian se dote d'une plateforme digitale de formation

Le Groupe a lancé en 2024 le projet de plateforme LMS (Learning Management System) – ATALEARNS – 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.



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 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.





+ de 63 000 collaborateurs

>290 000 heures de formation dispensées

>25 000 employés formés

>460 stagiaires

16 500 recrutements en 2024

UNE GESTION PRÉVISIONNELLE DES COMPÉTENCES ET DES CARRIÈRES

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.

AGIR POUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ



ATTIRER LES TALENTS DE DEMAIN

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.

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.

OFFRIR UN TREMPLIN POUR LES PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

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.

155 nationalités

30 % Taux d'emploi seniors

4 % Taux d'emploi juniors

3,7 % Taux d'emploi de travailleurs handicapés

>4,100 travailleurs handicapés en France



INSTAURER UNE VÉRITABLE CULTURE SANTE SECURITE AU TRAVAIL

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.

GARANTIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR ET SAIN – AMELIORER LE BIEN-ETRE 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.

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 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)



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*

PRIVILÉGIER LES ACHATS RESPONSABLES



La stratégie d'achats responsables du Groupe Atalian est un élément central de sa politique RSE, qui contribue à son développement durable et à sa performance globale. Elle comprend le développement d'achats de produits non-nocifs et le respect de règles d'éthique dans les relations avec les parties prenantes - notamment les fournisseurs - et dans la conduite des affaires. Cette approche est non seulement bénéfique pour l'environnement et la société, mais elle est également considérée comme un levier de performance pour le Groupe.

PRODUITS ÉCO-RESPONSABLES ET FOURNISSEURS SOCIÉTALEMENT ENGAGÉS

La stratégie Achats d'Atalian a été fortement impactée par l'inflation et par le recentrage géographique du Groupe. Cette situation a permis au Groupe d'identifier les partenariats stratégiques et de les consolider.

En 2024, la priorité d'Atalian en matière d'achats responsables sera d'intégrer des critères de durabilité dans ses décisions d'achats, notamment la préférence pour les produits éco-responsables. Atalian a initié une démarche de rationalisation de ses achats de produits, en privilégiant des produits d'entretien concentrés et écolabellisés, qui permettent une réduction des emballages et des émissions de GES liées à leur transport, ainsi que des gammes de consommables d'hygiène sanitaire labellisés FSC (Forest Stewardship Council).

Atalian a également pour objectif de garantir la conformité de ses fournisseurs aux normes et lois sociales et éthiques, par une rationalisation du panel fournisseurs, un renforcement des partenariats clés et une meilleure évaluation de ces derniers dans le but de mettre en place une démarche d'amélioration continue.

UNE POLITIQUE DÉPLOYÉE DANS L'ENSEMBLE DE NOS PAYS

Depuis plusieurs années, la politique Achats du Groupe est déployée dans l'ensemble des pays et les feuilles de routes, bien qu'adaptées aux spécificités de chaque pays, se basent sur un tronc commun visant à simplifier, optimiser et rationaliser les achats. En matière d'achats, le niveau de maturité évolue favorablement dans de nombreuses filiales du Groupe en Europe.

Depuis 3 ans, l'objectif poursuivi par le Groupe est de passer d'une politique d'achats tactique, essentiellement orientée approvisionnement, à une politique d'achats stratégique privilégiant la création de valeur.

REDUIRE 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.

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.



CONTRIBUER À LA DÉCARBONATION

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 écoresponsables, 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 78 % sur le volet « Environnement » de la certification EcoVadis.



ÉVALUATION ECOVADIS

- 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.



NOTRE PERFORMANCE RSE (1/3)

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
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

NOTRE PERFORMANCE RSE (2/3)

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 ou 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	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

NOTRE PERFORMANCE RSE (3/3)

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.



MENTIONS LÉGALES

Conception - Rédaction
ATALIAN / FactorySantelli

Photos
Istock / Shutterstock / Executive Studio



ATALIAN

GLOBAL SERVICES

ATALIAN GLOBAL SERVICES

Siège administratif
111-113 quai Jules Guesde
94400 VITRY-SUR-SEINE
T : 01 55 53 03 00

Suivez-nous sur :

atalian.com |  LinkedIn