

RAPPORT RSE 2022



ATALIAN
GLOBAL SERVICES



RAPPORT RSE 2022

MESSAGE DE MAXIMILIEN PELLEGRINI 5

NOTRE MODÈLE RSE

Un acteur majeur du Facility Management	6
Une démarche responsable pour un développement durable	8
Notre mission	9
Nos valeurs	9
Nos engagements	9
Le dialogue avec nos parties prenantes	10
Notre démarche de responsabilité sociétale	10
Notre modèle de création et de partage de valeur	12

STRATÉGIE ET INITIATIVES RSE

Garantir l'éthique et l'intégrité	14
Veiller à la santé et à la sécurité de nos collaborateurs	16
Engager et faire grandir notre capital humain	18
Contribuer à la diversité et à l'inclusion	20
Réduire nos impacts environnementaux et ceux de nos clients	22

PERFORMANCES RSE

Notre performance sociétale	24
Une gestion socialement responsable	25

IMAGINER DEMAIN 30



MESSAGE DE MAXIMILIEN PELLEGRINI

Depuis 2010, le Groupe Atalian est engagé dans une démarche RSE ambitieuse. L'urgence climatique et les défis sociaux-économiques liés au conflit russo-ukrainien ont souligné en 2022, avec plus de netteté que jamais, l'urgence à concrétiser nos engagements.

En 2022, Atalian a intensifié ses actions pour réduire l'impact sur l'environnement de ses activités et de celles de ses clients et contribuer ainsi à la limitation du réchauffement climatique et à la préservation des ressources naturelles non renouvelables.

Le Groupe a notamment accentué ses efforts de réduction des émissions de gaz à effet de serre, de maîtrise des déchets et de limitation des consommations d'énergie résultant de ses activités.

Sur le plan social, Atalian a joué pleinement son rôle d'acteur majeur de l'emploi. Le Facility Management est une grande activité de main d'œuvre, offrant une échelle de qualifications très large. Dans le contexte social et économique très mouvementé que nous connaissons aujourd'hui en Europe et dans le monde (pénuries, hausse des prix de l'énergie, retour de l'inflation, hausse des taux du crédit...), Atalian s'est attaché plus que jamais à garantir le bien-être, la santé et la sécurité de ses collaborateurs.

En 2023, Atalian renforcera encore sa démarche de responsabilité sociale car il n'y a pas de développement durable dans un monde sans avenir.

*“En 2023,
Atalian
renforcera
encore sa
démarche de
responsabilité
sociétale...”*



*Maximilien Pellegrini
Président exécutif*



UN ACTEUR MAJEUR DU FACILITY MANAGEMENT

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



CHIFFRES CLÉS*

- 2 065,1** millions d'euros de chiffre d'affaires
- 4,6%** Marge d'EBITDA
- + 1,6%** Croissance du chiffre d'affaires
- 21 000** clients
- 20** pays d'implantation
- 31** pays d'activité
- 70 600** collaborateurs
- 92%** de fidélisation

* Sur le périmètre consolidé au 31/12/2022 n'intégrant pas les entités cédées le 28/02/2023

UNE LARGE EMPREINTE INTERNATIONALE

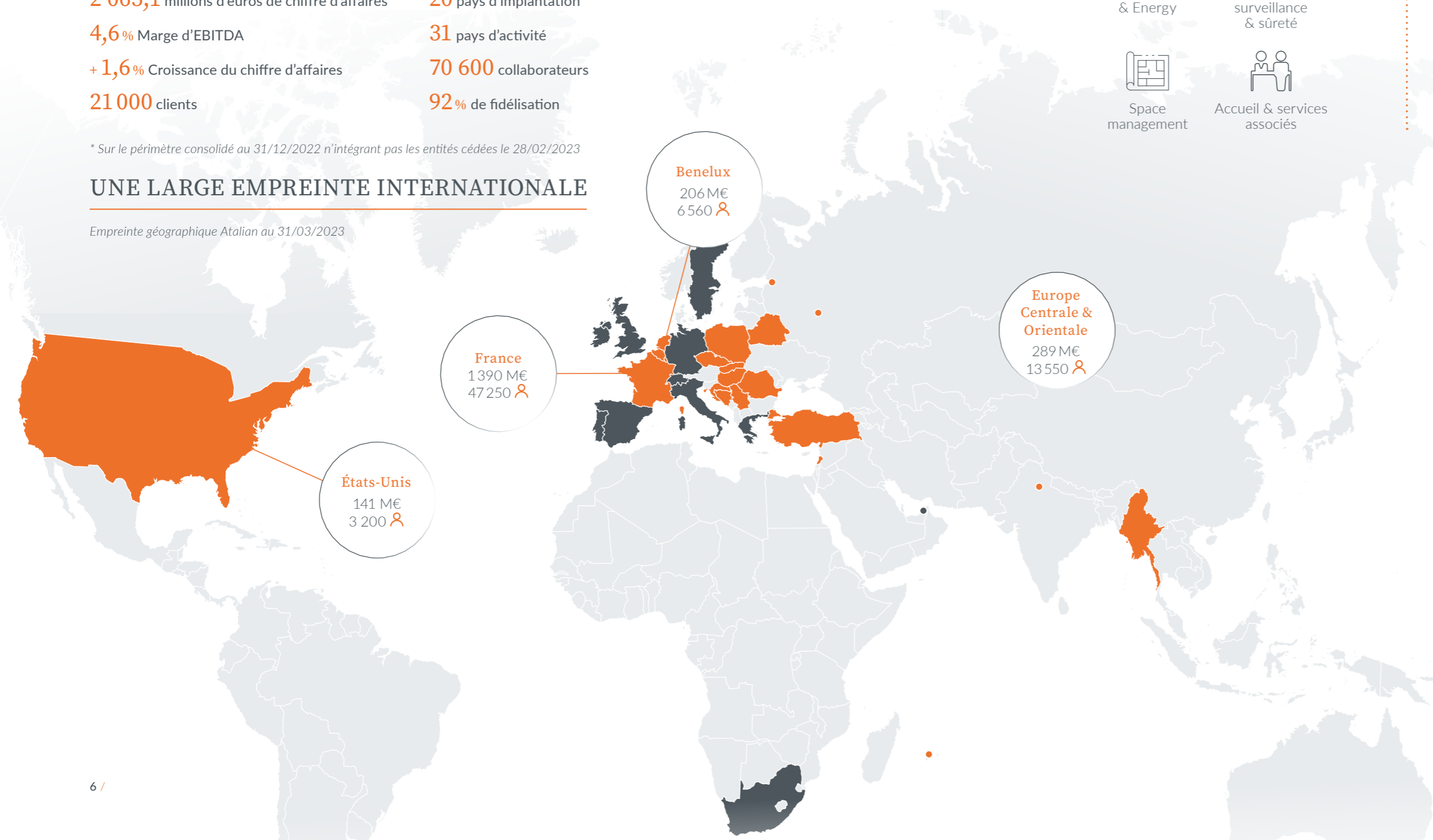
Empreinte géographique Atalian au 31/03/2023

UNE OFFRE LARGE ET INTÉGRÉE DE SERVICES

- Facility Management
- Propreté & services associés
- Assistance aéroportuaire
- Bâtiment second œuvre
- Maintenance & Energy
- Sécurité, surveillance & sûreté
- Space management
- Accueil & services associés

ENVIRONNEMENTS ET SECTEURS D'INTERVENTION

- Bureaux
- Grande distribution
- Espaces de vente et de services
- Industries
- Espaces recevant du public
- Établissements de santé
- Transports et logistique



- | | |
|----------------|--------------------|
| Afrique du Sud | Luxembourg |
| Allemagne | Maurice |
| Belgique | Myanmar |
| Biélorussie | Pays-Bas |
| Bosnie | Pologne |
| Croatie | Portugal |
| Dubaï | République Tchèque |
| Espagne | Roumanie |
| États-Unis | Royaume-Uni |
| France | Russie |
| Grèce | Serbie |
| Hongrie | Slovaquie |
| Inde | Suède |
| Irlande | Suisse |
| Italie | Turquie |
| Liban | |
- Pays où Atalian est implanté
■ Pays où Atalian intervient via ses partenaires

UNE DÉMARCHE RESPONSABLE POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE

Depuis 2010, Atalian s'est engagé dans une démarche responsable en faveur d'un développement durable et a intégré à son fonctionnement les principes et la structuration de la norme Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ISO 26000.

La stratégie RSE du Groupe a établi une liste de 17 enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, et les a priorisés au regard de leur importance pour les parties prenantes du Groupe et de leur impact sur ses activités.

Atalian est membre du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2012. Par ses décisions, ses actions et ses services, le groupe Atalian contribue à l'atteinte de 9 des 17 objectifs de développement durable (ODD) définis en 2015 par l'organisation des Nations Unies, des objectifs en lien direct avec ses métiers.

Atalian est signataire de la Charte de la Diversité (2014) et de la déclaration du Caring for Climate (2015).

Pour formaliser ses objectifs et ses engagements à l'égard de ses parties prenantes, le Groupe a édité des principes, des règles de comportement et des procédures qui sont détaillées dans une charte de responsabilité sociétale d'entreprise (2016), un code d'éthique (2017), une charte de déontologie des achats (refonte en 2021) et un code de conduite des affaires (2018). Le Groupe s'attache à les faire respecter en interne et dans les relations avec ses parties prenantes externes : les clients, les fournisseurs, les prestataires, les sous-traitants et partenaires ainsi que les communautés impactées par ses activités.



NOTRE MISSION

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

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

NOS VALEURS

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



INITIATIVE & RESPONSABILITÉ



AMBITION & AGILITÉ



OUVERTURE & DIVERSITÉ



ÉTHIQUE & EXIGENCE

NOS ENGAGEMENTS

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

- Optimiser le fonctionnement des bâtiments et des équipements**
Sécurité et sûreté, performances techniques et énergétiques, impact environnemental, économies budgétaires.
- Améliorer le bien-être des occupants et des usagers**
Accueil, propreté et sécurité, confort et qualité de vie au travail, expérience usager.
- Imaginer des services responsables**
Réduction des émissions de GES et des consommations d'eau et d'énergie, réduction et gestion des déchets (traitement, recyclage, valorisation...).
- Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs**
Emploi durable, égalité professionnelle, santé et sécurité, développement professionnel, qualité de vie au travail.



LE DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

La croissance pérenne et responsable du groupe Atalian dépend de sa capacité à travailler, dialoguer et partager de la valeur avec ses parties prenantes. C'est pourquoi Atalian s'attache à intégrer toutes ses parties prenantes, internes et externes, dans sa stratégie de transformation et de création de valeur.

COLLABORATEURS

Salariés, alternants, stagiaires, organisations syndicales

Modalités de dialogue : Instances de dialogue social, entretiens annuels, réseaux sociaux internes, enquêtes internes, etc.

CLIENTS ET BÉNÉFICIAIRES DE NOS SERVICES

Clients privés et publics, occupants des bâtiments, usagers des services, clients de nos clients, etc.

Modalités de dialogue : Relations professionnelles, services de relation clients, enquêtes de satisfaction, salons professionnels, conférences, réseaux sociaux externes

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Entreprises de services sous-traitantes, entreprises industrielles et technologiques, fournisseurs de produits, équipements et technologies

Modalités de dialogue : Relations contractuelles, partenariats de co-innovation et co-développement, audit et évaluation de la performance RSE des fournisseurs et sous-traitants

COMMUNAUTÉ FINANCIÈRE

Actionnaires, investisseurs et banques. Analystes et agences de notation, presse économique et financière

Modalités de dialogue :

Communication financière, présentations aux investisseurs, entretiens spécifiques, publications et rapports d'activité

SOCIÉTÉ CIVILE

Citoyens, communautés riveraines, associations et ONG (emploi, éducation, santé...), monde académique et scientifique, pouvoirs publics

Modalités de dialogue : Mécénats et partenariats avec les associations, les ONG, les écoles, les établissements de santé et les pouvoirs publics, réseaux sociaux externes



NOTRE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Depuis 2010, le Groupe Atalian est engagé dans une démarche de responsabilité sociétale et a intégré à son fonctionnement les principes et la structuration de la norme ISO 26000.

La stratégie RSE du Groupe a établi une liste de 17 enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, et les a priorisés au regard de leur importance pour les parties prenantes du Groupe et de leur impact sur ses activités.

Atalian est membre du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2012. Par ses décisions, ses actions et ses services, le groupe Atalian contribue à l'atteinte de 9 des 17 objectifs de développement durable (ODD) définis en 2015 par l'organisation des Nations Unies, des objectifs en lien direct avec ses métiers.

Atalian est signataire de la Charte de la Diversité (2014) et de la déclaration du Caring for Climate (2015).

Pour formaliser ses objectifs et ses engagements à l'égard de ses parties prenantes, le Groupe a édité des principes, des règles de comportement et des procédures qui sont détaillées dans une charte de responsabilité sociétale d'entreprise (2016), un code d'éthique (2017), une charte de déontologie des achats (refonte en 2021) et un code de conduite des affaires (2018). Le Groupe s'attache à les faire respecter en interne et dans les relations avec ses parties prenantes externes : les clients, les fournisseurs, les prestataires, les sous-traitants et partenaires ainsi que les communautés impactées par ses activités.

NOS 10 ENJEUX RSE PRIORITAIRES

1. Santé et sécurité des collaborateurs
2. Lutte contre la corruption
3. Droits de l'être humain
4. Performance financière
5. Employeur attractif
6. Lutte contre les discriminations
7. Éthique des affaires et gouvernance responsable
8. Bien-être des occupants et des usagers
9. Innovation et adaptation à l'évolution technologique
10. Gestion des déchets

MATRICE DE MATÉRIALITÉ ATALIAN



Enjeux sociaux
Enjeux environnementaux
Enjeux de gouvernance

IMPACT SUR L'ACTIVITÉ DU GROUPE

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.



NOTRE MODÈLE DE CRÉATION ET DE PARTAGE DE VALEUR

Atalian entend générer une croissance pérenne bénéficiant 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 70 600 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

- Un réseau vaste et dense d'implantations couvrant 20 pays
- Un écosystème de partenaires innovants
- Des fournisseurs et des sous-traitants répondant aux standards 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 140001 et ISO 45001 ou équivalents
- Des outils intégrés d'information, de gestion et de reporting



FINANCIÈRES

- Un actionariat familial à hauteur de 98,5%, au service d'une vision de long terme
- Des investisseurs et partenaires financiers permettant au Groupe de mener à bien sa stratégie de croissance

NOS LEVIERS DE CRÉATION DE VALEUR



1

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

2

Accompagner nos clients partout où ils opèrent en développant notre implantation internationale

3

Améliorer continuellement notre organisation et nos services en digitalisant les process et en exploitant les nouvelles technologies

4

Engager nos collaborateurs en veillant à assurer leur qualité de vie au travail et leur épanouissement professionnel

TENDANCES IMPACTANT

- Croissance démographique et urbanisation
- Mondialisation de l'économie
- Révolution technologique et numérique

LE MODÈLE ATALIAN

- 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 FM intégrée
- 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
- Aides financières et matérielles aux familles de nos collaborateurs

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

GARANTIR L'ÉTHIQUE ET L'INTÉGRITÉ



Le respect sans faille des législations et réglementations nationales et internationales ainsi que les engagements pris par le Groupe en matière de compliance guident nos décisions et nos actions dans tous les domaines.

Les valeurs fondamentales d'éthique et d'intégrité sont solidement ancrées dans nos relations d'affaires au quotidien avec nos partenaires. Elles sont l'essence même de nos pratiques professionnelles au sein du groupe Atalian.

Depuis 2018, le Groupe Atalian s'est construit et renforcé autour d'un programme de conformité afin de 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 huit piliers de la loi Sapin II. Les codes sont traduits en 13 langues et largement diffusés, au sein des filiales, à l'ensemble des collaborateurs.



Le Code de conduite anti-corruption et anti-blanchiment et le Code de conduite des affaires édictent les règles de conduite de nos instances dirigeantes et la tolérance zéro prônée à l'égard des pratiques contraires à l'éthique et à la conformité (corruption, blanchiment...).



La cartographie des risques, élaborée avec la participation de nombreux acteurs du Groupe, répertorie les risques de corruption et de trafic d'influence pays par pays au sein du Groupe.



La procédure d'alerte interne guide les collaborateurs qui souhaitent signaler une situation ou un comportement non éthique sans craindre de répercussions. Elle met en avant la volonté du Groupe de prévenir toute situation pouvant potentiellement devenir problématique.



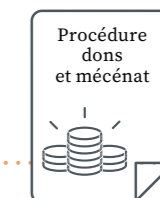
Le Groupe bénéficie également d'un réseau mondial de Compliance Officers qui contribue à garantir une culture de la transparence partout où il opère.

Le Groupe Atalian, actuellement sous monitoring de l'Agence Française Anticorruption, verra son programme de conformité renforcé sur tous les points d'amélioration potentiellement identifiés. À l'issue des deux années de monitoring, le programme de conformité du groupe Atalian répondra ainsi aux standards les plus élevés en termes de conformité.

Ce renforcement a déjà été traduit début 2023 par l'achat de la solution One Trust, plateforme dédiée à la Compliance, qui permettra un suivi précis du déploiement et de l'efficacité de notre programme au sein du Groupe mais également d'ouvrir notre ligne d'alerte à nos tiers.



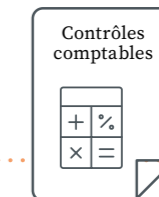
Solution One Trust



Les procédures Cadeaux & invitations, Dons et mécénat et Conflits d'intérêts permettent de guider nos employés lors de leurs opérations courantes.



La procédure détaillée de Revue des tiers permet d'effectuer le contrôle et le suivi des partenaires avec lesquels le Groupe travaille.



Les contrôles comptables anti-corruption de premier, second et troisième niveaux permettent de détecter de potentielles situations abusives.



La formation. Le département Compliance s'attache à former les salariés du Groupe afin que le programme de conformité soit assimilé et concrètement appliqué par ses principaux acteurs. Tous les documents relatifs à la conformité et les formations en e-learning ont été traduits afin qu'ils soient accessibles à tous les employés concernés.

VEILLER À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS



UNE PRIORITÉ ABSOLUE POUR ATALIAN

La santé et la sécurité des collaborateurs ont toujours été une priorité pour Atalian. Sa politique 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.

Atalian a fait preuve au plus fort de la pandémie de Covid d'une grande capacité d'adaptation et d'une grande efficacité pour garantir un respect optimal des consignes de santé et de sécurité, et ce malgré des conditions d'exercice très dégradées. Dans le contexte sanitaire plus favorable que nous connaissons aujourd'hui, la santé et la sécurité des collaborateurs demeurent prioritaires et les bonnes pratiques (modules de formation, documentations, affichettes, signalétique, EPI, gel, plexiglass...) continuent d'être observés dans tous nos pays.

RÉDUIRE LES RISQUES LIÉS AUX PRODUITS CHIMIQUES

Pour ses activités de nettoyage, Atalian privilégie les solutions d'entretien les plus sûres pour ses agents : des solutions sans effet irritant sur la peau, à base d'eau, des produits prêts à l'emploi évitant que les employés n'aient à manipuler des produits concentrés. Le port des EPI est observé avec la plus grande rigueur.



CHIFFRES CLÉS

90% Part du CA Atalian réalisée dans des entités certifiées Santé et Sécurité*

31 Nombre de certifications Santé et Sécurité dans le monde*

Accidents du travail :

19,1 Taux de fréquence Groupe

0,62 Taux de gravité Groupe

*ISO 45001 ou équivalent

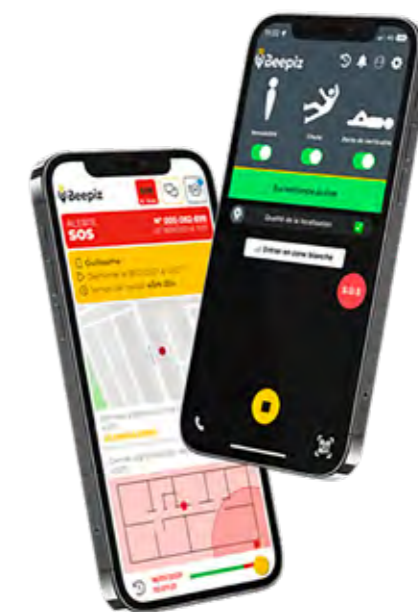
RÉDUIRE LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

Atalian est très impliqué dans la prévention des TMS qui résultent de gestes répétitifs, du port de charges lourdes et de mauvaises postures... Pour apporter plus de confort à nos équipes, nous testons régulièrement et déployons de nouvelles solutions ergonomiques : exosquelettes, robots et cobots porteurs de charges...

En ultra-propreté, dans le secteur pharmaceutique, les prestations de mise à gris et mise à blanc, notamment les tâches liées à la décontamination des plafonds et cloisons, sont physiquement très exigeantes : nous testons des exosquelettes et des perches télescopiques motorisés.

VEILLER À LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS ISOLÉS

Nos agents de Propreté et de Sécurité opèrent parfois seuls sur site, ou hors de vue ou de voix. Pour assurer leur sécurité et générer des alertes en cas de problème, Atalian a choisi l'application Beepiz qui transforme tout smartphone en dispositif d'alarme pour travailleurs isolés (DATI). Beepiz peut déclencher une alerte automatique, manuelle ou de prévoyance lorsqu'un travailleur isolé est en danger. Une alerte enrichie comprenant toutes les informations nécessaires pour une intervention rapide (position GPS et localisation intérieure précise, rapports d'activité et d'utilisation).



people@atalian

Zuzana Thiele – République Tchèque

Mon parcours chez Atalian

J'ai rejoint Atalian en septembre 2021 en tant que Directrice RH et j'ai été désignée en février 2022 mandataire sociale et responsable Conformité. Je suis également responsable du département QHSE et du centre d'appels. Mes principaux objectifs sont d'améliorer tous les process RH, d'établir un modèle de partenariat RH, des plans d'apprentissage et de développement et d'augmenter la satisfaction des employés.

Mon engagement sociétal

Sur le plan professionnel : je préviens les comportements non conformes au sein de l'entreprise. Sur le plan personnel, je crois que je dois rendre à la société les connaissances et compétences acquises au cours de ma carrière, pour les investir dans notre avenir. En tant que coach et mentor, j'aide, je forme et je parraine de jeunes candidats RH dans une organisation éducative à but non lucratif.



ENGAGER ET FAIRE GRANDIR NOTRE CAPITAL HUMAIN



Carol Rambon
Group Human Resources Director

LES ENJEUX RH SONT MAJEURS POUR ATALIAN

Les activités et le développement du Groupe reposent dans une large mesure sur les savoir-faire et l'engagement de ses collaborateurs, à tous les échelons. De plus, Atalian opère sur un marché où l'emploi est en tension et dans des métiers qui évoluent rapidement et exigent de nouvelles compétences, de nouveaux profils, parfois rares : contract manager, chef de projet FM, Energy manager, etc.

ATTIRER ET RECRUTER LES TALENTS

Pour faire grandir son capital humain, Atalian s'appuie sur 3 piliers principaux. Le recrutement tout d'abord. Le Groupe a des besoins importants de techniciens et de managers de proximité (assistants d'exploitation et chargés de clientèle), en particulier pour les pôles Propreté et Maintenance & Energy. Pour faciliter le recrutement, le Groupe développe la notoriété et l'image de sa marque employeur et de ses métiers en utilisant les réseaux sociaux. Il développe des relations étroites avec les écoles en lien avec ses métiers pour recruter de jeunes diplômés, qui deviendront ses futurs managers. Il mise également sur les contrats en alternance. Plus de 500 postes en alternance ont été proposés en 2022 !

CHIFFRES CLÉS

70 600 collaborateurs

265 314 heures de formation dispensées

500 contrats en alternance

people@atalian

Sandy Franceschi - France

Mon parcours chez Atalian

J'ai commencé mon parcours professionnel en avril 2006 comme Animatrice QSE en Alsace Lorraine, puis je suis devenue Responsable QSE de la région Est en 2010 après le rachat de VPNM par Atalian. J'ai ensuite été nommée Responsable QSE de la région Est Nord Normandie en 2015 puis Directrice de l'agence de Fléville-devant-Nancy en octobre 2016.

Mon engagement sociétal

Atalian m'a fait confiance et m'a permis de progresser et d'évoluer professionnellement tout me laissant m'organiser afin que je puisse m'occuper de mon fils qui a été hospitalisé durant de nombreux mois consécutifs pendant plusieurs années. J'aime travailler avec les personnes et, comme Atalian l'a fait avec moi, j'aide mes collaborateurs à se dépasser et à grandir professionnellement. C'est enrichissant de voir ses collaborateurs évoluer. Cette année, trois personnes de mon équipe ont évolué vers des postes à responsabilité (chef d'équipe, chef de site et responsable d'exploitation).



people@atalian

Gyula IFSICS - Hongrie

Mon parcours chez Atalian

J'ai rejoint Atalian en décembre 2004 comme Responsable d'une équipe de vente de trois personnes. Ça me semble être hier... J'ai appris beaucoup de mes collègues seniors et des responsables de zone, ce qui m'a conduit en 2012 au poste de Directeur de la division Propreté. À ce poste, j'assume de nouvelles responsabilités et de nouveaux défis presque tous les jours, ce qui conserve ma motivation intacte, 10 ans après ma nomination.

Mon engagement sociétal

Le bien-être et l'engagement de nos collaborateurs, des membres de l'équipe, sont très importants pour moi, car c'est grâce à leur implication que nous pouvons fournir un service de haute qualité à nos clients et partenaires. Donc, j'essaie d'aider et faire grandir nos collaborateurs, chez qui il y a du talent et du potentiel. Et quand nous développons nos collaborateurs, nous nous développons nous-mêmes...



DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET LA PROMOTION INTERNE

Le second pilier de la stratégie RH Atalian est le développement des talents. Atalian investit fortement dans la formation. Au-delà des formations obligatoires qui concernent la sécurité, le Groupe a mis en place des parcours de renforcement des compétences à destination des directeurs d'agence et des chargés de clientèle. Ces parcours en blended learning ont d'ores et déjà été suivis par la totalité des directeurs d'agence et plus de 400 chargés de clientèle. Atalian a également mis en place des parcours de formation, dispensés par Atalian Academy, permettant d'évoluer au sein du Groupe vers de nouvelles responsabilités. Un premier parcours, d'une durée de 12 mois, pour devenir directeur d'agence et un second parcours de 9 mois qui permet aux chefs de site d'évoluer vers un poste de chargé de clientèle. Atalian poursuit par ailleurs la formation de l'ensemble de ses agents de propreté grâce à son réseau de formateurs internes.

GÉRER LES CARRIÈRES ET FIDÉLISER LES TALENTS

Le troisième pilier de la stratégie RH Atalian est la gestion des carrières. Atalian est convaincu qu'il est préférable de faire grandir les talents qui se trouvent dans ses entités plutôt que d'en chercher à l'extérieur. Atalian s'attache donc à connaître ses collaborateurs, à détecter les talents et développer leur potentiel pour leur permettre de faire leur chemin au sein du Groupe. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une des priorités RH du Groupe, qui conduit des revues de personnels sur l'ensemble de ses pôles métiers et des milliers de collaborateurs pour :

- avoir une vision globale des potentiels d'évolution et des niveaux d'engagement,
- consolider les souhaits d'évolution,
- établir des plans de succession,
- définir les plans d'actions pour développer et fidéliser les talents.

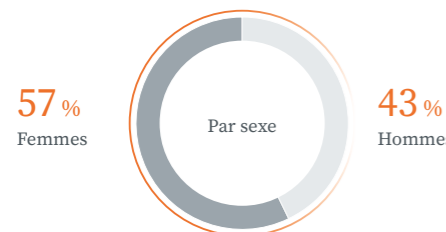
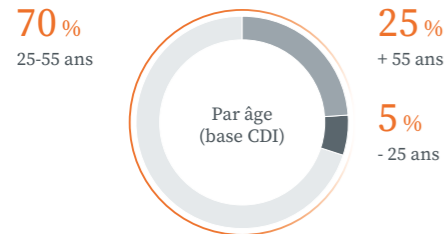
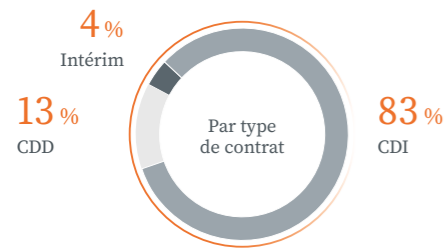


DÉVELOPPER LA CRÉATIVITÉ

Atalian a choisi de former ses collaborateurs à l'innovation technologique et managériale, une démarche proactive pour anticiper les réponses aux besoins de ses clients. Atalian a mis en place, en collaboration avec le Groupe DMM, pionnier de la formation sur les soft skills, un Campus Innovation constitué d'un parcours de formation 100% digital et d'une plateforme proposant des webinaires, podcasts et vidéos interactives... Les collaborateurs peuvent ainsi expérimenter l'intelligence artificielle, l'IoT ou encore les techniques de management durable... au service du Facility Management.

CONTRIBUER À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION

RÉPARTITION DES EMPLOIS AU PLAN MONDIAL



Le facility management est l'une des grandes activités de main d'œuvre ayant une échelle de qualifications aussi large. Atalian propose un grand nombre d'emplois de proximité, qui ne nécessitent pas forcément de qualification particulière ou la maîtrise de la langue locale. Nous proposons aussi des emplois à temps partiel, qui peuvent constituer un travail d'appoint, agir sur la précarité ou éviter d'y tomber. Pour ces raisons, Atalian contribue à l'inclusion et à la diversité au travail, partout où il est implanté.

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. Atalian est signataire de la Charte de la Diversité depuis 2014.

ENGAGÉ POUR L'ALPHABÉTISATION DE NOS COLLABORATEURS



Engagé depuis de nombreuses années en faveur de l'alphabétisation, Atalian forme ses agents pour développer ou renforcer des apprentissages incomplets, des savoirs oubliés, des capacités acquises mais qui ont du mal à se transférer dans la sphère professionnelle. En France, grâce à la Fédération des entreprises de propreté et au dispositif *Clés en main* de la Propreté, Atalian permet à ses agents de Propreté de suivre 150 heures de formation consacrée au français, écrit et oral.

people@atalian

Mirjana Lelić - Croatie

Mon parcours chez Atalian

J'ai rejoint Atalian Croatie en janvier 2020 en tant que directrice des infrastructures avec l'objectif d'optimiser les process, de créer une équipe solide et d'améliorer les relations avec les clients. Depuis lors, grâce à diverses actions sur les charges d'exploitation, de formation des employés et d'amélioration de la communication avec les clients, nous avons pu créer un environnement de travail stable avec des process clairement définis adaptés aux services fournis dans le cadre de nos contrats stratégiques.

Mon engagement sociétal

Dans mon travail comme dans ma vie personnelle, je suis résolu à créer un environnement où chacun a des chances égales. Encourager la diversité et l'inclusion est l'un de mes principaux objectifs. Dans mes conversations avec mes collègues, je souligne régulièrement l'importance d'un environnement de travail sûr, ainsi que l'importance d'une communication et de relations interpersonnelles confiantes. Chez Atalian Croatie, nous sommes fiers d'être une entreprise où on ne tolère aucune discrimination.



people@atalian

Jérôme DIBON - France

Mon parcours chez Atalian

J'ai intégré Atalian en janvier 2012 comme chef d'équipe dans le cadre d'un transfert conventionnel puis j'ai été en 2013 nommé Chargé de clientèle. En 2016, j'ai été promu Responsable d'exploitation, puis j'ai suivi en 2022 le parcours de formation proposé par Atalian Academy pour devenir Directeur d'agence.

Mon engagement sociétal

J'ai plusieurs engagements sociétaux, auxquels j'accorde beaucoup d'importance. Il s'agit tout d'abord d'agir en faveur de l'égalité femmes-hommes. C'est la raison pour laquelle mon agence applique la parité. Ensuite, à une époque où nous sommes de plus en plus connectés, je considère le droit à la déconnexion comme un enjeu majeur. Enfin, j'accorde une grande importance à l'insertion professionnelle des personnes en difficulté ou en situation de handicap.



INCLURE LES PERSONNES HANDICAPÉES



Atalian est mobilisé pour l'inclusion des personnes handicapées dans tous les pays où il opère. Les filiales du Groupe mettent en œuvre différentes initiatives de proximité pour faciliter l'inclusion des travailleurs handicapés :

- intégration au sein de nos équipes de personnes issues d'établissements et services d'aide par le travail,
- recrutement de travailleurs handicapés en partenariat avec des associations,
- partenariat avec des associations pour la mise à disposition de personnes handicapées chez nos clients,
- actions pour le maintien dans l'emploi de salariés handicapés (transport, matériel, formation, soutien dans la rédaction de dossiers...).

RÉPARTITION DES MANAGERS AU PLAN MONDIAL



561 femmes



993 hommes



CHIFFRES CLÉS

152 nationalités

25% Taux d'emploi seniors

4,1% Taux d'emploi de travailleurs handicapés

RÉDUIRE LE VOLUME DE CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE



Atalian est très attentif à l'organisation du travail et cherche à optimiser les temps de présence et d'activité de ses collaborateurs pour combattre la précarité. Le Groupe s'attache à réduire le pourcentage de CDD en augmentant la durée du travail des salariés à temps partiel.

RÉDUIRE NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ET CEUX DE NOS CLIENTS

NOS ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- Tri et recyclage des déchets
- Conformité environnementale et risque climatique
- Réduction des émissions de gaz à effet de serre
- Réduction des consommations d'eau et d'énergie

CHIFFRES CLÉS

80,6% Part du CA Atalian réalisée dans des entités certifiées ISO 14001 ou équivalent

80% Pourcentage des pays couverts par une certification ISO 14001 ou équivalent

13 Nombre de certifications ISO 14001 ou équivalent dans le monde

Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies et de la déclaration du Caring for Climate, Atalian est engagé pour réduire l'impact environnemental de ses activités et de celles de ses clients. Pour améliorer ses performances environnementales, le Groupe fait évoluer partout où il est implanté ses modes opératoires et développe des solutions innovantes en partenariat avec ses clients et ses fournisseurs. Grâce au déploiement mondial de standards environnementaux élevés, le Groupe contribue à la préservation des ressources non renouvelables et à la lutte contre le réchauffement climatique.

ÉCONOMIES D'ÉNERGIE

Atalian est un acteur innovant de la gestion de l'énergie dans les espaces de travail (bureaux, plateformes logistiques, sites industriels, centres commerciaux...). 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.

UTILISATION DE PRODUITS ÉCOLOGIQUES

Pour nos activités de nettoyage, nous proposons systématiquement des produits éco-responsables (moins consommateurs d'eau, moins nocifs pour l'homme et l'environnement). Nous le proposons y compris dans des pays qui ne sont pas très demandeurs. Cette démarche différenciante est désormais évaluée au plan mondial. En 2022, la part de produits consommés dans le Groupe ayant un label écologique a atteint 35%.

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Atalian utilise pour ses activités une flotte de plusieurs milliers de véhicules. Pour réduire son empreinte carbone et sa consommation de carburants, le Groupe privilégie les véhicules moins polluants, optimise les déplacements, forme les conducteurs à l'éco-conduite et propose systématiquement la mise en place de véhicules éco-responsables dans ses offres.

TRI ET RECYCLAGE DES DÉCHETS

Les déchets produits par nos activités sur les sites clients sont traités, soit directement dans la filière mise en place sur site, soit de façon externalisée avec nos partenaires avec lesquels nous avons conclu des accords-cadres. Nous travaillons également avec des organismes de collecte pour certains déchets spécifiques. La réglementation de plus en plus contraignante favorise la généralisation de concepts de tri standardisés permettant d'accélérer leur déploiement.

UNE SECONDE VIE POUR NOS MATÉRIELS DE PROPRIÉTÉ



Atalian a lancé un test de reconditionnement des équipements de nettoyage dans l'une de ses filiales, en partenariat avec Ennea Groupe, un spécialiste du réemploi et du reconditionnement des équipements professionnels. Ce test porte sur une centaine de matériels motorisés et non motorisés : autolaveuses, balayeuses, injecteurs-extracteurs, aspiro-brosseurs, aspirateurs, chariots, etc.

Le projet vise à vérifier la faisabilité du réemploi de nos équipements professionnels usagés et contribuer à notre démarche de développement durable :

- Réduction de la quantité de déchets produits et de notre empreinte carbone,
- transition vers une économie plus circulaire,
- création d'emplois locaux de techniciens,
- incitation de nos fournisseurs à adopter une démarche vertueuse (fourniture de pièces détachées) et évaluer le taux de réparabilité de leurs matériels.



people@atalian

Kelly BRUNO - Belgique

Mon parcours chez Atalian

Je suis entrée dans le groupe en 2010 comme femme de ménage. Un an plus tard, je suis devenue ce qu'on appelle un « papillon », dans une équipe mobile. En 2015, Atalian m'a proposé de suivre une formation pour devenir superviseur. J'ai saisi cette opportunité ! Depuis, je développe mes compétences en tant que District Manager. Mes responsabilités ont grandi avec les clients dont je suis responsable, et certainement aussi grâce à la croissance que nous réalisons en équipe chez notre client H. Essers. Chaque jour, je continue à prendre plaisir dans mon travail.

Mon engagement sociétal

Lorsque ma filleule est née sourde, ma sœur s'est mise à la recherche d'une association organisant des vacances adaptées aux enfants malentendants. Nous nous sommes rendu compte que ça n'existait pas dans notre région. Ma sœur a donc pris l'initiative d'en créer une elle-même : *Wondergebaar*. Depuis, ces enfants malentendants peuvent partir en colonie de vacances accompagnés de personnes qui parlent toutes la langue des signes. Pour récolter les fonds nécessaires, je participe chaque année au Dodentocht, une marche de 100 km très réputée dans la région, entre Anvers et Bruxelles.



NOTRE PERFORMANCE SOCIÉTALE

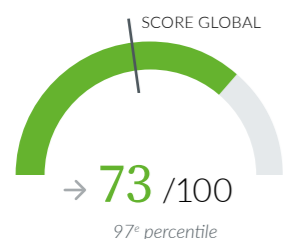


La responsabilité sociétale du groupe Atalian est à la mesure de la place qu'il occupe dans son secteur d'activités. Le Groupe emploie plus de 70 000 collaborateurs dans le monde et exerce des métiers dont les enjeux économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux sont considérables.

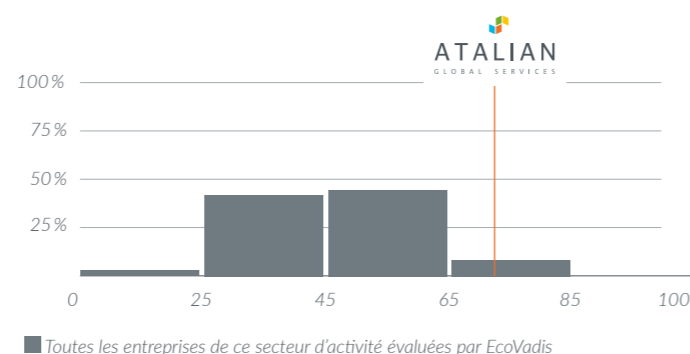
Pour mesurer ses impacts et ses progrès, le groupe Atalian a mis en place un reporting mondial qui intègre près de 70% des indicateurs de la GRI G4. Le Groupe a obtenu le même score qu'en 2021 (73/100) et obtenu la médaille Gold EcoVadis, ce qui traduit son engagement en faveur du développement durable.

SCORE GLOBAL ECOVADIS

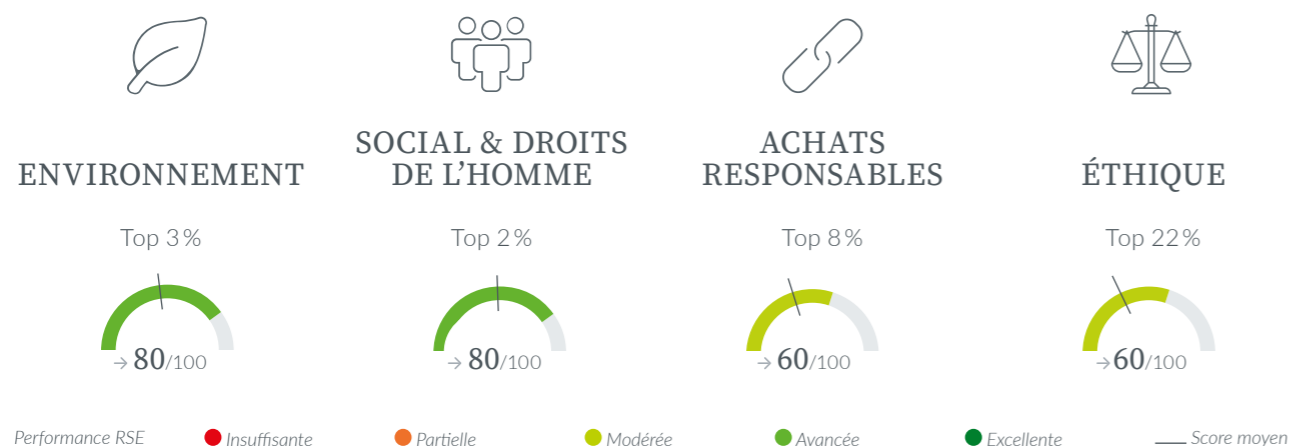
Dans son secteur d'activités, le groupe Atalian fait partie du **top 2%** des entreprises évaluées par EcoVadis.



RÉPARTITION DES SCORES GLOBAUX ECOVADIS DES ENTREPRISES DU FM



DÉTAIL DE NOTRE SCORE ECOVADIS SUR LES DIFFÉRENTS CRITÈRES



La méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis

La méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis repose sur des normes internationales en matière 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.

La santé, la sécurité et la qualité de vie au travail des collaborateurs constituent un enjeu essentiel et un élément central de la démarche de responsabilité sociétale d'Atalian. Le Groupe s'attache par ailleurs à contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique et à la préservation de la biodiversité, notamment en limitant ses émissions de gaz à effet de serre.

UNE GESTION SOCIALEMENT RESPONSABLE

Le groupe est un employeur attractif qui assure le développement des compétences de tous ses collaborateurs et garantit l'égalité des chances en combattant toute forme de discrimination et en favorisant la diversité et l'inclusion.

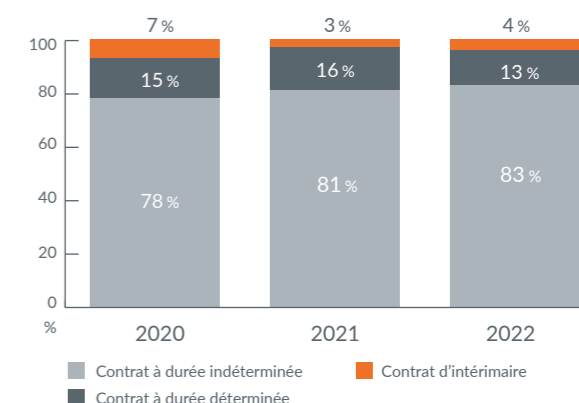
ACTION SUR L'EMPLOI (GRI 201 & 401 ; ODD #8 ; GC #1)

Engagement contractuel

Atalian s'efforce de réduire l'emploi précaire et en particulier l'emploi à temps partiel. Le Groupe s'organise de manière à augmenter la durée du travail des salariés en contrats précaires et privilégier les emplois stables et de durée optimale.

Ainsi, Atalian s'est engagé au cours de ces dernières années, et notamment en France depuis octobre 2022, dans une politique de réduction du nombre des CDD en identifiant les postes pouvant être considérés comme permanents et en convertissant les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. Au cours des 3 dernières années, la part des salariés du Groupe bénéficiant d'un contrat sans terme est passée de 78 à 83%.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT



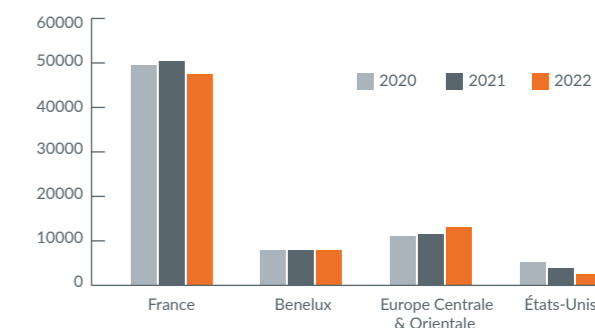
Évolution des effectifs

L'effectif total du Groupe (contrats sans terme, contrats à terme et intérim) s'élève à 70 564 salariés en fin d'année 2022. Il est quasiment stable par rapport à celui de 2021 (-3%). L'effectif permanent (contrats sans terme) progresse de 1% par rapport à 2021 et de 2% par rapport à 2020 pour s'élever à 61 381 salariés.

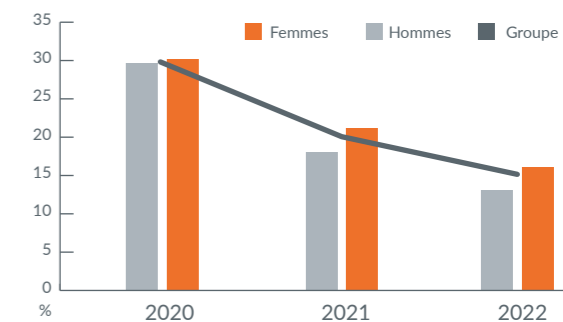
— **Répartition par région** : L'analyse par région montre des évolutions divergentes. La France et les USA ont enregistré une baisse de leur effectif global en 2022 tandis que le Benelux et l'Europe Centrale & Orientale ont vu leurs effectifs croître au cours des 3 dernières années. La tendance est différente pour les effectifs bénéficiant d'un contrat sans terme : seuls les États-Unis enregistrent une baisse depuis 2020.

— **Renouvellement du personnel** : Dans un secteur d'activité caractérisé par un renouvellement des effectifs traditionnellement élevé, le Groupe enregistre une tendance à la baisse de son taux de renouvellement au cours des dernières années, qui traduit les effets bénéfiques des mesures prises pour fidéliser ses collaborateurs.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION

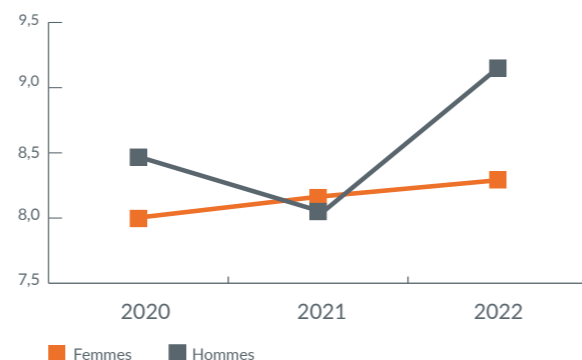


TAUX DE RENOUVELLEMENT DU PERSONNEL

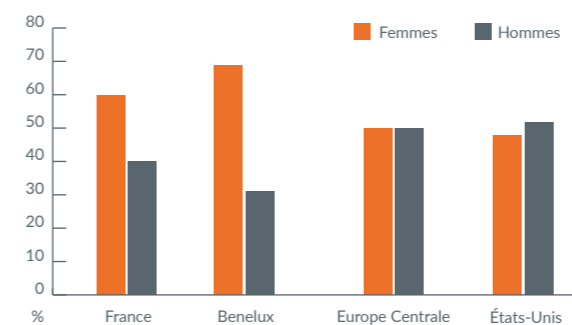


- **Rétention des talents** : Grâce à la baisse du taux de renouvellement du personnel, l'ancienneté moyenne des managers progresse. Elle est de 8,6 ans en 2022 alors qu'elle était à peine supérieure à 8 ans en 2020 et 2021.
- **Promotion des collaborateurs** : Comme en 2021, environ 6% des collaborateurs du Groupe ont été promus à un poste constituant une progression dans leur carrière professionnelle. Ces promotions ont concerné 5% de l'effectif féminin et 7% de l'effectif masculin du Groupe. Elles concernent 6% des collaborateurs qui assurent les prestations de services auprès des clients et 6% de ceux qui ont des fonctions support.

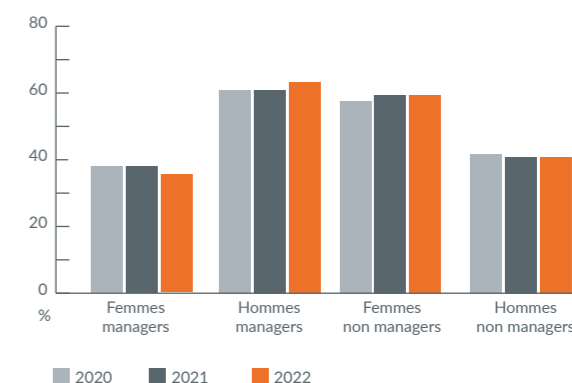
ANCIENNETÉ MOYENNE DES MANAGERS



RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES RÉGIONS PAR GENRE



ÉVOLUTION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES PAR GENRE

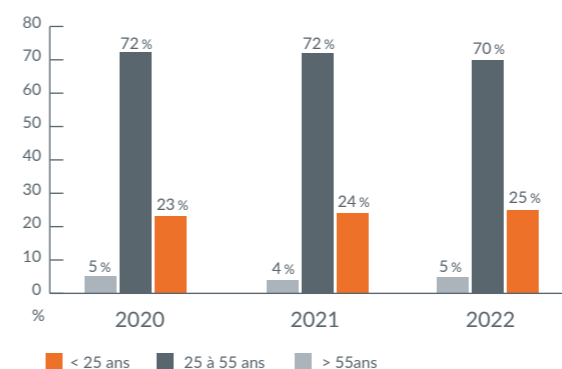


Avantages sociaux

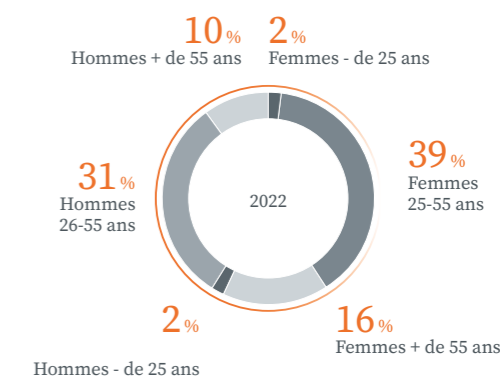
- **Conventions sociales** : Du fait de l'évolution du périmètre du Groupe, le pourcentage des collaborateurs relevant d'une convention collective s'est amélioré. Aujourd'hui, 78% des collaborateurs du Groupe bénéficient d'une convention sociale.

- **Congé parental** : Le nombre de collaborateurs ayant pris des congés parentaux en 2022 s'élève à 1 787 personnes (1 134 femmes et 653 hommes). Les congés parentaux ont concerné 3% des effectifs du Groupe et représentent 151 929 jours de congés, soit en moyenne 85 jours par bénéficiaire.

ÉVOLUTION DE LA PYRAMIDE DES ÂGES DU GROUPE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET ÂGE



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

Atalian suit attentivement l'évolution de la composition de ses effectifs pour s'assurer des effets de sa politique en faveur de la diversité, de l'égalité femmes-hommes et de l'inclusion.

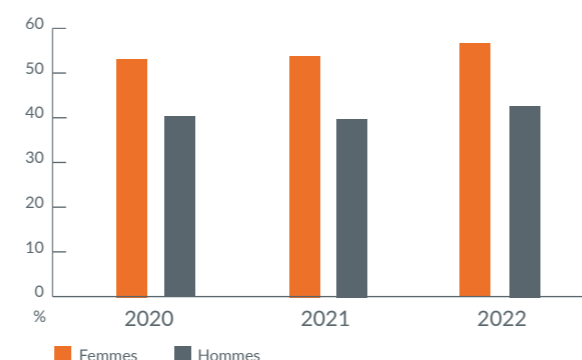
Évolution des effectifs du Groupe par genre et tranche d'âge

La répartition des effectifs du Groupe par genre est stable depuis 3 ans. Les femmes sont majoritaires et représentent 57% du total des collaborateurs (43% pour les hommes).

L'analyse des effectifs par région, montre que la disparité des genres est particulièrement marquée en France et au Benelux où les femmes représentent respectivement 59% et 69% des effectifs alors qu'on observe une quasi-parité des genres en Europe Centrale & Orientale et aux États-Unis.

Atalian s'est fixé des objectifs concernant les postes de managers pour établir un équilibre femmes-hommes conforme à sa politique et son engagement pour la diversité.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU GROUPE PAR GENRE



Atalian maintient par ailleurs une répartition cohérente et pérenne entre les différentes catégories d'âge de son effectif. Depuis 3 ans, son effectif compte environ 75% de collaborateurs de moins de 55 ans et 25% de séniors.

Chez Atalian, le handicap n'est pas une barrière à l'embauche. Atalian s'adapte pour favoriser l'accueil des personnes handicapées désireuses d'apporter leurs compétences au Groupe et les accompagne tout au long de leur parcours dans l'entreprise. En 2022, Atalian comptait plus de 2 500 personnes en situation de handicap (près de 1 500 femmes et plus de 1 000 hommes), représentant 4,1% des effectifs bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée. Ce pourcentage est resté stable au cours des dernières années (4,8% en 2021 et 3,8% en 2020).



atalian@tour-alto-paris

51 000 m² maintenus techniquement
1 000 occupants
7 collaborateurs Atalian dédiés

ACTION EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (GRI 404 ; ODD #4)

Atalian met en place des programmes de formation et de mise à niveau des compétences des collaborateurs. Le nombre d'heures de formation dispensées en 2022 s'est élevé à 265 314 heures, un chiffre quasiment identique (-4%) à celui de 2021 et en hausse de 24% par rapport à celui de 2020.

Près de la moitié de ces heures de formation (119 782 heures) ont été consacrées à des formations relatives aux bonnes pratiques à mettre en œuvre pour assurer la sécurité et préserver la santé des collaborateurs. Le nombre d'heures de formation à la sécurité a progressé de 13% par rapport à 2021.

ACTION SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS (GRI 403 ; ODD #3 & 8 ; GC #1)

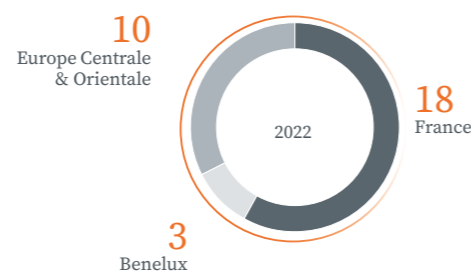
Atalian veille à promouvoir et garantir la santé et la sécurité au travail. Le Groupe s'attache à prévenir les risques professionnels physiques et psychologiques. Pour l'exercice 2022, le taux de fréquence des accidents* s'est élevé à 19,1 et le taux de gravité des accidents** à 0,62.

* 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.

Le groupe Atalian s'inscrit dans une démarche de certification ISO 45001 ou équivalent dans toutes les régions où il opère.

NOMBRE DE CERTIFICATIONS ISO 45001 PAR RÉGION



UNE GESTION RESPONSABLE DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Atalian a conservé en 2022 la totalité des certifications ISO 9001 et ISO 14001 détenues, démontrant 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.

Pour renforcer sa démarche en faveur d'un développement durable, Atalian a établi une feuille de route RSE - Impact 2030 - qui ajoute aux indicateurs de performance sociale et de gouvernance déjà en place des indicateurs de performance environnementale, notamment en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre et de réduction des déchets et des consommations d'énergie résultant de ses activités.

En 2022, Atalian a poursuivi sa démarche décarbonation qui vise à réduire l'empreinte carbone du Groupe par l'innovation, l'investissement (notamment dans une flotte de véhicules électriques), l'optimisation de la consommation d'énergie et la diminution de l'utilisation des combustibles fossiles au profit des énergies renouvelables.

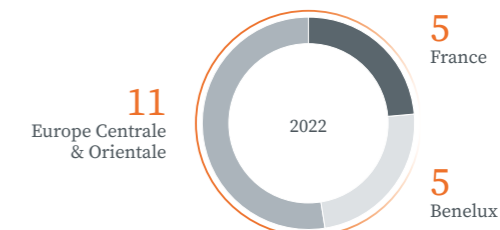
Les émissions de GES de la flotte de véhicules, qui représentent la quasi-totalité des émissions au titre du scope 1, ont été évaluées sur la totalité de la flotte du Groupe dans le cadre de sa nouvelle configuration qui comprend dorénavant la France, le Benelux, les 11 pays de l'Europe centrale et orientale et les États-Unis.

Pour l'année 2022, les émissions de CO₂ des 5 410 véhicules thermiques de notre parc de 5 738 véhicules, correspondent à **25 207 teqCO₂**. Cette évaluation est basée sur le volume annuel des carburants consommés rapporté aux facteurs d'émission de ces carburants tels qu'indiqués par l'ADEME (l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie).

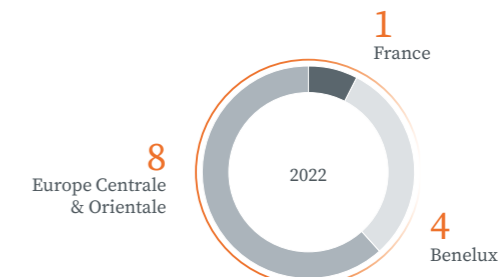
En 2022, le Groupe a établi le bilan carbone des principales entités situées en France, qui représente les 2 tiers de son activité en termes de collaborateurs et de chiffre d'affaires dans sa nouvelle configuration. Sur le périmètre France, le scope 2 correspond, pour la consommation énergétique des bâtiments en 2021, à l'émission de 145 teqCO₂.

En 2023, le Groupe s'attachera à évaluer son empreinte carbone sur les scopes 1, 2 et 3, à mesurer sa réduction et répondre ainsi aux attentes de ses parties prenantes.

NOMBRE DE CERTIFICATIONS ISO 9001 PAR RÉGION



NOMBRE DE CERTIFICATIONS ISO 14001 PAR RÉGION



ÊTRE PRÊT POUR DEMAIN

Le groupe Atalian a adopté une démarche proactive pour contribuer directement et indirectement à l'atteinte de 9 des 17 objectifs de développement durable établis en 2015 par l'organisation des Nations Unies. La démarche RSE du Groupe a été récompensée une nouvelle fois en 2022 par l'évaluation d'Ecovadis qui a certifié le Groupe « médaille Gold ».

Cette évaluation est très valorisante pour notre Groupe, qui a toujours incité ses managers et ses collaborateurs à prendre des initiatives sociales et environnementales et conduire des projets ambitieux.

Poursuivant sa feuille de route Impact 2030, Atalian a établi en 2022 un Bilan Carbone sur les scopes 1 & 2. L'objectif pour 2023 est de disposer des données relatives aux émissions de gaz à effet de serre du Groupe sur le scope 3, en menant notamment les actions nécessaires auprès des acteurs de la chaîne d'approvisionnement, et en étudiant les émissions liées aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail des collaborateurs.

En 2023, nous nous préparons à l'entrée en vigueur de la « Corporate Sustainable Reporting Directive » (CSRD) établie par la Commission Européenne et prévue pour l'exercice 2024.

Les projets sont nombreux et le défi est de taille, mais il est capital pour le Groupe de regarder constamment vers l'avenir, de se structurer en conséquence et de se transformer comme se transforme le monde qui l'entoure.

Atalian se doit d'être prêt pour demain... et le sera !





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