

4.1.2 Tableau de bord des principaux indicateurs

Le tableau ci-dessous présente une synthèse des indicateurs RSE du Groupe. Le détail et des indicateurs complémentaires figurent en introduction des chapitres Villes, Clients et Talents.

Enjeu	Indicateur	Résultat	Objectif	Évolution	Commentaire
<i>Taxonomie</i>	Chiffre d'affaires « aligné »	44 %	Chiffre d'affaires majoritairement aligné ^(a)	NA	Une 1 ^{re} année satisfaisante avec des disparités par marque qui seront réduites à l'avenir
<i>Décarbonation</i>	Émissions de CO ₂ (scopes 1, 2 et 3)	Promotion immobilière : 1,4 tCO ₂ e/m ² (- 8 % depuis 2019) Foncière : 1,3 kgCO ₂ e/m ² (- 86,5 % depuis 2010)	- 50 %/m ² sur les activités de promotion en 2035 ^(b) Tendre vers zéro émission nette sur la Foncière en 2030	↘	Altarea se fixe des objectifs, régulièrement actualisés, depuis 2017. En 2022, le Groupe a accéléré le déploiement d'une organisation pour piloter leur atteinte
<i>Proximité et densité</i>	Part des surfaces en développement situées à moins de 500 m des transports en commun	99 %	Maintien	=	Stable depuis 2016, démontrant la volonté du Groupe de proposer des opérations bien connectées
<i>Développement des territoires</i>	Part des achats des chantiers provenant de prestataires locaux (< 50 km)	72 %	Maintien	=	Altarea suit cet indicateur pour renforcer sa contribution économique locale
<i>Certifications et valeur verte</i>	Part des sites du patrimoine certifiés BREEAM® In-Use ^(c)	100 %	100 % de sites du patrimoine et des sites gérés certifiés	=	La performance est stable depuis 7 ans, reflet des efforts continus du Groupe pour la qualité de ses opérations
	Part des opérations Logement certifiées NF Habitat ^(d)	100 %	100 % des opérations Logement certifiées		
<i>Satisfaction client</i>	Résultat du classement de la relation client HCG/Les Échos	1 ^{re} place du classement	Maintien	↗	Dans le top 3 du classement depuis 3 ans, le Groupe est reconnu comme référence de la relation client
<i>Féminisation du management</i>	Part des femmes parmi les membres du comité des managers	30 %	60 % des postes vacants pourvus par des femmes	=	Le Groupe poursuit ses actions pour favoriser l'accès des femmes à des postes de direction
<i>Mobilité interne</i>	Part des postes pourvus en interne	50 %	40 % minimum	=	Le redimensionnement des équipes dans le cadre du projet de responsabilité managériale a été un accélérateur de mobilité

(a) À réglementation constante.

(b) En surface habitable (SHAB) pour le Logement, en surface de plancher (SDP) pour l'Immobilier d'entreprise et Commerce.

(c) Hors Espace Saint-Quentin, en cours de certification, dont la gestion a été actée en cours d'année 2022.

(d) Hors Severini, co-promotion, réhabilitation et résidences gérées.

Agir en partenaire d'intérêt général des villes

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2022	Évolution 2021-2022	Commentaire
Logement	Sélectionner des nouveaux fonciers proches des transports en commun	99 % des surfaces en développement à moins de 500 mètres des transports en commun	=	La proximité aux transports reste relativement stable depuis 2016 pour le Logement et le patrimoine commercial, et progresse pour l'Immobilier d'entreprise. Cela démontre la volonté du Groupe de proposer des opérations bien connectées, favorisant la proximité et des mobilités bas carbone
Immobilier d'entreprise		100 % des surfaces en développement à moins de 500 mètres des transports en commun	=	
Commerce	Renforcer l'accessibilité aux transports en commun et aux mobilités douces	83 % des sites du patrimoine à moins de 500 mètres d'un réseau de transport avec une fréquence inférieure à 20 minutes	=	
Logement	Mesurer la part d'achat local	72 % des achats des chantiers auprès d'entreprises locales (< 50 km)	=	La méthodologie de calcul a été affinée en 2022 afin de mieux rendre compte des impacts du Groupe
Commerce	Contribuer à l'emploi local	Expérimentation Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée sur le quartier Rosa-Parks	Nouvelle initiative	Altarea agit en tant que facilitateur pour Émile & Rosa, une Entreprise à But d'Emploi inaugurée en juin 2022 ayant pour but de favoriser l'emploi, l'économie locale, et le lien social
Promotion immobilière	Réduire de 50 % l'intensité carbone surfacique entre 2019 et 2035 ^(a)	1,4 tCO ₂ e/m ² (- 8 % depuis 2019)	↘	Le Groupe a déployé une organisation pour piloter et atteindre cet objectif : <ul style="list-style-type: none"> - un alignement complet du reporting GES avec le reporting financier ; - des leviers d'actions variés et adaptés aux métiers ; - une intégration des objectifs Climat dans les rémunérations, pour embarquer tous les collaborateurs
Foncière	Tendre vers zéro émission nette sur la Foncière en 2030	1,3 kgCO ₂ e/m ² (- 86,5 % depuis 2010)	↘	Baisse continue des émissions depuis 2010, grâce aux réductions de consommations. L'affinement de la méthodologie a permis d'obtenir un résultat plus proche de la réalité en 2022. La baisse entre 2021 et 2022 est liée à un achat plus important d'électricité verte
Quartiers	Systématiser les diagnostics écologiques sur les nouveaux projets	100 % des projets ont un diagnostic écologique	=	Le Groupe fait systématiquement appel à un écologue afin de favoriser une biodiversité urbaine utile et de qualité
Logement		81 % des projets ont un diagnostic écologique	↗	En 2022, le Groupe a poursuivi le déploiement de diagnostics écologiques
Commerce	Maintenir 100 % des sites dotés d'un plan d'actions biodiversité et mettre en place des actions sur l'ensemble du patrimoine	100 % des sites gérés ont un plan d'actions biodiversité	=	L'objectif est atteint et maintenu chaque année
Commerce	Valoriser plus de 80 % des déchets sur le patrimoine	88 % des déchets valorisés	↗	La valorisation des déchets est favorisée, notamment grâce au compostage pour les restaurants

(a) En surface habitable (SHAB) pour le Logement, en surface de plancher (SDP) pour l'Immobilier d'entreprise et Commerce.

Placer le client au cœur des actions

Périmètre	Objectif / engagement	Résultats 2022	Évolution 2021-2022	Commentaire
Groupe	Agir au service de la satisfaction clients dans tous les métiers	1^{re} place du classement de la relation client HCG / Les Échos	↗	Dans le top 3 du classement depuis 3 ans, le Groupe est reconnu comme référence de la relation client : rapidité et qualité des réponses apportées aux clients. Il décroche en 2022 la première place du classement
Logement	S'engager pour la satisfaction des clients	Élu Service Client de l'Année pour la 6^e année consécutive^(a)	=	Ce prix récompense les efforts réalisés depuis plusieurs années en faveur des clients
Logement	Garantir la qualité : 100 % des opérations certifiées NF Habitat ^(b)	100 % des opérations certifiées NF Habitat	=	Le Groupe est 100 % NF Habitat depuis 7 ans, reflet de ses efforts continus pour la qualité
Commerce	Améliorer et enrichir en continu l'expérience de visite client	Indice de satisfaction de 7,7/10^(c)	=	L'indice de satisfaction des visiteurs de centres commerciaux est stable et montre les efforts réalisés pour maintenir des sites attractifs et agréables, ainsi que pour renforcer les loisirs
Quartiers	Développer des lieux de vie agréables	Développement de 2 quartiers WELL Community Standard dont Issy Cœur de ville, 1^{er} projet pilote en France	=	Grâce à ces projets, le Groupe a la volonté de renforcer son expertise en matière de qualité de vie dans les quartiers
Commerce	Définir et déployer une démarche confort, santé, bien-être sur les centres	Création d'un référentiel confort, santé, bien-être interne en 2019 Évaluation de 100 % du périmètre	=	Le Groupe a défini depuis 2017 son propre référentiel interne dédié au bien-être et fait une évaluation de son patrimoine chaque année, de manière à dégager les axes d'actions prioritaires
Logement	100 % des nouveaux projets NF Habitat ^(b)	100 % des nouveaux projets certifiés	=	Les objectifs sont atteints.
Immobilier d'entreprise	100 % des nouveaux projets HQE™ « Très bon » et/ou BREEAM® « Very Good » <i>a minima</i>	100 % des nouveaux projets certifiés	↗	La stratégie de certification ambitieuse est complétée par les certifications plus récentes ou innovantes afin de garantir la valeur verte d'un bâtiment
Commerce	100 % de sites du patrimoine BREEAM® In-Use	100 % des sites certifiés	=	Le chiffre est stable depuis 2015. Altarea est 100 % certifié BREEAM® In-Use pour les actifs gérés français, et vise le niveau « Very Good » <i>a minima</i>
Immobilier d'entreprise	Renforcer la connectivité numérique des projets	100 % des projets franciliens visent un label sur la connectivité numérique	=	Le Groupe continue d'offrir une performance de long terme à ses clients en matière technologique

(a) Catégorie Promotion immobilière – Étude BVA Group – Viseo CI – Plus d'infos sur escda.fr.

(b) Hors Severini, co-promotion, réhabilitation et résidences gérées.

(c) Résultat en 2021, prochaine étude à venir en 2023.

Les talents au service de la croissance du Groupe

		Unité	2021	2022
EFFECTIF TOTAL	EFFECTIF TOTAL EN FIN DE MOIS	nb	1 996	2 139
Répartition par contrat	Nombre de salariés en CDI	nb	1 950	2 100
	Nombre de salariés en CDD	nb	46	39
	Part des femmes dans l'effectif total	%	57 %	57 %
Répartition par pays	Part des salariés en France	%	99,0 %	99,1 %
	Part des salariés en Italie	%	0,8 %	0,7 %
	Part des salariés en Espagne	%	0,2 %	0,2 %
Répartition par tranche d'âge	- de 30 ans	%	15 %	17 %
	de 30 à 50 ans	%	67 %	64 %
	+ de 50 ans	%	18 %	18 %
Répartition par statut	Part de salariés Cadres	%	77 %	78 %
	Part de salariés Non cadres	%	23 %	22 %
Embauches	Nombre d'embauches CDI	nb	293	417
	Part de salariées femmes embauchées en CDI	%	59 %	60 %
	Part de cadres embauchés en CDI	%	77 %	78 %
	Nombre embauche CDD	nb	146	163
	Nombre embauche alternants	nb	245	281
Départs	Nombre de départs des salariés en CDI hors mobilité et transferts administratifs	nb	274	281
	Taux départ total	%	14,2 %	13,9 %
	Taux départ non cadres	%	14,2 %	17,9 %
	Taux départ cadres	%	14,2 %	12,8 %
Motifs Départs	Part de démissions	%	42 %	50 %
	Part de licenciements	%	23 %	14 %
	Part de ruptures conventionnelles	%	24 %	13 %
	Part de départs en retraite ou en préretraite	%	4 %	4 %
	Part de fins de la période d'essai à l'initiative de l'employeur	%	3 %	14 %
	Part de fins de la période d'essai à l'initiative de l'employé	%	3 %	6 %
Organisation temps de travail	ETP CDI/CDD en ETP	nb	1 979,67	2 122,46
	Effectif moyen fin de mois CDI	nb	1 930,3	2 015,42
	Nombre d'heures théoriques travaillées hors heures supplémentaires	nb	3 167 472	3 562 927
	Taux de turn-over	%	14,6 %	17,9 %
Égalité H/F	Part des femmes parmi les cadres	%	49 %	50 %
	Part des femmes parmi le comité manager	%	29,6 %	29,9 %
Handicap	Nombre de collaborateurs qui ont signalé être atteints de handicaps	nb	27	29
Lutte contre les discriminations	Nombre de stagiaire période	nb	82	63
	Nombre de contrats d'alternance période	nb	431	543
Organisation du dialogue social	Nombre de représentants du personnel	nb	70	74
	Part des collaborateurs couverts par une convention collective	%	99 %	99 %

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF)

Les talents au service de la croissance du Groupe

	Unité	2021	2022	
Rémunération fixe	Rémunération moyenne annuelle brute des collaborateurs – hors rémunération variable et hors cotisation patronales	€	59 791 €	58 146
	Rémunération moyenne annuelle brute des non cadres – hors rémunération variable et hors cotisation patronales	€	33 753 €	33 188
	Rémunération moyenne annuelle brute des cadres – hors rémunération variable et hors cotisation patronales	€	66 675 €	63 781
Formation	Dépenses totales en formation	€	4 495 223 €	4 548 155
	Pourcentage de salarié ayant réalisé au moins une action de formation dans l'année	%	100 %	98,72 %
	Nombre de jours formations par an	nb	4 607	4 617
	Dépenses moyennes de formation par effectif formé	€	1 975 €	2 029 €
Promotions	Nombre de salariés promus dans l'année	nb	126	173
	Pourcentage de salariés promus dans l'année	%	6,5 %	8,1 %
Mobilités	Nombre de salariés ayant bénéficié d'une ou de plusieurs formes de mobilités	nb	97	77
	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une ou plusieurs formes de mobilité	%	5,0 %	3,6 %
	Part des mobilités sur les postes pourvus	%	24,9 %	13,3 %
Absentéisme/ Accidentologie	Taux d'absentéisme hors congés maternité/paternité/ autres causes	%	2,69 %	2,87 %
	Nombre de maladie professionnelle	nb	1	0
	Nombre d'accidents du travail (avec arrêt de travail hors accident de trajet)	nb	10	10
	Taux de fréquence des accidents de travail		6,31	5,33
	Taux de gravité des accidents de travail		0,04	0,09