

Réa p p o r t r s e

2025

RATP Dev sera bientôt soumise à la CSRD ; nous nous y préparons avec beaucoup de rigueur, non par strict souci de conformité, mais par conviction. Répondre aux exigences de la CSRD est un exercice de transparence que nous devons à nos clients autorités organisatrices de mobilité, comme à nos clients voyageurs et à nos équipes. C'est aussi une véritable opportunité pour structurer plus encore nos actions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Nous sommes une filiale du groupe RATP, engagé depuis longtemps pour la RSE, souvent précurseur, et soucieux de la création de valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes. Le Groupe a ainsi publié son premier rapport de durabilité au titre de l'année 2025, avant l'entrée en vigueur de la CSRD. RATP Dev y présente quelques-uns de ses engagements sur les thématiques ESG.

Au sein du Groupe, du fait de la multiplicité de nos clients et contrats à travers le monde, RATP Dev a sa singularité. C'est la raison pour laquelle nous publions ce rapport complémentaire, pour prendre la parole sur nos convictions et porter nos engagements spécifiques en matière d'ESG. C'est aussi un moyen de mettre en valeur le travail de toutes les équipes, partout dans le monde, qui font plus chaque jour pour réaliser la vision de RATP Dev : offrir le meilleur du transport public pour en faire le choix naturel des villes et des voyageurs.

SOMMAIRE

02

Édito

04

Expertise mondiale, équipes locales

06

Trois priorités qui structurent notre ambition RSE

07

Une gouvernance qui relie stratégie et terrain

08

Notre modèle d'affaires

10

Une stratégie qui s'incarne sur le terrain



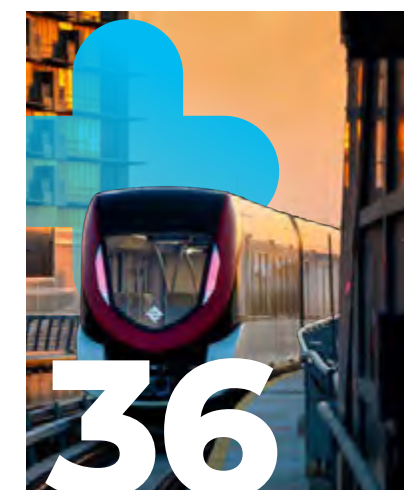
ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Pour la planète



ENGAGEMENT SOCIAL

Pour nos équipes



ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Pour nos territoires



ENGAGEMENT COLLECTIF

Pour la confiance

52

Faire plus pour nos clients et nos passagers

« Offrir le meilleur du transport public pour en faire le choix naturel des villes et des voyageurs. »



ENGAGÉ·ES PAR CONVICTION

Le transport public est vertueux par nature. Il réduit les émissions de gaz à effet de serre. Il relie les territoires et facilite l'accès aux services essentiels. Il s'appuie sur des emplois locaux aujourd'hui ni délocalisables ni substituables par l'IA.

Mais dans un monde marqué par des enjeux sociaux, technologiques, environnementaux et territoriaux de plus en plus complexes, cette vertu ne suffit plus.

La responsabilité de RATP Dev est d'œuvrer sans relâche pour renforcer l'impact positif de notre activité, au-delà de nos engagements contractuels et de nos obligations réglementaires. De créer de la valeur durable pour nos clients et nos voyageurs, nos équipes et nos communautés, et la planète qui nous accueille. De nous inscrire dans les transformations du monde, avec réalisme et humilité.

Parce que le strict nécessaire ne sera jamais suffisant, nous choisissons d'aller plus loin. C'est le cœur de notre stratégie RSE.

Aller plus loin, c'est une démarche lucide : reconnaître que la mobilité durable reste un défi quotidien, que nos activités ont de réelles vertus mais aussi des impacts négatifs que nous devons réduire en toute transparence.

C'est également accepter les contraintes de notre modèle, quand certains leviers ne dépendent pas de nous, tout en mobilisant pleinement ceux qui sont à notre main.

Aller plus loin, c'est une démarche concrète : notre métier s'exerce au cœur de territoires aux cultures et réalités diverses. Partout où nous opérons, nous adaptons nos pratiques et mobilisons l'ensemble des leviers ESG à notre disposition pour accompagner les autorités organisatrices dans leurs ambitions.

Aller plus loin, c'est une démarche collective : elle repose sur l'engagement de nos équipes, leurs expertises et leur capacité à adapter nos actions aux réalités locales. Elle se construit dans le dialogue avec nos parties prenantes, le partage des pratiques, l'innovation.

En choisissant d'aller plus loin, nous mettons en évidence, pour chacun de nos territoires, la valeur environnementale, sociale, économique, et avant tout locale, des réseaux de transport public que nous opérons.

C'est ainsi que nous contribuerons à favoriser le report modal et à justifier les nécessaires investissements pour renforcer l'offre.

C'est ainsi que nous participerons activement au dynamisme et à la résilience des territoires que nous servons.

C'est ainsi que nous nous inscrirons dans notre vision : offrir le meilleur du transport public pour en faire le choix naturel des villes et des voyageurs.

HIBA FARÈS

Présidente du Directoire

EXPERTISE MONDIALE, ÉQUIPES LOCALES¹

Métro

Train

Tramway

Bus et autocar

Câble

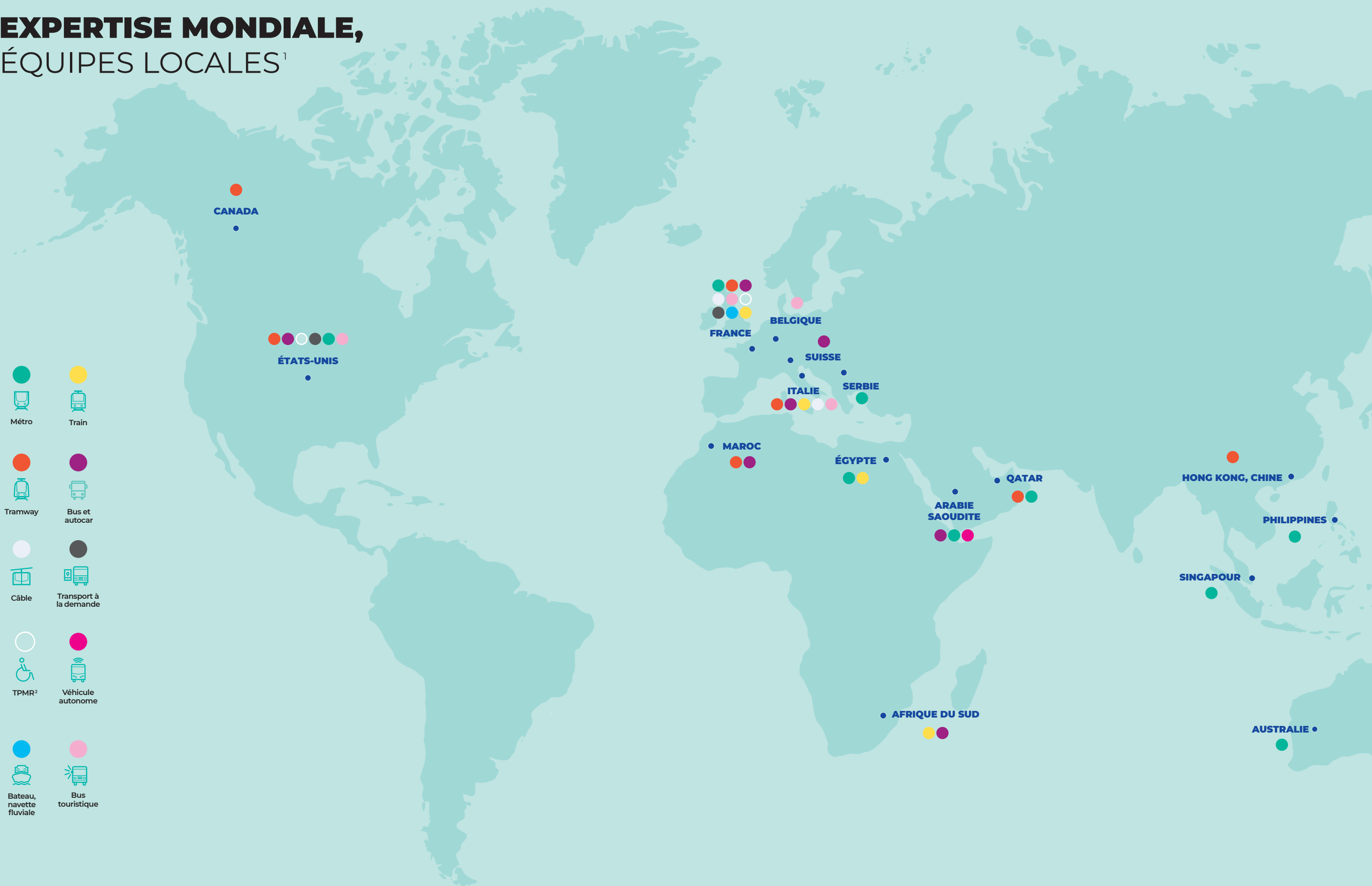
Transport à la demande

TPMR²

Véhicule autonome

Bateau, navette fluviale

Bus touristique



1. Carte établie sur la base des opérations réalisées par RATP Dev à la date de publication du rapport
2. Transport des personnes à mobilité réduite

FAIRE PLUS : TROIS PRIORITÉS QUI STRUCTURENT NOTRE AMBITION RSE



Cécile Tuil
Directrice Executive Clients et Engagement

L'ambition RSE de RATP Dev est claire : contribuer au développement de villes plus durables, inclusives et dynamiques, où le transport collectif déploie toutes ses vertus environnementales, sociales, sociétales et économiques. C'est pourquoi notre stratégie RSE s'articule autour de trois priorités structurantes : accompagner nos clients dans leurs ambitions, veiller au respect des réglementations et anticiper leurs évolutions, et agir en faveur des villes durables de façon volontaire et engagée.

_Comment RATP Dev accompagne-t-elle ses clients dans leurs ambitions RSE ?

Nous voulons encourager chacun de nos clients à réaliser ses ambitions environnementales, sociales et sociétales – quelles qu'elles soient.

Le rôle de l'équipe RSE est de proposer, dès la phase d'appel d'offres, un chemin possible aux clients qui souhaiteraient aller plus loin : des solutions concrètes et chiffrées, pertinentes localement, et généralement déjà mises en œuvre avec succès sur un autre de nos réseaux.

Faire plus, ici, c'est proposer à nos clients une feuille de route opérationnelle, adaptée à leur territoire, leurs ambitions et leurs moyens.

_En quoi la conformité réglementaire constitue-t-elle un levier RSE stratégique pour RATP Dev ?

En tant qu'entreprise française et européenne, nous opérons dans un cadre réglementaire particulièrement exigeant et évolutif, qui s'applique à l'ensemble de nos réseaux.

Et bien sûr, chacun d'entre eux est également sujet à des réglementations locales, qui peuvent concerner les opérateurs ou leurs clients.

Le rôle de l'équipe RSE est d'apporter à nos équipes une expertise réglementaire ESG pour assurer la conformité à leurs obligations, et leur permettre de concentrer leurs énergies sur la performance du service, la satisfaction de nos clients, et le plaisir des voyageurs.

Faire plus, ici, c'est anticiper les évolutions réglementaires afin de sécuriser nos opérations, renforcer la résilience des territoires, et consolider la relation de confiance avec nos clients.

_Quelle serait la définition de la ville durable, et comment RATP Dev agit-elle concrètement en leur faveur ?

Chaque ville est unique – donc « la » ville durable n'existe évidemment pas. En revanche, toutes sont touchées de plein fouet par les bouleversements climatiques, sociaux et économiques du monde.

Or nous sommes convaincus que mieux vivre en ville, aujourd'hui et surtout demain, est possible. Que le transport public est un acteur essentiel de cette ambition. Et que cela se prépare dès aujourd'hui.

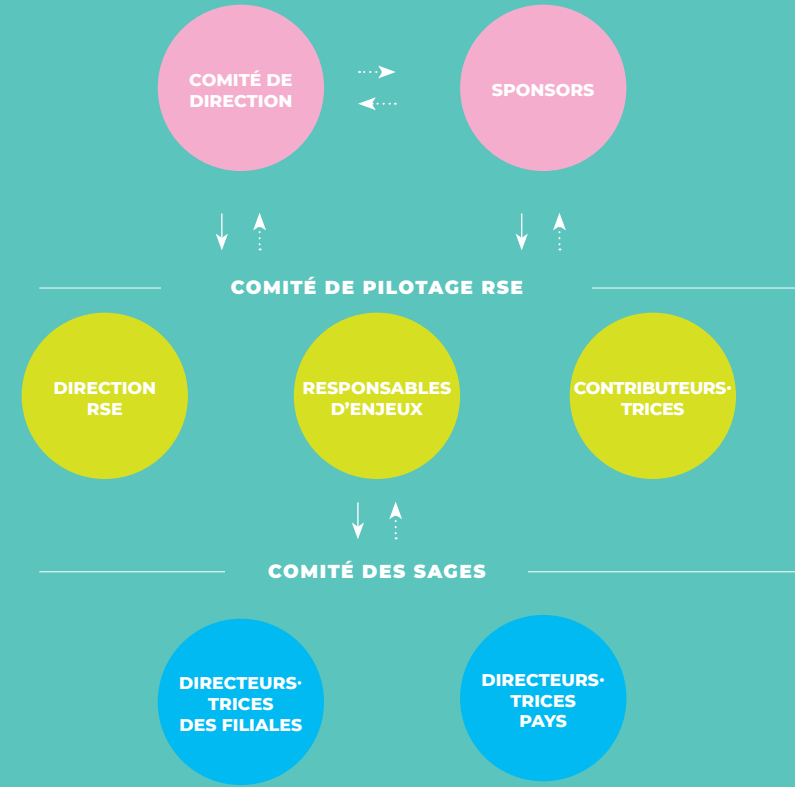
Le rôle de l'équipe RSE est de s'appuyer sur les solutions pertinentes et innovantes que nos équipes imaginent et mettent en œuvre, partout dans le monde, pour renforcer l'impact positif de nos opérations. Et de transformer cette inventivité locale en valeur collective, en partageant ces belles pratiques et en facilitant leur réplique.

Faire plus, ici, c'est démontrer et renforcer la valeur environnementale, sociale et économique de chacun de nos réseaux, afin de favoriser le report modal et encourager le développement du transport public dans leur territoire.

FAIRE PLUS : UNE GOUVERNANCE QUI RELIE STRATÉGIE ET TERRAIN

La gouvernance RSE de RATP Dev repose sur une articulation étroite entre pilotage central et déploiement local : la stratégie est impulsée par le siège, co-construite avec les filiales, et portée par des sponsors membres du Comité de direction.

La démarche RSE monte aujourd'hui en maturité. La mise en conformité progressive avec la CSRD agit comme un catalyseur : elle renforce le pilotage collaboratif, clarifie les priorités et favorise une meilleure appropriation des enjeux par les équipes. Les filiales jouent un rôle clé dans cette dynamique, en déployant les plans d'actions et en partageant leurs retours d'expérience.



	> ENTITÉS	> RÔLES
	VALIDATION ET REPRÉSENTATION	
COMITÉ DE PILOTAGE RSE	Comité de direction	Valide la stratégie RSE et veille à son intégration dans la stratégie de RATP Dev.
	Sponsors	Garants de la réussite des feuilles de route, ils sécurisent les ressources, arbitrent les décisions clés et lèvent les obstacles à leur mise en œuvre.
	DIRECTION RSE	Élabore et suit le déploiement de la stratégie RSE, anime le Comité de pilotage RSE, s'assure de l'intégration des enjeux RSE dans les métiers, les réseaux et les appels d'offres.
	Responsables d'enjeux	Définissent et mettent en œuvre leur feuille de route, développent et coordonnent les actions des réseaux, diffusent les bonnes pratiques, valorisent la performance extra-financière.
	Contributeurs-trices	Apportent leur expertise au comité de pilotage RSE, participent au déploiement concret des feuilles de route sur leur périmètre (géographique ou filière).
COMITÉ DES SAGES	DÉPLOIEMENT OPÉRATIONNEL ET REPORTING	
	Directeurs-trices pays	Donnent un avis consultatif sur la stratégie RSE et son déploiement opérationnel dans l'organisation, partagent la diversité d'attentes et de fonctionnement des réseaux en matière de RSE.
	Directeurs-trices des filiales	Assurent la mise en œuvre des actions définies dans les feuilles de route et l'atteinte des objectifs, organisent et garantissent la collecte et la remontée des données ESG.

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

Chez RATP Dev, nous savons l'immense valeur environnementale, sociale et collective du transport public. Pour qu'il soit le choix naturel des villes et des voyageurs, nous nous engageons pour le meilleur du transport public chaque jour, partout, pour tous.

NOS RESSOURCES

Nos équipes expertes

- 25 000 collaborateurs dont 22% de femmes, répartis dans nos 16 pays
- 50 nationalités
- Plus de 270 métiers
- 51% de conducteurs-trices dans nos effectifs

L'énergie

- 1568 GWh d'énergie consommée
- 1361 grammes éq. CO₂/km d'émissions de gaz à effet de serre (GES)

Les matériels et infrastructures

- 120+ opérations dans le monde
- 16 lignes de métro dont 12 automatiques
- 29 lignes de tramway
- 8200+ bus et autocars

Notre performance financière

- 2,4 milliards d'euros de revenu consolidé

NOTRE MÉTIER

Conception, exploitation, maintenance et modernisation des systèmes de transport public : nous mobilisons un réseau mondial d'experts reconnus pour proposer des expertises intégrées de bout en bout et garantir une maîtrise complète de la chaîne de valeur.

Nos engagements clients

- > Réduire nos externalités négatives
- > Contribuer au report modal
- > Créer de la valeur socio-économique et environnementale pour les territoires

Nos engagements RSE



Pour la planète

Accélérer la décarbonation, la sobriété et la résilience de nos activités.



Pour nos équipes

Être un employeur exemplaire, soucieux de la sécurité, du bien-être et de l'engagement de nos collaborateurs.



Pour nos territoires

Œuvrer pour une mobilité plus sûre et plus sereine, et des communautés dynamiques.



Pour la confiance

Agir avec intégrité et transparence, favoriser la diversité.

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

Pour nos salariés

- 6139 recrutements sur les 53 filiales¹
- 23+ heures de formation par collaborateur et par an
- 70% de taux d'engagement

Pour nos Autorités Organisatrices de la Mobilité et pour nos territoires

- 16 pays d'implantation
- + de 100 villes nous font confiance
- Des solutions 100% personnalisées sur chaque territoire
- 15 projets financés par la Fondation Groupe RATP

Pour nos voyageurs

- 1,3 milliards de voyages assurés dans le monde, soit 4,5 millions de voyages/jour :
 - > 514 millions en bus et car
 - > 418 millions en métro, dont 278 millions en métro automatique
 - > 342 millions en tram
 - > 17,5 millions en train du quotidien

Pour l'environnement

- 102 sites certifiés ISO 14001
- 7% d'énergie renouvelable



UNE STRATÉGIE QUI S’INCARNE SUR LE TERRAIN

Grégory Malet, Directeur RSE,
et Anne-Laure Gogeon, Senior
Manager RSE, reviennent sur les
choix structurants qui ont guidé
la construction du rapport RSE
de RATP Dev.

**_Pourquoi avoir structuré ce rapport RSE
autour de vos enjeux prioritaires ?**

Anne-Laure Gogeon : Depuis plusieurs années, nous travaillons sur 18 enjeux RSE. Certains sont prioritaires : ils concernent tous nos réseaux, et font l’objet de feuilles de route animées par des experts internes. D’autres sont qualifiés de complémentaires : nos experts accompagnent les réseaux qui souhaitent les mettre en œuvre.

Même si RATP Dev n’est pas encore soumise à la CSRD, nous avons fait le choix de nous aligner progressivement avec ce référentiel. Dans ce contexte, nous avons décidé de prioriser et de concentrer notre Rapport RSE sur nos six enjeux prioritaires, confirmés comme matériels à l’issue d’une analyse de double matérialité.

**_Concrètement, que recouvrent ces six enjeux
prioritaires ?**

Grégory Malet : Nous voulons accompagner nos réseaux dans leur trajectoire de décarbonation et améliorer leur performance énergétique ; garantir à nos équipes un environnement de travail sûr et engageant ; renforcer la sécurité routière et ferroviaire de nos opérations ; faire preuve d’une exigence absolue en matière d’éthique et de transparence ; et progresser vers plus de mixité.

Ces enjeux représentent le socle de confiance qui lie RATP Dev à l’ensemble de ses parties prenantes, parmi lesquelles la planète. Les feuilles de route élaborées pour chaque enjeu visent à renforcer l’impact positif de notre activité et créer de la valeur durable.

**_Quels enseignements tirez-vous de cette
première étape d’alignement avec la CSRD ?**

Anne-Laure Gogeon : La première analyse de double matérialité réalisée en 2025 nous a permis d’objectiver nos priorités. En 2026, elle sera enrichie pour intégrer davantage de données, affiner les analyses et refléter l’évolution de nos activités.

S’inscrire dans une démarche CSRD nous permet de rendre notre pilotage RSE concret, de renforcer la mesure de nos actions et de les inscrire dans la durée.

C’est aussi un moyen de concentrer nos efforts là où ils sont les plus utiles, tout en continuant à faire progresser l’ensemble de nos engagements.

**_Comment cette approche s’articule-t-elle avec
les réalités opérationnelles des réseaux ?**

Grégory Malet : Nous proposons à nos réseaux de compléter leurs obligations contractuelles et réglementaires – d’aller plus loin. Pour cela, nos experts les accompagnent dans la mise en œuvre de nos six feuilles de route prioritaires, et recommandent des bonnes pratiques répliquables issues de nos feuilles de route complémentaires.

L’objectif est de réduire les externalités négatives et renforcer les externalités positives de chacun de nos réseaux, afin de démontrer la valeur environnementale, sociale et économique du transport public pour leur territoire.

Notre stratégie : 4 engagements et 18 enjeux alignés sur les thèmes de la CSRD



- E1** Changement climatique
E3 Ressources en eau et marines
E4 Biodiversité et écosystèmes
E5 Utilisation des ressources et économie circulaire
S1 Effectifs propres

- S2** Travailleurs de la chaîne de valeur
S3 Communautés affectées
S4 Consommateurs et utilisateurs finaux
G1 Conduite des affaires

REGARDS / CROISÉS

Quels sont les enjeux énergétiques et climatiques du secteur de la mobilité et comment y répondre pour associer sobriété et qualité de service ?



Aurélien Bigo

Chercheur sur la transition énergétique des transports

Si les leviers de la transition sont bien identifiés, l'enjeu reste de savoir comment les mettre en pratique.

Trouver l'équilibre entre ambition environnementale, fiabilité opérationnelle et soutenabilité économique est un exercice exigeant.

Aurélien Bigo

Les cinq leviers de décarbonation des transports sont bien identifiés : réduction de la demande, report modal, amélioration du taux de remplissage, efficacité énergétique et décarbonation de l'énergie. L'enjeu porte désormais sur leur mise en œuvre concrète et coordonnée.

Certains leviers produisent des effets rapides, comme la sobriété, l'optimisation de l'offre de service ou l'écoconduite, tandis que d'autres, comme l'électrification des flottes, s'inscrivent dans le temps long. Leur efficacité dépend fortement de leur articulation, qui est envisagée selon la configuration de chaque réseau.

La transition repose ainsi sur la capacité à combiner ces leviers, en priorisant les actions à impact immédiat tout en conduisant les transformations structurelles. Et bien sûr, en favorisant le report modal vers les solutions de mobilité les plus sobres.

Émilie Coston

La transition énergétique et climatique constitue un défi opérationnel majeur pour RATP Dev, dans un contexte où chaque réseau présente des caractéristiques, des contraintes et des niveaux de maturité environnementale différents. Elle implique des arbitrages concrets, en lien étroit avec les choix d'investissement des autorités organisatrices.

Électrifier les flottes ne consiste pas seulement à remplacer des véhicules : il faut aussi adapter les dépôts, installer des infrastructures de recharge, faire évoluer la maintenance et les méthodes d'exploitation. Tout ceci implique d'accompagner la montée en compétence des équipes vers la maîtrise de ces systèmes plus complexes.

Enfin, la transition ne se limite pas à la décarbonation. Elle suppose aussi d'anticiper les risques climatiques pour renforcer la résilience de chacun de nos réseaux, en conciliant ambition environnementale, fiabilité opérationnelle et soutenabilité économique.



Émilie Coston

Directrice performance opérationnelle et QHSE, RATP Dev



ZOOM SUR NOTRE ENJEU PRIORITAIRE ÉNERGIE-CLIMAT



NOTRE DÉMARCHE

En cette année de transition vers le rapport de durabilité, nous choisissons de ne traiter dans la section Environnement de notre rapport RSE que les politiques, actions, cibles et indicateurs associés à l'énergie et au climat (ESRS E1). Nous y présentons nos programmes pour réduire les consommations d'énergie et l'empreinte carbone de nos activités, ainsi que notre approche pour accompagner durablement la transformation de nos réseaux vers des mobilités plus sobres.

AUTRES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

En complément de cet enjeu prioritaire, RATP Dev déploie également des feuilles de route sur trois autres enjeux environnementaux :

- la gestion de l'eau ;
- la gestion des déchets ;
- la biodiversité.

NOS CIBLES



- 20 %¹
de consommation
d'énergie entre 2025
et 2030



- 25 %¹
d'émissions de GES
entre 2025 et 2030



NOTRE FEUILLE DE ROUTE

> Atténuation

Plan de décarbonation sur les trois scopes, co-construit en 2025 avec les équipes RSE/QHSE de nos réseaux.

> **Adaptation et résilience climatique** via un diagnostic des aléas climatiques et des plans de continuité de nos filiales, inspirés de la norme ISO 22301.



NOS ACTIONS

- > **Transition énergétique des flottes**
- > **Sobriété des bâtiments**
- > **Recours aux énergies renouvelables**

ENJEUX ET OBJECTIFS

LE TRANSPORT PUBLIC : VERTUEUX AU-DELÀ DE SES PROPRES ÉMISSIONS



Le secteur des transports représente environ 15 %¹ des émissions de gaz à effet de serre mondiales, du fait notamment de la dépendance structurelle aux énergies fossiles.

Dans ce contexte, le transport public occupe une place à part. Ainsi, en France, une personne qui emprunte le tramway, le train ou le métro, émet (par kilomètre) 25 fois moins qu'en voiture électrique et 50 fois moins qu'en voiture thermique selon l'ADEME.

Développer les réseaux de transport public, c'est agir directement et positivement sur le dérèglement climatique ; mais RATP Dev va plus loin en s'efforçant de réduire sa propre empreinte environnementale.



© Bertrand Lefebvre, agent commercial de conduite, Réseau Twisto, Caen la mer

POLITIQUE

UNE FEUILLE DE ROUTE ÉNERGIE-CLIMAT DÉPLOYÉE

La feuille de route Energie-Climat 2030 de RATP Dev comprend deux volets : un volet Atténuation porté par un plan de décarbonation, et un volet Adaptation qui se déploie progressivement dans tous nos réseaux.

Elle a été conçue en cohérence avec les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, les référentiels ISO 14001 et ISO 50001, et la charte du développement durable de l'Union internationale des transports publics.

L'année 2025 a été consacrée à la co-construction du plan de décarbonation, en associant les directions RSE et QHSE des principaux réseaux que nous exploitons. Ce plan, qui s'appuie sur une étude menée en 2024 avec le cabinet Wavestone, intègre les principaux leviers d'action couvrant les scopes 1, 2 et 3, notamment la transition des flottes vers des énergies alternatives, l'amélioration des performances énergétiques, le développement de l'écoconduite et de l'écostationnement, et le recours aux énergies renouvelables.

Pour chacun de ces leviers, notre plan comprend des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre et des actions structurantes qui tiennent compte de notre positionnement dans la chaîne de valeur. En effet, nous opérons des réseaux pour le compte des Autorités Organisatrices de la Mobilité (AOM), qui sont généralement propriétaires des flottes de matériel roulant. Les décisions d'investissement dans le renouvellement des véhicules, premier levier pour réduire les émissions de GES, relèvent ainsi de nos clients, que nous conseillons et accompagnons.

1. Par rapport à 2025, à périmètre constant, incluant initiatives menées par RATP Dev et projets portés par les autorités organisatrices.



LE PLAN DE DÉCARBONATION 2030

Il prendra comme niveau de référence le bilan carbone 2025 complet (scopes 1, 2 et 3) de l'entreprise et de ses réseaux, et sera donc déployé à partir de 2026. En 2025, une première étude a été menée sur le périmètre de la *business unit* France-Suisse¹, puis la méthode a été déployée pour définir la trajectoire globale de RATP Dev.

La trajectoire de décarbonation de la *business unit* France-Suisse s'appuie sur la mesure des émissions de GES de nos réseaux, couvrant les scopes 1, 2, et la part énergie du scope 3, consolidées dans l'outil Tennaxia. Ce bilan met en évidence les deux principaux postes de consommation d'énergie : la traction (78 % des consommations), ainsi que les stations et bâtiments (22 %). Pour calculer notre trajectoire de décarbonation, nous avons pris comme hypothèse une évolution progressive des flottes de bus, en cohérence avec la Loi d'orientation des mobilités (LOM) qui impose aux autorités organisatrices de la mobilité en France d'intégrer des véhicules à faibles ou très faibles émissions lors du renouvellement de leur parc. Notre trajectoire est donc conditionnée aux décisions de nos clients, que nous accompagnons dans leurs stratégies de décarbonation.

De plus, cette trajectoire s'appuie sur les standards de décarbonation sectorielle ainsi que sur les scénarios climatiques et politiques sous-jacents, notamment ceux du PNACC 3 (Plan national d'adaptation au changement climatique) et de la stratégie européenne pour une mobilité durable et intelligente.

Dans ce cadre, les cibles brutes (hors crédits carbone, absorptions ou émissions évitées) de la *business unit* France-Suisse pour 2030 sont les suivantes :

- 35 %²
d'émissions de CO₂
par 100 km parcourus
(par rapport à 2024)

55 %
de bus³ à énergie
alternative

1. Ce périmètre intègre 30 filiales de réseaux urbains et interurbains.

2. Par rapport à 2025, à périmètre constant, incluant initiatives menées par RATP Dev et projets portés par les autorités organisatrices.

3. Autocars exclus

INDICATEURS LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

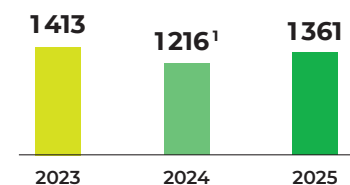
Elles sont mesurées via l'outil Tennaxia, déployé dans les filiales du périmètre de reporting. L'indicateur suivi est exprimé en grammes équivalent CO₂ par kilomètre parcouru, consolidé à partir des kilomètres totaux circulés.



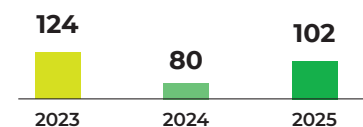
Entre 2024 et 2025, les émissions sont passées de 1216 à 1361 g éq. CO₂/km, en raison d'un élargissement du périmètre de *reporting* à de nouvelles filiales américaines et à notre filiale CAMCO (qui opère depuis fin 2024 deux lignes de métro automatique à Riyad).

Le bilan carbone de RATP Dev étant particulièrement sensible aux mix énergétiques locaux, une évolution dans le périmètre ou dans les technologies génère une variation des émissions au kilomètre. Ainsi, toutes les actions en faveur de la transition et de la sobriété énergétique contribuent à réduire cette sensibilité.

Émissions de GES liées à la traction (grammes éq. CO₂/km)



Nombre de sites certifiés ISO 14001



RATP DEV ACCOMPAGNE ACTIVEMENT LES AUTORITÉS ORGANISATRICES DANS LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE DE LEURS RÉSEAUX DE BUS

Quel bénéfice concret cette évolution apporte-t-elle au climat ? Remplacer un bus diesel par un bus électrique n'est pas seulement un choix technologique : c'est un acte climatique mesurable. En France, où le mix électrique est l'un des plus décarbonés d'Europe, chaque substitution permet d'éviter 45 tonnes de CO₂e par an² — soit 2,1 kg de CO₂e économisés pour chaque euro investi.

Sur 15 ans d'exploitation, c'est près de 675 tCO₂e évitées par véhicule : l'équivalent de l'empreinte carbone annuelle de plus de 80 Français. Ces chiffres varient selon les pays — 26 tCO₂e/an aux États-Unis, 33 en Italie — en fonction du mix énergétique local. Dans tous les cas, le signal est clair : la transition vers des bus électriques produit un impact climatique concret et quantifiable. C'est précisément ce que nous mettons au service de nos clients : non pas une promesse verte, mais une contribution chiffrée et vérifiable à la décarbonation des mobilités urbaines.

1. En 2024, mesure hors filiales Londres, USA, ainsi que RD Berry, Ondéa, Marinéo, TBK et TP2A en France. L'évolution des émissions de GES est principalement due aux évolutions de périmètre.

2. Hypothèses juin 2026 : bus standard en usage urbain, sur la base des moyennes sectorielles de kilométrage, de consommation et de coûts. Facteurs d'émission : ADEME (v23.9) et IEA (2025).



ACTIONS

ACCOMPAGNER LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE DES FLOTTES DE BUS



Un réseau de bus modernisé

À Santa Maria, en Californie, notre filiale SMRT exploite 100 % de bus électriques depuis octobre 2025. La transition, qui s'est étalée sur quatre ans, permet de réaliser des économies en réduisant la dépendance de SMRT au marché volatil des carburants, tout en modernisant le réseau de bus. RATP Dev est l'exploitant de SMRT depuis 2018.

Chaque nouveau projet permet de renforcer l'expertise de nos équipes en matière de gestion, d'exploitation et de maintenance de bus à propulsion alternative.

Rouler au biocarburant

À Narbonne en France, l'ensemble de la flotte de bus exploitée par RATP Dev Grand Narbonne depuis 2025 est désormais alimenté en biocarburant HVO¹, permettant d'éviter chaque année l'émission de 185 tonnes de CO₂ par rapport à un carburant 100 % fossile.

Flotte renouvelée, service amélioré

En Italie, Autolinee Toscane exploite depuis 2021 le plus grand réseau privé de bus d'Europe, dont la flotte comprend déjà 458 bus électriques, Bio-GNV et hybrides. En 2025, 50 nouveaux bus électriques et leurs infrastructures de recharge ont été mis en service à Florence, renforçant encore la capacité du réseau à offrir une mobilité sobre aux habitants de la région. En partenariat avec la société turinoise VAR, Autolinee Toscane a lancé l'un des plus importants programmes européens de modernisation, qui prévoit la conversion de 30 bus diesel en bus électriques d'ici 2026, pour un investissement d'environ 6 millions d'euros, entièrement autofinancé.

Le programme permettra de diminuer significativement les émissions, avec une réduction de 87 % des particules fines et de 2 800 tonnes de CO₂ par an.



1. HVO : biocarburant renouvelable obtenu principalement à partir d'huiles végétales usagées



ACTIONS

AMÉLIORER LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE DES INFRASTRUCTURES

Moderniser l'éclairage en station

À Le Caire en Égypte, RATP Dev Mobility Cairo opère la ligne 3 du métro depuis 2020. Au-delà de l'exploitation quotidienne d'un réseau de forte densité, la filiale a engagé une démarche de sobriété énergétique concrète : le remplacement progressif de l'éclairage des stations par des LED, pour réduire la consommation d'énergie du réseau.



2. Bus à haut niveau de service

Mesurer pour mieux piloter

À Lyon en France, RATP Dev opère depuis début 2025 les métros, tramways, funiculaires, navettes fluviales et aéroport de la métropole. Une solution de collecte automatisée des consommations d'énergie a été déployée afin de piloter et améliorer la performance énergétique des bâtiments.



Optimiser l'éclairage

À Casablanca au Maroc, nous opérons les quatre lignes de tramway et les deux lignes de BHNS² de la ville depuis 2017. La mise en place de systèmes de détection de présence pour l'éclairage des installations a permis d'optimiser les consommations d'énergie.



ACTIONS

DÉVELOPPER LE RECOURS AUX ÉNERGIES RENOUVELABLES

Évolution du mix énergétique

Les villes de Lyon et d'Angers (France) incarnent une nouvelle étape dans la transition énergétique de RATP Dev : en 2025, un contrat de *Power Purchase Agreement* (PPA) signé avec Suez permet d'intégrer jusqu'à 20 % d'énergies renouvelables dans l'alimentation électrique.

Ainsi, dès 2026, Lyon bénéficiera d'un mix à 20 % d'énergies renouvelables et Angers à 5 %.



Cap sur l'énergie solaire

À Casablanca, l'un de nos dépôts est équipé depuis 2024 d'une centrale solaire photovoltaïque qui couvre environ 70 % de ses besoins en électricité. Nous avons également équipé en 2025 deux stations de lavage d'un éclairage photovoltaïque.



ACTIONS

FAIRE ÉVOLUER LES COMPORTEMENTS VERS PLUS DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE



Suivre et maîtriser les consommations

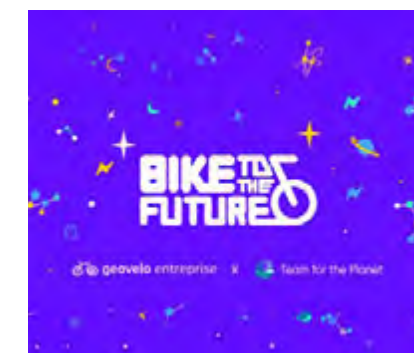
Dans certains réseaux, RATP Dev s'appuie sur Maint'Up, son outil de maintenance digitale. Celui-ci capte les informations de conduite en temps réel, compare chaque parcours et transmet aux équipes les données de consommation d'énergie de traction et d'énergie auxiliaire (climatisation, éclairage). Il détecte également les véhicules allumés inutilement dans les dépôts, grâce à un système de géolocalisation et d'alerte assurant un suivi permanent, même à l'arrêt. Ce dispositif permet de réduire la consommation énergétique.

Sensibiliser aux écogestes

Des actions de sensibilisation et de formations viennent compléter les différents dispositifs déployés. Campagnes d'écogeste, célébrations du *World Environment Day* : l'objectif est de mobiliser les collaborateurs autour des enjeux climatiques.

À Lorient (France, bus), la formation à l'écoconduite a lieu sur la journée de conduite, afin de déployer des leviers adaptés à chaque conducteur.

En 2025, 40 conducteurs ont suivi cette formation, avec des résultats concrets : une baisse de consommation entre 10 et 30 % selon les conducteurs.



Vélo, boulot, dodo

Pour promouvoir les mobilités douces, RATP Dev en France a participé en septembre 2025 au challenge *Bike to the Future* lors de la semaine de la mobilité durable. Objectif : sensibiliser les collaborateurs à l'utilisation du vélo pour les trajets domicile-travail. L'entreprise s'est classée 31^{ème} du défi.

Vélos cargo

À Lyon, RATP Dev a intégré dans sa flotte de véhicules de service deux vélos cargo, mis à disposition des équipes de maintenance pour les trajets inter-sites. Au troisième trimestre 2025, 665 km ont été parcourus à vélo, soit 138 kg de CO₂ évités.





ACTIONS DES CERTIFICATIONS AU SERVICE DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

Les certifications environnementales constituent un cadre pour faire progresser les pratiques sur le terrain. En 2025, 35 % du chiffre d'affaires de RATP Dev était couvert par une certification ISO 14001, encadrant le système de management environnemental.

La certification ISO 14001 repose sur un ensemble d'exigences — politique environnementale, plan de sensibilisation, revues de direction, suivi d'indicateurs et tableaux de bord — qui permettent notamment de mieux maîtriser les risques opérationnels et environnementaux, de réduire les consommations de ressources (énergie, eau, matières premières) et de prévenir les risques écologiques. En 2025, 55 % de nos sites industriels dans le monde sont certifiés ISO 14001.

L'objectif est d'atteindre 63 % du chiffre d'affaires d'ici 2027, avec une vingtaine de réseaux actuellement engagés dans un processus de certification.

- En 2025, PTC (Arabie saoudite, bus) a obtenu sa certification ISO 14001 initiale et deux filiales, BOC en Afrique du Sud et Autolinee Toscane, ont renouvelé leur certification.
- En France, nos réseaux Champagne Mobilités et RD Lorient Agglomération ont signé la Charte Objectif CO₂, une initiative volontaire visant à réduire les émissions de GES du secteur du transport routier en France.
- Plusieurs réseaux sont également engagés dans une démarche de certification ISO 50001 dédiée au management de la performance énergétique. RATP Dev vise ainsi cinq grands réseaux certifiés d'ici 2029.

Par ailleurs, RATP Dev accompagne les filiales dans la mise en place d'un système de management intégré conforme aux exigences des normes ISO 9001, 14001 et 45001, au travers d'un kit méthodologique ISO ainsi que de supports de formation en e-learning et en présentiel.



ACTIONS

PROTÉGER LES PERSONNES **FACE** **AUX ÉVÉNEMENTS** **CLIMATIQUES** **EXTRÊMES**

RATP Dev intègre dans ses plans d'action les impacts du dérèglement climatique : inondations, fortes chaleurs, grand froid, tempêtes.

Des plans de continuité alignés sur la norme ISO 22301 - système de management de la continuité d'activité - sont déployés dans les réseaux les plus exposés aux événements climatiques extrêmes (par exemple au Qatar, en Égypte, en Arabie saoudite et en Afrique du Sud).

Ces dispositifs ne sont pas des réponses à l'urgence : ils sont le résultat d'un travail continu de préparation, réseau par réseau, territoire par territoire, pour garantir la continuité du service et la sécurité des voyageurs, des salariés et des biens.



Des plans de continuité adaptés aux risques locaux

À Doha, au Qatar, notre filiale en co-entreprise RKH (métro, tramway) a catégorisé chaque station du métro et du tramway selon trois niveaux d'alerte en fonction de son exposition au risque d'inondation. Les alertes du bureau national de météorologie déclenchent le niveau de protection adapté.

Au Caire, en Égypte, des sacs de sable sont prédisposés aux points stratégiques du réseau et sont prêts à être déployés dès l'activation d'un plan inondation.

À Riyad, en Arabie saoudite, un thermomètre connecté surveille les températures des rails en temps réel pour anticiper les risques de déformation.

À Johannesburg, en Afrique du Sud, notre filiale BOC participe aux comités municipaux de gestion des catastrophes naturelles ; ses équipes QHSE sont alertées en amont des conditions difficiles pour adapter les exigences de sécurité d'exploitation.



Se propo- ser pour nos qualités

REGARDS / CROISÉS

À l'heure où les métiers du transport se transforment en profondeur, comment préserver et améliorer la qualité de vie au travail ?



Agnès Parent-Thirion

Directrice de recherche à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)

Un emploi de qualité est essentiel pour préserver la santé et le bien-être, et maintenir un haut niveau de motivation. C'est aussi un levier de performance pour l'entreprise.

Agnès Parent-Thirion

Sept piliers définissent un emploi de qualité : une rémunération juste, des perspectives d'évolution, une organisation du temps de travail maîtrisée, l'opportunité d'apprendre et de transmettre, un rythme soutenable, un environnement social sain, et une sécurité physique assurée.

Le levier le plus efficace pour améliorer les conditions de travail consiste à écouter les salariés et à les associer aux prises de décisions. Cela implique de se doter d'outils et de systèmes d'indicateurs qui facilitent l'identification des priorités et des chantiers à mener.

Cette culture du dialogue est un choix gagnant : les entreprises qui développent un bon niveau de dialogue social voient des effets sur la prévention des arrêts maladie, la fidélisation et la motivation des salariés.



Laetitia Besson

Directrice Ressources Humaines - Stratégie et Projets, RATP Dev

Construire un environnement de travail engageant et favorable à la diversité et au développement professionnel, c'est construire notre réussite collective. Nous voulons le bâtir avec nos collaborateurs.

Laetitia Besson

RATP Dev s'engage à offrir à ses collaborateurs un environnement de travail dynamique et fédérateur, où chaque collaborateur peut innover et contribuer à la réussite collective.

Cet engagement s'appuie sur une démarche d'écoute régulière, qui éclaire l'expérience vécue et oriente les plans d'actions. En 2025, RATP Dev a lancé son premier baromètre d'engagement auprès de l'ensemble de ses collaborateurs. Six thématiques ont été explorées : raison d'être et stratégie, culture, moyens de travail, qualité de vie au travail, performance, et développement professionnel.

À la suite du baromètre, plus de 300 initiatives ont été identifiées. Elles portent notamment sur la communication auprès des équipes, le développement des compétences et l'amélioration des conditions de travail.

ZOOM SUR NOS ENJEUX PRIORITAIRES SANTÉ ET SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



NOTRE DÉMARCHE

En cette année de transition vers le rapport de durabilité, nous choisissons de ne traiter dans la section Social de notre rapport RSE que les politiques, actions, cibles et indicateurs associés à la santé et sécurité des collaborateurs, ainsi qu'à la qualité de vie au travail (sous-sujets d'ESRS S1). Nous y présentons nos programmes pour réduire l'exposition aux risques liés à l'exercice des différentes missions des collaborateurs et renforcer la culture de la sécurité. Nous faisons aussi figurer les dispositifs visant à mesurer et renforcer la qualité de vie au travail et l'engagement des équipes.

AUTRES ENJEUX SOCIAUX

En complément de ces enjeux prioritaires, RATP Dev déploie également des feuilles de route sur deux autres enjeux sociaux :

- la gestion des compétences ;
- le dialogue social.



NOTRE FEUILLE DE ROUTE

- > Assurer la conformité interne à notre directive **Système de management Santé et Sécurité au Travail (SMSST)** pour garantir la sécurité de nos collaborateurs et sous-traitants.
- > Déployer et animer les huit piliers de notre **programme WeCare**, pour améliorer constamment la qualité de vie et les conditions de travail de nos équipes.



NOS ACTIONS

- > Une feuille de route santé et sécurité centrée sur le déploiement d'un référentiel, une culture sécurité commune, l'amélioration continue des performances, et la responsabilisation des équipes managériales
- > Des programmes déployés localement en filiales pour améliorer l'environnement et les conditions de travail
- > Un baromètre d'engagement pour évaluer régulièrement nos progrès relatifs aux conditions de travail

NOS CIBLES



0
Accident grave ou mortel pour nos collaborateurs et nos sous-traitants



Maintien d'un niveau d'engagement fort de nos collaborateurs (70% en 2025)

ENJEUX ET OBJECTIFS SANTÉ ET SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : PROTÉGER ET ENGAGER

Les métiers exercés dans le secteur des transports peuvent exposer les salariés à des risques en matière de santé physique et mentale que RATP Dev souhaite adresser à travers des dispositifs de prévention et le développement d'une culture de la sécurité. Plus largement, dans une volonté d'améliorer la qualité de vie au travail et l'engagement des équipes, RATP Dev mise sur le déploiement de programmes dédiés et l'instauration de dispositifs pour collecter les besoins et les attentes de chacun.

Dans un secteur qui fait face à des tensions de recrutement, la santé-sécurité et la qualité de vie au travail sont des enjeux stratégiques pour attirer et retenir nos collaborateurs.

En matière de santé et sécurité au travail, l'ambition de RATP Dev est claire : garantir un environnement de travail sûr pour l'ensemble de ses collaborateurs et sous-traitants. Cet engagement se traduit par un suivi rigoureux du taux de fréquence et de gravité des accidents, afin de mieux les comprendre et les anticiper, en vue de les réduire à zéro.

En matière de qualité de vie au travail, RATP Dev s'engage à offrir à ses collaborateurs un environnement de travail respectant leur santé physique et mentale, et des conditions propices à leur épanouissement personnel.





Santé et sécurité des collaborateurs

POLITIQUE **DIRECTIVE** **SYSTÈME DE** **MANAGEMENT** DE LA SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SMSST)

Cette directive s'applique à l'ensemble des filiales de RATP Dev, quels que soient les modes de transport exploités. Elle couvre tous les salariés ainsi que les prestataires, sous-traitants et visiteurs sur nos sites. Elle est en cohérence avec les principes fondamentaux du référentiel ISO 45001.

La directive SMSST repose sur plusieurs principes opérationnels :

- respecter les exigences réglementaires locales ;
- prévenir les accidents et les pathologies professionnelles ;
- éliminer les dangers à la source ;
- réduire les risques ;
- améliorer en continu les performances.

Elle prévoit également la consultation et la participation des salariés, ainsi que la sensibilisation des prestataires et sous-traitants aux exigences applicables sur les sites. Concrètement, la directive se traduit par la formalisation d'un manuel au niveau de chaque filiale, le suivi régulier d'indicateurs, ainsi que des inspections terrain et des audits internes réalisés par la direction technique et les équipes d'audit. Elle intègre également un référentiel dédié comprenant des notices au poste, des modes opératoires et des supports de sensibilisation.

Chaque filiale peut ainsi développer son propre système de management, parfaitement adapté au contexte local, à la réglementation applicable, et aux exigences contractuelles. Ces systèmes sont évalués dans le cadre d'un processus d'auto-évaluation interne qui s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue fondée sur le cycle *Plan Do Check Act*.



CIBLES

DES ACCIDENTS MOINS NOMBREUX ET MOINS GRAVES

En termes de santé et sécurité au travail, RATP Dev se fixe deux objectifs :

- **Zéro accident grave ou mortel¹** pour nos collaborateurs et nos sous-traitants
- **Réduction continue** du taux de fréquence et du taux de gravité des accidents du travail.

INDICATEURS

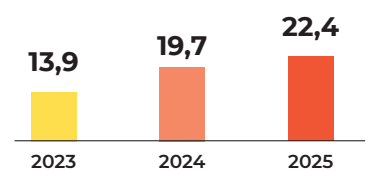
SUIVRE L'EFFICACITÉ DES DISPOSITIFS

En 2025, les indicateurs de santé et sécurité au travail témoignent du déploiement des dispositifs de prévention comme de la maîtrise des risques professionnels au sein de RATP Dev :

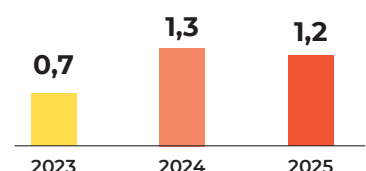
- Nombre d'accidents mortels : **0**
- Taux de gravité : **1,2**
- Taux de fréquence : **22,4**
- **31 %** des salariés de RATP Dev sont couverts par un système de management certifié ISO 45 001
- **100 %** des salariés de RATP Dev sont couverts par un système de gestion de la santé et sécurité au travail

À périmètre constant, nous pouvons noter une diminution d'un point du taux de fréquence et de 0,5 point du taux de gravité entre 2024 et 2025.

Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt²



Taux de gravité des accidents²

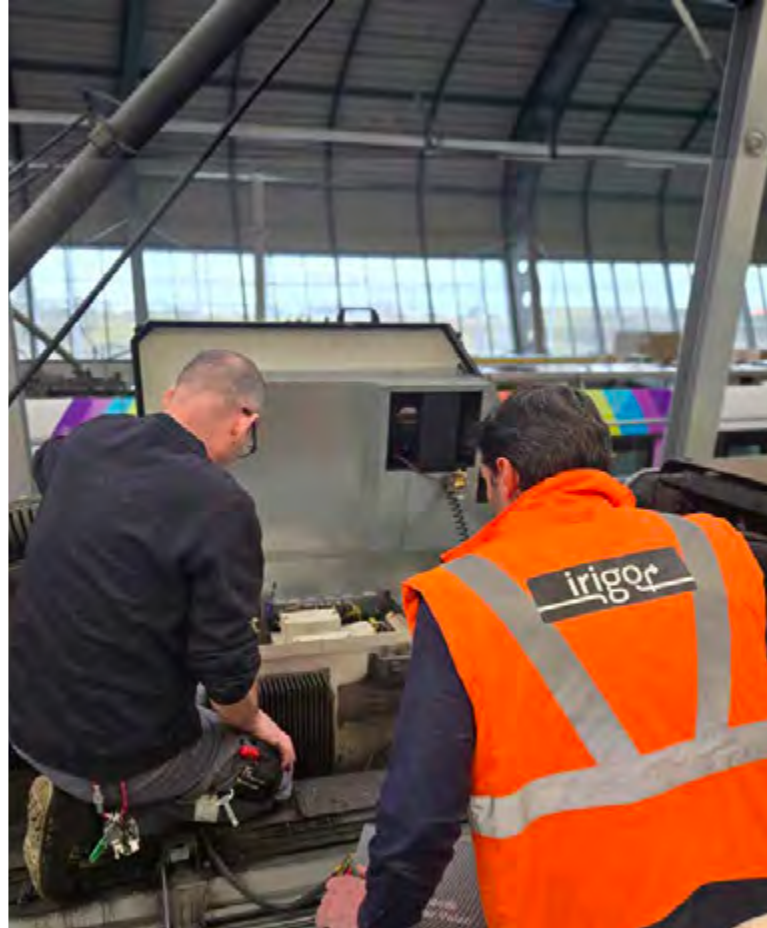


ACTIONS

LA FEUILLE DE ROUTE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL À HORIZON 2030

Cette feuille de route fixe les priorités d'action et les objectifs de progrès de RATP Dev. Elle s'articule autour de plusieurs axes : déploiement des référentiels, partage d'une culture sécurité commune, amélioration continue des performances, et responsabilisation des équipes managériales.

Elle se traduit par des campagnes de sensibilisation, des formations, des dispositifs de contrôle, des mesures de prévention, et des programmes d'innovation.



ACTIONS

CARTOGRAPHIER LES RISQUES POUR MIEUX PRÉVENIR LES ACCIDENTS

Une démarche de cartographie des risques, fondée sur l'analyse des accidents et des retours terrain, permet d'identifier les situations les plus à risque pour adapter les conditions d'exploitation et cibler les actions de prévention.

Les principaux risques auxquels sont exposés les salariés et sous-traitants de RATP Dev sont liés :

- à la conduite et à la circulation : collisions, perte de contrôle ou de vigilance, fatigue ;
- aux agressions, au stress (risques psychosociaux) ;
- au mauvais port des équipements de travail ;
- aux contraintes physiques et aux troubles musculo-squelettiques.

Certains risques, notamment ceux liés à l'addictologie pour les personnels de conduite, illustrent l'articulation entre les enjeux sociaux et sociétaux de la politique Sécurité globale de RATP Dev.



ACTIONS

ANCER LA CULTURE SÉCURITÉ DANS LES PRATIQUES QUOTIDIENNES

Pour faire de la sécurité un réflexe opérationnel, RATP Dev met en œuvre des actions concrètes, visibles sur le terrain :

- déploiement des 10 règles d'or de la sécurité, intégrées dans les pratiques métier ;
- *Safety days* dédiés à la sensibilisation et aux échanges avec les équipes ;
- organisation de *Safety Walks* durant lesquels les managers se rendent sur le terrain pour observer les pratiques, échanger avec les collaborateurs et identifier les situations à risque ;
- opérations de sensibilisation à la sécurité (*toolbox talk*, minute sécurité, etc.) ;
- bulletins pour partage des retours d'expérience.

Ces dispositifs permettent de renforcer la vigilance collective, de favoriser la remontée d'informations, et de créer un dialogue direct entre les équipes et le management.



ACTIONS

DÉTECTER LES SITUATIONS DANGEREUSES AVANT L'ACCIDENT

Plusieurs réseaux de RATP Dev mettent en place des outils de signalement des situations à risque et des presque-accidents, accessibles aux collaborateurs.

Ces dispositifs permettent de :

- déclarer facilement une situation dangereuse rencontrée en exploitation ;
- remonter des anomalies ou des écarts aux règles de sécurité ;
- partager des retours d'expérience à partir de situations réelles.

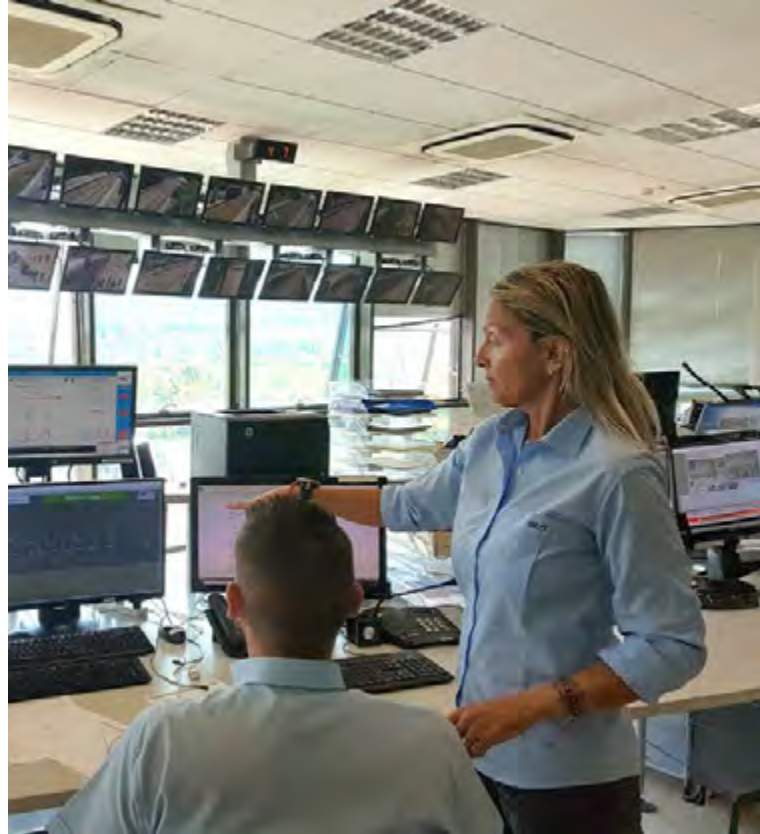
Cette démarche permet d'agir sur les signaux faibles et d'améliorer en continu les conditions de sécurité, au plus près des réalités du terrain. Les informations collectées sont analysées pour identifier les causes racines et mettre en place des actions correctives : adaptation des procédures, renforcement des formations, aménagements techniques.

Le programme Sentinel, déployé par Autolinee Toscane (Italie, bus), vise à mieux prévenir les agressions, le harcèlement et le vandalisme auxquels sont exposés les conducteurs.

Accessible via un simple code QR, il permet aux équipes de signaler rapidement les incidents rencontrés en exploitation. Les données collectées sont ensuite analysées afin d'identifier et de cartographier les lignes les plus exposées. Cette approche permet de déployer des mesures de sécurité ciblées et d'adapter les dispositifs de protection au plus près des risques réels.

Au sein de nos filiales BOC (Afrique du Sud, train) et CAMCO (Riyad, métro), RATP Dev déploie des sondages de culture sécurité pour recueillir la perception réelle des équipes sur les risques, les pratiques de prévention et le niveau de maturité sécurité.

Ces dispositifs donnent la parole aux salariés et permettent d'identifier, au plus près du terrain, les forces et les points de vigilance afin de renforcer la culture sécurité dans la durée.



Qualité de vie au travail

POLITIQUE

LE PROGRAMME WECARE

RATP Dev a développé un programme mondial pour structurer son engagement en matière de qualité de vie au travail : le programme WeCare.

Une communauté transverse, réunissant experts du siège et des filiales, se réunit plusieurs fois par an pour **sensibiliser et identifier les meilleures pratiques autour de huit piliers** :

- la santé psychologique et mentale ;
- la santé physique ;
- l'environnement et les conditions de travail ;
- le collectif de travail ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la reconnaissance des collaborateurs ;
- l'alignement avec l'éthique et les valeurs de l'entreprise ;
- une communication inclusive et transparente.

CIBLES

MAINTENIR L'ENGAGEMENT

RATP Dev évalue l'efficacité de son programme WeCare grâce au baromètre d'engagement, avec les cibles suivantes :

- **Maintien voire augmentation** du taux de participation (55 % en 2025)
- **Maintien d'un niveau d'engagement fort** de nos collaborateurs (70 % en 2025)

ACTIONS

DÉPLOYER UN BAROMÈTRE POUR ÉCOUTER ET AGIR

En 2025, RATP Dev a lancé son premier baromètre d'engagement, couvrant tous les pays et les métiers : plus de 22 000 collaborateurs (ayant plus de six mois d'ancienneté) ont pu répondre à un questionnaire disponible en cinq langues.

Ce questionnaire abordait les grandes thématiques suivantes : raison d'être et stratégie de l'entreprise, culture d'entreprise, moyens de travail mis à disposition des collaborateurs, qualité de vie au travail, gestion de la performance, et développement professionnel. Les réponses ont été analysées, puis les résultats restitués aux filiales pour construire des plans d'action ciblés. Le prochain baromètre, en 2027, permettra de mesurer l'efficacité des actions engagées.

Le taux de participation de cette première édition a été de 55 %, niveau d'autant plus satisfaisant que de nombreux collaborateurs ne disposent pas d'outils numériques professionnels. Surtout, **le taux d'engagement global a été de 70 %**, signe d'une adhésion forte à la vision et aux valeurs de l'entreprise ainsi que d'une expérience collaborateur positive.



ACTIONS

SOUTIEN AUX SALARIÉS AIDANTS

Les filiales de Vienne, du Lac du Bourget et de Saint-Julien-en-Genevois (France, bus) ont obtenu leur certification Cap'Handeo « entreprise engagée auprès de ses salariés aidants ».

ACTIONS

LES LEVIERS DE L'ENGAGEMENT

Nos filiales ont défini plus de 300 actions d'engagement. Celles-ci seront mises en œuvre en 2026, avant la prochaine mesure en 2027.

Ces actions portent notamment sur :

- **la communication** : amélioration de la circulation de l'information et renforcement de l'écoute des collaborateurs ;
- **le développement des compétences** : parcours de formation, meilleure lisibilité des trajectoires professionnelles ;
- **l'environnement de travail** : amélioration des conditions de travail, meilleure reconnaissance du travail.

ACTIONS

RECONNAISSANCE ET VALORISATION DES COMPÉTENCES

À Casablanca, au Maroc (tramway et BHNS¹), notre filiale a lancé son « *Elite Driver Championship* », championnat interne des meilleurs conductrices et conducteurs. À l'issue de plusieurs épreuves techniques et pratiques, une cérémonie officielle de remise de prix a récompensé les six champions – trois dans la catégorie tramway et trois dans la catégorie BHNS¹.



ACTIONS

PARTAGE DE L'INFORMATION EN INTERNE

- **En Suisse**, notre filiale Helvécie (bus) a créé un groupe de diffusion WhatsApp regroupant l'ensemble des collaborateurs. Chaque semaine, la direction y partage les événements d'équipe, les principales consignes de sécurité, des actualités de RATP Dev... Une newsletter trimestrielle complète ce dispositif.
- **En France**, à Narbonne (bus), des rendez-vous pizza sont organisés chaque mois pour aborder des sujets d'actualité liés à la vie de la filiale et à son environnement. À chaque édition, un livret récapitulatif est distribué à tous les collaborateurs pour garder une trace de l'information partagée.
- **En Italie**, la direction d'Autolinee Toscane (bus) a partagé avec ses 5 000 collaborateurs son projet d'entreprise lors de son Oplà Tour. La direction de Cilia Italia (Rome, interurbain) publie une newsletter trimestrielle pour partager les informations de l'entreprise et promouvoir les initiatives internes.



ACTIONS

PROGRAMME DE BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

À Hong Kong (tramway), notre filiale a déployé un programme d'assistance 24h/24h aux salariés pour les aider à faire face à des situations de stress ou à des difficultés d'ordre professionnel, personnel ou familial. Ce service propose une ligne téléphonique ouverte en continu, des consultations en virtuel ou en face à face, et une aide à l'orientation vers des spécialistes. La filiale organise également des ateliers de kinésithérapie, des ateliers pour la santé des pieds, une journée de sensibilisation au cancer du sein, l'organisation de sorties vélo en famille...

¹. Bus à haut niveau de service

Dans des systèmes de transport de plus en plus complexes, quels sont aujourd'hui les principaux leviers pour faire de la sécurité routière et ferroviaire un pilier de la performance et de la confiance des voyageurs ?



Steve Gaskill

Directeur général,
Hazard Metrics

La sécurité repose sur une culture partagée, qui implique l'ensemble des acteurs du système de mobilité.

Si les exigences techniques de sécurité sont intégrées dès la conception des systèmes, nos équipes doivent se les approprier dans les conditions réelles d'exploitation.

Steve Gaskill

La sécurité ferroviaire et routière repose d'abord sur des systèmes de management de la sécurité robustes, fondés sur une évaluation continue des risques, et des objectifs clairs dans la durée.

Elle ne peut être appréhendée isolément par mode de transport : elle se joue aussi aux interfaces entre réseaux ferroviaires, réseaux routiers et espaces urbains, notamment pour les tramways. Sa maîtrise repose sur un ensemble cohérent de leviers techniques, organisationnels et humains.

Au-delà des dispositifs opérationnels, la sécurité repose sur une culture partagée entre l'ensemble des acteurs du système de mobilité, intégrant le retour d'expérience et l'apport des outils numériques pour renforcer l'anticipation des risques.



Julien Loknar

Directeur sécurité
ferroviaire et routière,
RATP Dev

Julien Loknar

Dans des systèmes de transport de plus en plus complexes, la sécurité repose sur plusieurs leviers complémentaires : robustesse technique, qualité des procédures d'exploitation, maîtrise des facteurs humains et organisationnels, et formation des équipes. L'enjeu principal réside dans leur appropriation concrète sur le terrain et dans l'ancrage d'une culture de la sécurité partagée au quotidien.

Certains leviers produisent des effets rapides, comme la clarification des procédures, l'accompagnement managérial ou le partage d'expériences entre équipes. D'autres, tels le maintien et le développement des compétences, s'inscrivent dans le temps long.

Pour RATP Dev, la performance en matière de sécurité repose sur la capacité à articuler systèmes techniques, organisations et pratiques opérationnelles, afin de renforcer durablement la fiabilité des réseaux et ainsi la confiance des voyageurs et des autorités organisatrices.

POUR NOS
territoires

ZOOM SUR NOTRE ENJEU PRIORITAIRE SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET FERROVIAIRE



NOTRE DÉMARCHE

En cette année de transition vers le rapport de durabilité, nous choisissons de ne traiter dans la section Sociétal de notre rapport RSE que les politiques, actions, cibles et indicateurs associés à la sécurité routière et ferroviaire (rattachée à l'ESRS S4).

Nous y présentons nos programmes pour prévenir et éviter les accidents, protéger les voyageurs, et renforcer les dispositifs de sécurité auprès des conducteurs.

AUTRES ENJEUX SOCIÉTAUX

En complément de cet enjeu prioritaire, RATP Dev déploie également des feuilles de route sur quatre autres enjeux sociétaux :

- la satisfaction des voyageurs ;
- l'ancrage territorial ;
- l'insertion ;
- les achats responsables.



NOTRE FEUILLE DE ROUTE

- > Renforcer la culture sécurité routière et ferroviaire selon les principes de la politique Sécurité : la sécurité comme priorité absolue, l'assistance experte apportée aux filiales, la formalisation de guides de sécurité et le partage des bonnes pratiques entre réseaux.
- > S'assurer du déploiement de la directive Système de Management Sécurité (SMS) en filiale, avec une logique d'amélioration continue.



NOS ACTIONS

- > Une animation en continu des enjeux de sécurité, tout au long de la vie du contrat
- > Un dispositif de contrôle interne rigoureux, qui s'appuie sur des auto-évaluations et des inspections annuelles
- > Une cartographie des risques au niveau des réseaux
- > Des dispositifs technologiques de prévention

NOS CIBLES



0
Accident grave ou mortel
dans chacune de nos filiales



ENJEUX ET OBJECTIFS SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET FERROVIAIRE, UNE RESPONSABILITÉ ABSOLUE

Le transport public est, par nature, une activité à forts enjeux de sécurité. Des millions de voyageurs font confiance chaque jour aux réseaux opérés par RATP Dev pour se déplacer en toute confiance.

Cette confiance est le fondement de la relation entre un opérateur de transport et les territoires qu'il sert : elle se construit dans la durée et ne tolère aucun relâchement.

Un objectif sans ambiguïté

RATP Dev s'est fixé l'objectif de zéro accident grave ou mortel dans chacune de ses filiales. Cet objectif s'applique à l'ensemble des modes de transport exploités — ferroviaire, guidé, routier, maritime, fluvial — et dans tous les territoires où RATP Dev est présent. Cet objectif se traduit par le déploiement à l'échelle internationale d'un système harmonisé, par un pilotage centralisé des risques majeurs, et par la diffusion continue de standards techniques et organisationnels communs à toutes les filiales.



POLITIQUE

PRÉVENIR ET PROTÉGER

La politique Sécurité de RATP Dev couvre à la fois la sécurité ferroviaire et routière, la protection des passagers et des tiers.

Cette politique repose sur quatre principes directeurs :

- la sécurité comme priorité absolue ;
- une assistance technique experte aux filiales ;
- la formalisation de normes et de guides de sécurité ;
- le partage des bonnes pratiques entre réseaux dans une volonté d'amélioration continue.

Elle s'appuie sur un système de management de la sécurité intégré, qui articule la sécurité des opérations de transport et la prévention des risques. Concrètement, ce dispositif se traduit par des rôles et responsabilités clairement définis, des mécanismes de supervision et d'audit, et la diffusion de référentiels opérationnels destinés à l'ensemble des filiales via une plateforme interne de documentation technique.

En structurant ainsi la gestion de la sécurité sur l'ensemble de son périmètre, RATP Dev garantit un niveau d'exigence élevé et homogène dans tous les réseaux exploités, tout en tenant compte des contextes réglementaires et opérationnels propres à chaque territoire.



LA DIRECTIVE SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ (SMS)

Associée à la politique Sécurité, la directive de Management de la Sécurité est définie et diffusée par la direction technique de RATP Dev, et s'applique à l'ensemble des filiales, quel que soit le mode de transport exploité.

Cette directive permet à chaque filiale d'élaborer, de mettre en œuvre et de faire évoluer son propre Système de Management de la Sécurité, cohérent avec la politique Sécurité de RATP Dev, et parfaitement adapté au contexte, à la réglementation locale et aux exigences contractuelles. Ce SMS, évalué et révisé périodiquement par chaque filiale, est un outil de maîtrise des risques.

La directive SMS repose sur trois dimensions complémentaires :

- **une composante technique :**
les outils et équipements utilisés ;
- **une composante humaine :**
les compétences, la formation et l'animation par les équipes de première ligne ;
- **une composante organisationnelle :**
les procédures et méthodes définissant la relation entre les tâches.

Une exigence d'application du standard le plus strict

Pour chaque processus de son SMS, la filiale doit se conformer aux exigences les plus restrictives entre la réglementation locale, la directive SMS de RATP Dev et les engagements contractuels. Cette règle garantit un niveau haut d'exigence, quel que soit le territoire d'exploitation.

Les collaborateurs externes, les sous-traitants et les fournisseurs sont également sensibilisés aux enjeux de sécurité et aux impacts possibles de leurs actions sur la sécurité des réseaux.



CIBLES ET INDICATEURS

ZÉRO ACCIDENT

L'engagement de RATP Dev en matière de sécurité routière et ferroviaire se traduit par un objectif sans compromis : zéro accident grave ou mortel dans chacune de ses filiales.

Pour suivre les progrès accomplis et continuer de s'améliorer, RATP Dev déploie actuellement un ensemble d'indicateurs de suivi consolidés sur l'ensemble de ses filiales.

INDICATEUR DE SUIVI

- Nombre d'incidents de sécurité entraînant des blessures graves ou un décès, filiale par filiale.



ACTIONS

UN PILOTAGE STRUCTURÉ ET FÉDÉRATEUR

R ATP Dev s'appuie sur un pilotage et une animation de la sécurité coordonnés au niveau central et impliquant l'ensemble de ses filiales. Une communauté internationale Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE) fédère les expertises, partage les retours d'expérience et harmonise les pratiques.

Cette animation s'appuie sur un référentiel technique commun, comprenant les lignes directrices, standards opérationnels et exigences techniques applicables à l'ensemble des filiales. Il est régulièrement enrichi par des bulletins de sécurité, notamment sous forme de retours d'expérience concrets. Ils visent à renforcer la vigilance collective et à inscrire l'amélioration continue dans le quotidien des équipes.

L'accompagnement des filiales s'appuie également sur des *Quarterly Business Reviews* réunissant comités de direction des filiales et représentants de la direction technique.

Ces sessions permettent d'examiner l'actualité de la sécurité, les incidents significatifs et l'avancement des plans d'amélioration. Elles favorisent aussi la transparence et la responsabilisation des équipes de direction locales.

ACTIONS

UNE EXIGENCE INTÉGRÉE DANS TOUTES LES PHASES DU CYCLE DE VIE DES CONTRATS

Dans un contexte où les réseaux sont régulièrement remis en concurrence par les autorités organisatrices de mobilité, la sécurité constitue un facteur de différenciation majeur pour RATP Dev. Lors de la phase de reprise, nos standards de sécurité sont progressivement déployés sur le réseau. Durant toute la période contractuelle, les équipes de la filiale s'appuient sur un pilotage rigoureux des indicateurs, des retours d'expérience systématiques, et une démarche d'amélioration continue avec le support des experts centraux.



ACTIONS

UN DISPOSITIF DE CONTRÔLE INTERNE EXIGEANT

R ATP Dev et ses filiales suivent des points de contrôle interne prioritaires, couvrant des enjeux critiques de sécurité. Ils portent par exemple sur la réalisation de tests d'alcoolémie, le respect des durées maximales de travail, l'application des procédures de maintenance, et le suivi des standards opérationnels essentiels.

Ces exigences font l'objet d'inspections menées par la direction de la sécurité ferroviaire et routière de RATP Dev — entre huit et dix chaque année. Elles permettent de vérifier l'application effective des standards, d'identifier les écarts et de déclencher, le cas échéant, des plans d'actions correctifs.

ACTIONS

ANTICIPER LES ACCIDENTS GRÂCE À LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

R ATP Dev développe des cartographies des zones accidentogènes sur ses réseaux routiers. Concrètement, les équipes analysent les données d'accidents, les incidents d'exploitation et les retours terrain pour identifier les zones à risque.

Ces analyses permettent d'adapter les conditions d'exploitation : ajustement des parcours, renforcement de la signalisation, adaptation des consignes de conduite ou encore ciblage des actions de sensibilisation.

Ainsi, le projet RISIKO, mené par Autolinee Toscane (bus), a conduit à l'évaluation de la dangerosité de 1 200 circuits de desserte de bus et d'autocar. Chaque circuit a fait l'objet d'une analyse de risques quantitative reposant sur l'accidentologie passée, afin de sensibiliser les conducteurs.



ACTIONS

DES DISPOSITIFS TECHNOLOGIQUES POUR PRÉVENIR LES ACCIDENTS

R ATP Dev déploie progressivement des équipements d'assistance à la conduite visant à réduire les risques d'accident, tels que des radars anticollision, des détecteurs d'angles morts, ou encore des dispositifs de détection d'enfants ou de cyclistes à proximité des véhicules.

Par exemple, à Hong Kong (tramway), un simulateur de conduite permet de reconstituer des événements de sécurité réels, renforçant ainsi la formation et la capacité de réaction des équipes.





REGARDS / CROISÉS

Dans des métiers traditionnellement masculins comme les transports publics, quels sont les leviers concrets pour renforcer la féminisation et en faire un facteur durable d'attractivité et de performance ?



Monika Queisser-Richaud
Responsable de la division des politiques sociales à l'OCDE

La féminisation commence dès le recrutement, tout en assurant un environnement de travail inclusif.

Monika Queisser-Richaud
Attirer et retenir les femmes dans les transports publics est un enjeu de performance autant que de société. Les organisations plus diversifiées sont aussi plus efficaces, car elles reflètent mieux la réalité de leurs voyageurs, qui sont majoritairement des femmes.
La féminisation commence dès le recrutement : rendre les métiers visibles auprès des jeunes femmes, valoriser la diversité des parcours et garantir la transparence salariale, tout en assurant un environnement de travail inclusif où chacune se sent légitime et en sécurité.
De bonnes pratiques existent bien sûr déjà chez RATP Dev. S'en inspirer permet de renforcer l'attractivité et la résilience des organisations, en mobilisant pleinement un vivier de talents aujourd'hui largement sous-représenté.



Helena Houia
Directrice Ressources Humaines - Digital, Data et RSE, RATP Dev

Une entreprise qui transporte des millions de voyageurs doit ressembler à la société qu'elle sert.

Helena Houia
Les femmes représentent seulement 22 % de nos effectifs à l'échelle mondiale. Or, une entreprise qui transporte des millions de voyageurs doit ressembler à la société qu'elle sert.
Plus de diversité dans les parcours, c'est une qualité de service améliorée, plus d'innovation, et un dynamisme renforcé des équipes. De plus, dans un contexte de recrutement parfois tendu, féminiser nos métiers et améliorer la représentativité de nos équipes renforce l'attractivité de notre entreprise. Et il s'agit d'emplois locaux !
Progresser implique une action structurée dans la durée. Outre le recrutement et l'attractivité des métiers, nous veillons à ce que les femmes qui nous rejoignent puissent s'épanouir au sein d'une culture de travail inclusive, soutenue par la formation des managers à la diversité.

ZOOM SUR NOS ENJEUX PRIORITAIRES ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET PARITÉ FEMMES-HOMMES



NOTRE DÉMARCHE

En cette année de transition vers le rapport de durabilité, nous choisissons de ne traiter dans la section Collectif de notre rapport RSE que les politiques, actions, cibles et indicateurs associés à l'éthique des affaires et à la parité femmes-hommes (sous-sujets d'ESRS S1, S2 et G1). Nous y présentons nos programmes pour renforcer la culture de l'éthique au quotidien. Nous faisons également figurer les différents dispositifs visant à promouvoir la féminisation de nos métiers.

AUTRES ENJEUX COLLECTIFS

En complément de ces enjeux prioritaires, RATP Dev déploie également des feuilles de route sur trois autres enjeux collectifs :

- l'attractivité et la marque employeur ;
- les attentes des autorités organisatrices de la mobilité ;
- la diversité.



NOTRE FEUILLE DE ROUTE

- > Garantir que tous les collaborateurs connaissent les règles du **code éthique** et du **code de conduite des affaires**.
- > Assurer l'accès de toutes les parties prenantes au **dispositif de signalement et de traitement des alertes**.
- > **Féminiser nos équipes**, y compris les équipes de direction.



NOS ACTIONS

- > Un programme de formation à l'éthique ciblé par typologie de métiers
- > Un réseau conformité déployé dans chaque filiale et pays
- > Des formations pour lutter contre les biais cognitifs
- > Un programme de développement professionnel destiné aux femmes

NOS CIBLES

0
condamnation
pour non conformité
éthique

25%
de femmes¹
dans les effectifs
d'ici 2030

40%
de femmes¹ dans
les équipes de direction
d'ici 2030

1. En tant qu'entreprise internationale, nous nous engageons à favoriser un environnement de travail inclusif, tout en veillant à ce que nos politiques et nos pratiques respectent les cadres juridiques et réglementaires propres à chacun des pays dans lesquels nous opérons.



Éthique des affaires

POLITIQUE

UN PROGRAMME DE CONFORMITÉ STRUCTURÉ POUR PRÉVENIR, DÉTECTER ET CORRIGER SI BESOIN

La prévention s'appuie sur le code éthique et le code de conduite des affaires du Groupe RATP, qui s'appliquent à tous les collaborateurs de RATP Dev et de ses filiales, ainsi que sur une procédure d'évaluation des tiers et un dispositif de formation renforcé. La détection repose sur un dispositif d'alerte, la réalisation de contrôles internes pour s'assurer du déploiement de la procédure anticorruption, ainsi que sur des contrôles comptables. Enfin, la correction s'appuie sur un régime disciplinaire formalisé et la mise en place d'actions correctives.

Ce programme est encadré par l'engagement résolu de la direction générale qui place l'éthique, la transparence et la responsabilité au cœur de la culture de RATP Dev.



ENJEUX ET OBJECTIFS

ÉTHIQUE, FÉMINISATION : DES ENJEUX INDISSOCIABLES DE LA CONFIANCE

Opérer dans seize pays, c'est composer avec des contextes réglementaires, culturels et politiques très différents — et maintenir partout le même niveau d'exigence éthique. RATP Dev relève ce défi en structurant une éthique des affaires robuste au sein de chaque filiale.

Partout dans le monde, le transport public est un secteur traditionnellement masculin. Or nous sommes convaincus qu'un opérateur responsable doit s'assurer que ses équipes comprennent et reflètent la diversité de leurs voyageurs - qui sont souvent majoritairement des femmes. C'est aussi un enjeu d'attractivité, notamment dans des contextes de recrutement tendus.





ACTIONS

UN SYSTÈME D'ALERTE ACCESSIBLE

Depuis 2018, RATP Dev a mis en place un système d'alerte ouvert à l'ensemble de ses collaborateurs, actuels ou anciens, ainsi qu'aux candidats et aux prestataires.

Il est accessible via une plateforme digitale disponible en cinq langues (français, anglais, italien, arabe et chinois) ou par l'intermédiaire d'une boîte mail dédiée.

Ce dispositif permet de signaler un éventuel crime ou délit, une violation des lois et règlements applicables, une menace pour l'intérêt général, une violation grave des droits humains, de la santé ou de l'environnement, ou encore un manquement au code éthique et au code de conduite. L'émetteur ou émettrice de l'alerte peut rester anonyme et bénéficie d'une protection contre tout risque de représailles. La personne visée bénéficie quant à elle de la présomption d'innocence pendant la durée des investigations.

Le traitement des alertes est assuré par des collaborateurs formés, sous la supervision du Comité Conformité et Éthique de RATP Dev.

ACTIONS

UN DISPOSITIF DE CONTRÔLE INTERNE POUR ANCRER L'INTÉGRITÉ DANS LE QUOTIDIEN

Pour prévenir les risques liés aux conflits d'intérêts, chaque filiale dispose d'un registre des cadeaux et invitations — offerts et reçus. Chaque cadeau ou invitation fait ainsi l'objet d'une déclaration formelle, ce qui permet d'identifier et traiter toute situation susceptible de compromettre l'intégrité des décisions.

Ce dispositif s'inscrit dans un cadre plus large, reposant sur deux leviers complémentaires. D'une part, des contrôles internes permettent de vérifier la conformité des écritures comptables des filiales et de détecter toute dissimulation de malversation. D'autre part, le tableau de bord anticorruption, mis en place début 2024, décline les indicateurs de performance des piliers de la loi Sapin II dans chaque pays couvert, pour suivre et accompagner la progression de chaque entité.



CIBLES ET INDICATEURS

L'ÉTHIQUE, UNE AFFAIRE COLLECTIVE

CIBLE

Les efforts déployés par RATP Dev en matière d'éthique et de conformité soutiennent un objectif : aucune condamnation liée à des questions de conformité.

INDICATEURS

- **Zéro condamnation** liée à des questions de conformité en 2025
- **100%** des filiales contrôlées sont couvertes par un système d'alerte éthique en 2025

ACTIONS

LA FORMATION : UN SOCLE EXIGEANT

RATP Dev déploie un dispositif de formation anticorruption que les salariés exposés aux risques de corruption et/ou trafic d'influence suivent obligatoirement. En complément, celles et ceux dont le rôle les expose le plus suivent une formation spécifique avec une mise en pratique. Elle fait l'objet d'une formation continue tous les deux ans.

En complément, une formation dédiée à la protection des informations confidentielles, co-construite par les équipes conformité, sûreté et cybersécurité, cible en priorité les collaborateurs manipulant des données sensibles (personnelles, financières, contractuelles...).



ACTIONS

MOBILISER TOUTES LES FILIALES : LE TONE FROM THE TOP

Pour garantir un pilotage au plus près du terrain, le déploiement des actions s'appuie sur un réseau de conformité structuré, avec des relais identifiés dans chaque pays et des instances dédiées qui assurent un suivi régulier des enjeux de conformité. Ce réseau est aussi un relai essentiel pour diffuser le programme de communication *Tone from the top*, dédié à l'éthique et à la conformité.

UNE MOBILISATION EXEMPLAIRE



Pour renforcer la culture éthique et l'appropriation des règles de conformité, un quiz de sensibilisation a été adressé à l'ensemble des collaborateurs à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre la corruption. L'équipe de CAMCO (Riyad, métro) s'est distinguée en remportant le challenge, illustrant une forte mobilisation collective.

ENGAGER LA CHAÎNE DE VALEUR

Notre filiale du Caire (métro, train) a organisé un *Supplier Day* réunissant ses principaux fournisseurs pour les sensibiliser aux exigences éthiques. Cette initiative illustre la volonté d'embarquer nos partenaires dans une exigence partagée, et de diffuser la culture de l'éthique au-delà de nos propres équipes.



Parité Femmes-Hommes

POLITIQUE UNE FEUILLE DE ROUTE PARITÉ

Dans un secteur du transport public très majoritairement masculin, la féminisation des équipes est un enjeu à la fois de représentativité (pour nos voyageurs) et d'attractivité (pour nos recrutements).

Au-delà des objectifs que nous nous fixons à l'échelle de RATP Dev, nous comparons le taux de féminisation de chacune de nos filiales avec celui de l'emploi dans leur pays. Cela permet de décliner l'objectif global en cibles ambitieuses mais réalistes localement.

Ainsi, les taux de féminisation de nos filiales du Caire (15,3%), de Riyad (30,1% pour le métro) et de Johannesburg (52,9%) se situent autour (voire au-dessus !) du taux de participation des femmes dans l'emploi en Égypte, en Arabie saoudite et en Afrique du Sud. Les progrès sont parfois remarquables, non seulement dans les chiffres mais aussi dans la nomination de femmes exceptionnelles qui deviennent « rôles modèles » pour toutes les autres.

Plus généralement, notre politique de recrutement et de mobilité interne interdit strictement toute discrimination, conformément au code éthique en vigueur dans notre organisation.

En particulier, nous nous engageons sur :

- l'équité de traitement entre toutes les candidatures ;
- la publication exhaustive des offres disponibles ;
- le déploiement de formations de sensibilisation aux biais cognitifs ;
- l'absence de tout conflit d'intérêt dans le processus de sélection.

Cette politique vient compléter une stratégie de marque employeur ambitieuse et responsable, tournée vers tous les talents.

CIBLES ET INDICATEURS

FÉMINISER LES EFFECTIFS

Entre 2022 et 2025, RATP Dev est passée de 15 % à 21,8 % de femmes dans ses effectifs¹. Une progression remarquable, dans un secteur où aucun point ne se gagne sans effort. Cette trajectoire est encourageante, mais le chemin reste long.

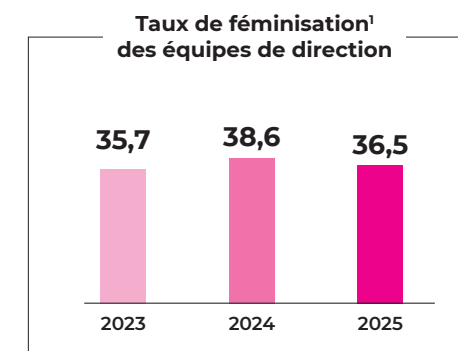
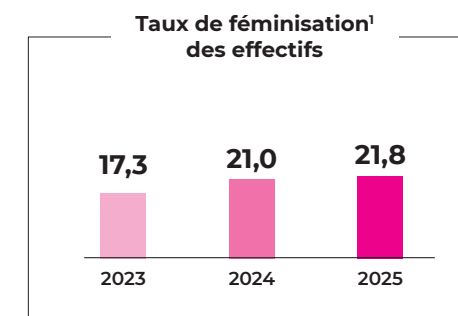
C'est pourquoi des objectifs ambitieux ont été fixés pour 2030.

CIBLES

- 25 % de femmes¹ dans les effectifs ;
- 40 % de femmes¹ dans les équipes de direction.

INDICATEURS DE SUIVI

- Part des femmes¹ dans les effectifs : **21,8 % en 2025** ;
- Part des femmes¹ dans l'encadrement : **36,5 % en 2025**



1. En tant qu'entreprise internationale, nous nous engageons à favoriser un environnement de travail inclusif, tout en veillant à ce que nos politiques et nos pratiques respectent les cadres juridiques et réglementaires propres à chacun des pays dans lesquels nous opérons.



ACTIONS

UN OUTIL DE GESTION DES RECRUTEMENTS POUR APPUYER LA FÉMINISATION

Avec plus de 3 500 postes à pourvoir chaque année à travers le monde, RATP Dev utilise depuis 2024 une plateforme de recrutement digitale unique. Elle permet aux équipes (RH et managers) de garantir l'équité des processus de sélection et offre une meilleure visibilité sur les profils des candidats. Par exemple, nous pouvons suivre la proportion de candidatures féminines sur un poste ou dans un pays donné, et engager d'éventuelles mesures correctives ciblées, dans le respect des cadres réglementaires applicables localement.

ACTIONS

UN PROGRAMME DE SENSIBILISATION EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE LA FÉMINISATION

Pour embarquer les dirigeants dans une démarche de diversité, RATP Dev a engagé un partenariat avec l'INSEAD autour du programme de formation exécutif *Advancing Diversity and Inclusion*, reconnu à l'échelle internationale. Destiné à un nombre limité de collaborateurs, il vise à renforcer leur capacité à promouvoir l'inclusion dans leur organisation et à faire de la diversité un levier concret de performance.

En 2025, RATP Dev a lancé le programme *HER Move*, un programme pilote de développement professionnel destiné aux femmes de l'organisation. Organisé sous forme de quatre ateliers en ligne de trois heures, il vise à accompagner les femmes dans le développement de leur identité professionnelle, le renforcement de leur confiance en elles, et l'optimisation de leur leadership.

Dans cette même dynamique, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, RATP Dev a lancé en 2025 une campagne interne intitulée *Celebrating our women*, mettant en avant des portraits de collaboratrices du monde entier. De nombreuses filiales de RATP Dev ont aussi mis les femmes à l'honneur à cette occasion : à Johannesburg, notre filiale a clôturé le mois de la femme par une célébration sous le thème « ELLE possède SON histoire », avec notamment le témoignage de la directrice de filiale. L'ensemble de ces initiatives valorise la diversité des parcours et contribue à renforcer la visibilité des « rôles modèles » féminins au sein de l'organisation.

POUR ALLER PLUS LOIN :

FAIRE PLUS POUR NOS CLIENTS ET NOS PASSAGERS

_Ancrage territorial et Attentes des clients

Youth for Mobility

Pour imaginer l'avenir de la mobilité, il faut donner la parole à celles et ceux qui auront besoin de se déplacer demain. C'est dans cet esprit que RATP Dev a lancé *Youth for Mobility*, une initiative destinée à explorer les mobilités à l'horizon 2050.

En 2025, des ateliers ont ainsi été organisés à Nancy (France) et Copenhague (Danemark), chacun invitant une vingtaine de jeunes à se projeter dans différents scénarios intégrant les principales évolutions climatiques, technologiques et sociétales. Grâce aux techniques de *design fiction*, les participants imaginent de futurs modes de vie réalistes, puis les usages en matière de transport qui leur correspondent.

Ces ateliers nourrissent la réflexion de RATP Dev et des autorités organisatrices de mobilité sur l'évolution des réseaux et des services.



Fondation

L'ancrage territorial de RATP Dev se reflète également dans les actions soutenues par la Fondation Groupe RATP, qui accompagne des projets associatifs à fort impact favorisant l'insertion sociale. En 2025, la Fondation a accompagné quinze projets dans des territoires où RATP Dev est présente. Ainsi, au Caire (métro et train), le programme *Bridges of Opportunities* accompagne des jeunes vivant dans la rue vers l'autonomie et l'emploi, avec une attention particulière portée aux jeunes filles. 120 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement comprenant formation, développement de compétences, et construction d'un projet professionnel. Les équipes de la filiale RATP Dev Mobility Cairo participent à cette dynamique en offrant des visites immersives des infrastructures de transport, 60 mois cumulés de stages, et la mobilisation de 25 collaborateurs comme mentors pour accompagner ces jeunes pendant 18 mois.

Associations d'élus

En France, RATP Dev entretient un dialogue régulier avec les collectivités, et notamment avec des associations d'élus : Régions de France, France urbaine, et Villes de France.

La participation de l'entreprise aux congrès annuels, commissions thématiques et débats organisés par ces associations permet aux équipes d'échanger avec les élus et les administrations sur les enjeux de mobilité, d'innovation et de transition écologique.

Ce dialogue prend également la forme de prises de parole lors d'événements institutionnels, d'interviews d'experts ou encore de visites de réseaux organisées pour des délégations d'élus.



_Satisfaction des voyageurs

Les équipes Marketing du siège et des filiales se sont organisées en *taskforces* internationales pour partager les meilleures pratiques locales et imaginer ensemble les solutions les plus pertinentes pour améliorer l'expérience des voyageurs et favoriser ainsi le report modal.

Accessibilité de l'information

Une étude menée au Caire a révélé qu'une part importante de la population se trouve en situation de handicap léger et rencontre des difficultés pour lire ou entendre les informations diffusées sur le réseau. Les équipes ont alors simplifié la signalétique de la ligne de métro et formé les personnels en contact avec les voyageurs à la langue des signes, afin de rendre le réseau plus accessible.

De même, notre filiale toscane (bus) mène un dialogue régulier avec des associations locales représentant les personnes en situation de handicap, pour adapter et améliorer la qualité de l'information voyageurs.

Nouveaux services

Au Caire (métro), les équipes réunissent deux fois par an des panels clients afin de faire remonter les attentes des voyageurs – par exemple, le souhait de disposer d'un Wi-Fi gratuit dans les stations. Pour y répondre, un partenariat a été noué avec Orange, qui finance les investissements nécessaires en échange d'un partage des recettes publicitaires.

Un dispositif similaire sera déployé au Maroc en 2026.

Évolution des usages

Dans le cadre de la plupart des réponses aux appels d’offres, nos équipes interrogent des utilisateurs et des non-utilisateurs du réseau afin de comprendre les usages, décrypter les attentes et identifier les freins à l’utilisation du transport public. Ces données contribueront à estimer l’impact de nos propositions sur la fréquentation et le report modal.



© Bertrand Lefebvre, agent commercial de conduite, Réseau Twisto, Caen la mer



Grands événements et gestion des flux

Les réseaux de transport sont mis à l’épreuve lors de grands événements, lorsque des millions de visiteurs s’ajoutent aux flux habituels.

La préparation en amont est déterminante pour assurer la fluidité des déplacements.

Les taskforces internationales accompagnent les filiales dans la préparation de ces rendez-vous majeurs :

- à Casablanca, au Maroc (tramway et BHNS) pour la Coupe d’Afrique des Nations 2025 et la Coupe du Monde de football en 2030 ;
- à Riyad, en Arabie saoudite (métro et bus) pour les Jeux asiatiques 2027, l’Exposition universelle 2030 et la Coupe du Monde de football en 2034.

Les équipes sont également mobilisées pour accompagner des événements récurrents, comme la Fête des Lumières à Lyon, le Printemps de Bourges, Jazz à Vienne, les fêtes de Bayonne ou encore le Festival interceltique de Lorient.

INDICATEURS

	2022	2023	2024	2025
--	------	------	------	------

ENVIRONNEMENT				
Émissions de GES liées à la traction (grammes éq. CO ₂ /km)	1 268	1 413	1 216 ¹	1 361
Nombre de sites certifiés ISO 14001	124	124	80	102
Consommation totale d’eau issue d’un réseau public de distribution (litres/km)	1,69	1,37	0,96 ²	1,71
Quantité totale de déchets dangereux (tonnes)	1 354	3 863	3 124 ³	3 979

SOCIAL				
Formation : nombre d’heures / an / employé.e	22,3	20,2	21,4	23,1
Taux d’absentéisme (Ta)	7,2%	5,6%	4,1%	4,6%
Taux de renouvellement des salariés	16,0 %	15,7 %	16,0 %	12,9 %
Taux de fréquence des accidents du travail (Tf) ⁽⁴⁾	15,3	13,9	19,7	22,4
Taux de gravité des accidents du travail (Tg) ⁽⁴⁾	0,7	0,7	1,3	1,2

SOCIÉTAL				
Nombre de projets de la Fondation Groupe RATP sur les territoires RATP Dev	15	9	9	15
Montant des projets de la Fondation Groupe RATP sur les territoires RATP Dev	192 k€	217 k€	158 k€	309 k€

COLLECTIF				
Taux de féminisation des effectifs	14,7 %	17,3 %	21,0 %	21,8 %
Taux de féminisation des équipes de direction	29,7 %	35,7 %	38,6 %	36,5 %
Part des filiales et entités contrôlées (art. L-233-3 C. com.) couvertes par un système d’alerte éthique	100 %	100 %	100 %	100 %

1. Hors filiales Londres, États-Unis, RD Berry, Ondéa, Marinéo, TBK et TAC (TP2A).
2. Hors filiales Londres, États-Unis, Cilia, TBK, Start, TAC (TP2A) et Ondéa.
3. Hors filiales Londres, États-Unis, TBK et Ondéa. Déchets dangereux : Autolinee Toscane a rénové de nombreux bus (déchets dangereux en Italie).
4. Évolution des taux de fréquence et de gravité principalement liée à l’évolution du périmètre de reporting (hors TBS et Ondéa).

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Pour les données quantitatives, le périmètre d'étude comprend 53 filiales représentant 91 % du chiffre d'affaires consolidé et 87 % des effectifs de RATP Dev. Un important travail a été mené pour accroître le périmètre de collecte tout en poursuivant sa fiabilisation : en 2024, 46 filiales étaient intégrées au périmètre de la DPEF, représentant 84% du chiffre d'affaires consolidé et un peu plus de 66 % des effectifs.

A. Méthodologie - Modèle d'affaires

Le modèle d'affaires est un schéma global et simplifié. Il varie selon les modalités contractuelles propres à chaque réseau ou filiale de transport. Il a été élaboré en 2024 par itération avec les experts de différentes directions de RATP Dev (Technique, RH, RSE, Risques, Finance, Stratégie, Communication).

B. Méthode d'évaluation des impacts, risques et opportunités

RATP Dev a réalisé en 2024 son analyse de double matérialité pour se préparer à la réglementation CSRD, ce qui a conduit à identifier les risques, impacts et opportunités (IRO) de l'entreprise. Cette analyse a été menée conjointement par les équipes RSE et les experts métiers de RATP Dev (direction technique, direction des ressources humaines, direction juridique) en 2 étapes : identification des IRO par ESRS, puis évaluation du risque brut en termes de gravité et d'occurrence.

C. Méthode de calcul des indicateurs

Les indicateurs sont calculés selon une méthodologie conjointement définie par le Groupe RATP, les équipes RSE et les experts métier de RATP Dev. Elle est conforme aux exigences de la CSRD et reprise dans le guide du reporting RSE 2025 accessible via l'outil de reporting et commun à toutes les filiales analysées. Des contrôles sont réalisés afin de s'assurer que chacune respecte cette méthodologie.

D. Échantillonnage

Le périmètre de reporting est constitué des filiales au chiffre d'affaires supérieur à 3 M€ pour les filiales de transport urbain et 7 M€ pour les filiales de transport interurbain, et pour les filiales ayant un an minimum d'exploitation pour disposer de données fiables. Pour ce qui concerne RDSA, siège de RATP Dev, les données environnementales sont prises en compte dans le périmètre du présent document. Le calcul des kilomètres circulés inclut cette année la sous-traitance.

Édition septembre 2026
Publication de la direction RSE rattachée à la direction Clients & Engagement
Document non contractuel

Conception, rédaction, réalisation et traduction
ici&demain, Mahaut de Malliard, Encotext

Crédits photos
© Bombela Operating Company © CAMCO © Hong Kong Tramways © RATP Dev Casablanca
© RATP Dev France - Suisse © RATP Dev Italia © RATP Dev Mobility Cairo © RATP Dev USA
© Tootbus © Photothèque RATP © Photothèque RATP Dev, DR

Rapport imprimé par Handiprint, entreprise adaptée

Merci à toutes les équipes de RATP Dev pour leur engagement déterminé en faveur de nos clients, de l'environnement, de nos collaborateurs, de nos communautés, et du transport public.



Nous adressons nos sincères remerciements à Bertrand Lefebvre, agent commercial de conduite au sein de RATP Dev Caen la mer, pour les photos du réseau Twisto (voir pages 15 et 54).

