



Rapport de responsabilité

Contribution économique, sociale
et environnementale d'EY en France

Janvier 2021



EY

Building a better
working world

Sommaire

Ce rapport a été conçu pour être visualisé en ligne.
Pour une lecture optimale, retrouvez-le sur ey.com/fr/rse

05 Éditorial

07 EY en quelques chiffres

09 Synthèse

EY en France

11 EY en France

15 Trois tendances qui affectent particulièrement nos métiers

17 Notre écosystème

19 Gouvernance et actionnariat

21 Éthique, indépendance et transparence

Description des enjeux RSE et perspectives

23 Analyse de matérialité

Enjeu 1 :

Créer durablement de la valeur pour nos clients

27 Assurer la qualité du service et la satisfaction client

29 Accompagner nos clients dans leur transformation durable

31 Protéger les données et assurer la sécurité de l'information

33 S'ancrer dans notre territoire

35 Contribuer à l'innovation

Enjeu 2 :

Développer nos talents dans un environnement humain

39 Attirer les talents

41 Développer nos talents

43 Assurer le bien-être au travail dans cette période de transformation

45 Favoriser la diversité et renforcer l'inclusion (D&I)

49 Accroître la flexibilité des carrières

Enjeu 3 :

Avoir une empreinte sociétale positive

53 Agir et permettre à nos collaborateurs de s'impliquer dans la société

55 Réduire notre empreinte environnementale

57 Note méthodologique

Éditorial

Éric Fourel
Président d'EY en France



Les enjeux sociaux et environnementaux ont pris une dimension encore plus fondamentale avec la crise sanitaire.

Chez EY, nous sommes convaincus que cette crise peut créer les conditions d'une conscience plus aigüe encore dans la façon dont les entreprises font vivre au quotidien leurs engagements sociaux et environnementaux. Elle souligne en effet la nécessité d'une attention de tous les instants portée à l'autre, en particulier aux personnes les plus vulnérables, et nous rappelle que l'humain est au cœur de toute construction entrepreneuriale.

Dans ce nouvel environnement, les relations de confiance réciproques sont la condition essentielle de la réussite : confiance envers les collaborateurs, notamment pour qu'ils ne relâchent en rien leur engagement en dépit de conditions de vie plus difficiles ; confiance des collaborateurs envers leur entreprise et la société pour assurer leur sécurité au travail et créer un environnement professionnel résilient et agile. Confiance aussi au niveau de l'ensemble des parties prenantes d'EY pour que notre capacité à créer de la valeur et remplir notre rôle sociétal soit pleinement réalisée.

La performance durable d'EY en France repose en définitive avant tout sur la confiance collective de ses collaborateurs et leur engagement individuel, ainsi que sur la confiance que lui accordent ses clients. Nous montrer digne de cette confiance est donc naturellement notre obsession permanente.

C'est pourquoi nous devons continuer à agir, plus que jamais, sur chacun des points critiques de notre écosystème de façon à démontrer que nos actions convergent de manière cohérente vers un développement durable et responsable pour nos équipes, nos clients et la planète.

Comment ? Chez EY, nous nous sommes fixés des objectifs audacieux sur chacun des piliers de notre stratégie qui consistent en des mesures concrètes détaillées dans ce rapport : plus d'inclusion, d'éthique, de qualité, de compréhension des enjeux RSE et moins de consommation, d'émissions carbone, de gaspillage.

Pourquoi ? Parce que chez EY, nous voulons apporter toute notre contribution à l'émergence d'une nouvelle performance plus responsable, fondée sur une vision partagée par l'ensemble des acteurs économiques des droits humains et de la préservation de la planète. ■

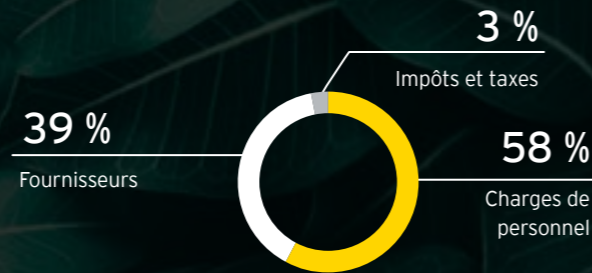
EY en quelques chiffres

Les activités d'EY en France, incluses dans EMEA, sont regroupées au sein de deux régions : FSO, qui rassemble l'ensemble des activités *Financial services* dans 18 pays européens ; et depuis le 1^{er} juillet 2017, *Western Europe Maghreb* (WEM).

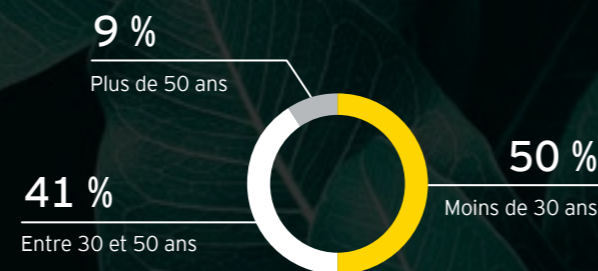
En septembre 2018, la région WEM a été élargie à neuf pays de l'Afrique francophone : le Cameroun, le Tchad, le Congo, la RDC, la Guinée Équatoriale, le Gabon, la Guinée, la Côte d'Ivoire et le Sénégal.

EY accompagne dans le monde plus de 200 000 clients, aussi bien des grands groupes internationaux que des entreprises nationales et locales.

RÉPARTITION DE LA VALEUR CRÉÉE EN FRANCE (en part de chiffre d'affaires)



RÉPARTITION DES COLLABORATEURS par tranche d'âge



EY DANS LE MONDE



Indice d'engagement* des collaborateurs : 73 % (stable)

48 % de femmes dans les effectifs

790 000 heures de mécénat de compétences

+150 pays

768 kteq CO₂ empreinte carbone des émissions de GES (scopes 1 à 3)

EY AU SEIN DE LA RÉGION WEM



Indice d'engagement* des collaborateurs : 71 %

8/10 de satisfaction client

EY EN FRANCE



Indice d'engagement* des collaborateurs : 67 %

19 % de femmes associées 8/10 de satisfaction client

341 associés 17 villes

6,86 jours de formation 22 % de collaborateurs en région

NOS VALEURS



ACQUISITIONS

Le 31 juillet 2020, EY a acquis la société **Kalydia**, acteur reconnu en matière de solutions SAP. Cette opération intervient dans un contexte où le besoin de transformation et d'accélération du passage au digital devient un élément essentiel des stratégies de toutes les entreprises. Grâce à cette intégration, nous franchissons une nouvelle étape en renforçant nos compétences technologiques, et accroissons notre capacité à accompagner au mieux nos clients pour réussir leurs programmes de transformation sur l'ensemble des dimensions, à la fois fonctionnelles, technologiques et humaines.

PACTE MONDIAL

EY est signataire du *Pacte mondial des Nations Unies* et rend régulièrement compte de l'application de ses principes.

NOS CLIENTS

+ 200 000 CLIENTS DANS LE MONDE

GRANDS GROUPES INTERNATIONAUX (français et étrangers)

SECTEUR PUBLIC ET NON LUCRATIF

MARCHÉ DES ENTREPRENEURS

76/100

En mai 2020, EcoVadis a conduit une évaluation RSE d'EY France, basée sur quatre piliers : Social, Environnement, Éthique des affaires et Achats responsables.

Son score global place EY France dans le top 1 % des entreprises du secteur Activités juridiques et comptables (*Legal and accounting activities*).

* L'enquête d'engagement annuelle n'a pas été menée en 2020, afin de se concentrer sur des enquêtes relatives à la gestion de la situation sanitaire.

Synthèse

Au cours de cette année 2020, la stratégie RSE d'EY, par définition durable, est logiquement restée centrée sur les enjeux à long terme que nous avons définis autour de notre capacité à innover et contribuer à la confiance dans le monde économique, de la mise en place d'un cadre de travail permettant à chacun de déployer et faire grandir ses compétences dans un environnement inclusif, et de notre engagement dans la société.

La crise sanitaire a bien évidemment bouleversé notre quotidien, mais pas notre horizon ; nous avons donc poursuivi nos efforts d'amélioration sur nos enjeux, qui sont plus que jamais essentiels à l'élaboration d'un nouvel avenir post-pandémie. Leur champ d'action et leur progression impliquent l'intégralité des missions et des métiers d'EY. Ils sont en lien avec notre stratégie mondiale, NextWave, dont les ambitions sont de créer de la valeur durable pour nos clients, nos collaborateurs, la société et l'entreprise.

ENJEU 1 Créer de la valeur durable pour nos clients

En nous engageant à fournir à nos clients un accompagnement attentif, avec des audits de qualité, des conseils pertinents et une expertise technique et sectorielle robuste, nous créons les conditions de leur confiance envers l'économie mondiale.

Du fait de la variété de ses clients et missions et du travail de veille effectué, EY est un observateur du monde économique et des tendances qui y sont à l'œuvre. Nous avons donc aussi pour mission d'aider nos clients à innover en prenant en compte les bouleversements tant technologiques que sociétaux et environnementaux aujourd'hui, y compris ceux de la crise sanitaire. Et de les guider vers une croissance durable, seule à même d'assurer un développement serein de leur activité, en alignement avec la première ambition de notre stratégie NextWave : créer de la valeur à long terme pour nos clients. En ce sens, la formation de nos collaborateurs aux enjeux RSE est clé, afin d'accompagner nos clients dans la prise en compte de ces enjeux.

En agissant en ce sens, nous contribuons au 8^e des **Objectifs de développement durable des Nations Unies** qui vise à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

ENJEU 2 Développer nos talents dans un environnement humain

Notre seconde ambition NextWave consiste à créer de la valeur à long terme pour nos collaborateurs, ce qui est essentiel tant pour eux que pour nous puisqu'ils sont le fondement de notre performance. Cela implique de les attirer, mais aussi de leur donner les moyens de grandir et de nous adapter à leurs envies d'évolution, afin qu'ils construisent leur propre chemin dans notre entreprise et s'y épanouissent.

Nous portons donc nos efforts sur la qualité de l'expérience que nous offrons à nos collaborateurs, bien entendu au cœur de leurs métiers, sur leurs missions, mais également dans notre suivi de carrière et sur la variété des programmes d'accompagnement et de formation qui couvrent un éventail de domaines très large avec différents supports et modes d'apprentissage. L'objectif est de développer leur employabilité, que leur carrière se poursuive au sein d'EY ou dans d'autres entreprises. Enfin, nous proposons à nos collaborateurs un quotidien de travail et des parcours de carrière toujours plus flexibles, en phase avec leurs aspirations.

Cette ambition doit se bâtir sur un socle solide : la confiance, primordiale pour que chacune et chacun de nos collaborateurs puisse déployer la pleine mesure de son talent. Cela demande que nous soyons toujours plus attentifs à eux, toujours plus à l'écoute de leurs besoins professionnels et de leurs envies et que nous nous assurions du bien-être de chacun et chacune, dans la droite ligne de notre raison d'être, **Building a better working world**.

TABLEAU DE BORD

Afin de mesurer les progrès liés aux actions initiées, nous souhaitons désormais rendre public un tableau de bord d'indicateurs. Il se trouve en introduction de chacun de nos enjeux.

Nous souhaitons intensifier le développement d'un environnement de travail bienveillant et inclusif, d'une grande richesse intellectuelle et humaine, qui s'est concrétisé cette année par une réflexion générale sur le maintien des liens humains et d'une culture d'entreprise vivace malgré les contraintes sanitaires. Car, si le travail à distance est possible dans nos métiers, ménager des moments d'échanges reste clé pour préserver nos liens humains, le bien-être au travail et notre culture d'entreprise.

Nous souhaitons en complément renforcer la compréhension que nos collaborateurs ont du sens de leurs missions et le faire converger avec leurs projets et aspirations, afin que leur métier et leur expérience soient pleinement intégrés dans le sens qu'ils souhaitent donner à leur vie.

ENJEU 3 Avoir une empreinte sociétale positive

Enfin, bien que notre empreinte environnementale soit faible, nous œuvrons à la minimiser et avons par exemple modifié notre politique de déplacements professionnels en incitant à utiliser le train pour les trajets pouvant être effectués en moins de 4 heures et en vue de proposer une aide à l'acquisition de vélos pour les trajets quotidiens entre domicile et bureau.

Pour finir, nous encourageons nos collaborateurs à donner de leur temps et à partager leurs compétences au sein de notre pôle Engagement. Ce dernier leur propose toute une palette de possibilités pour mobiliser leurs compétences au profit de projets d'utilité sociale. Cela leur permet de créer de la valeur à long terme au sein de notre société, comme le veut la troisième ambition de notre stratégie NextWave.

EY en France

Nos métiers

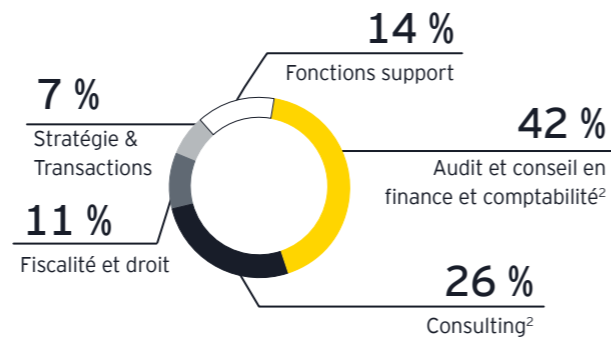
EY s'est construit autour de quatre métiers : l'audit, le conseil, la fiscalité et le droit, ainsi que les transactions. Notre expertise et la qualité de nos services contribuent à créer les conditions de la confiance dans l'économie et les marchés financiers.

La coordination de nos métiers est un enjeu essentiel pour répondre aux demandes de nos clients, nécessitant d'allier des compétences multiples et complémentaires.

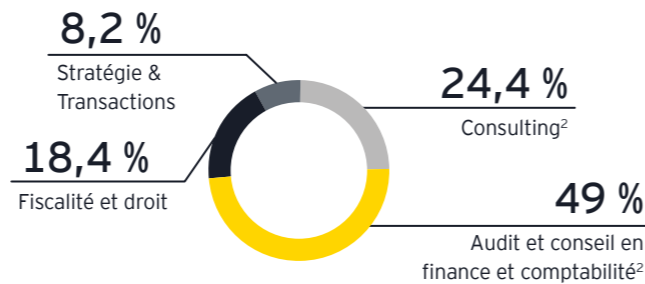
Notre organisation est matricielle : en complément de notre approche métier, une approche sectorielle permet à nos collaborateurs et associés de maîtriser les enjeux propres aux activités de leurs clients. Ce maillage d'expertises est déployé quelle que soit la nature de nos missions et nous permet de proposer à nos clients un accompagnement sur mesure et une approche pluridisciplinaire complète.

Le caractère réglementé de certains de nos métiers (commissariat aux comptes, expertise comptable, profession d'avocat) renforce notre exigence d'indépendance et de rigueur professionnelle. Les obligations qui s'imposent à nous, notamment en termes d'incompatibilité de services, de rotation obligatoire de nos mandats, de gestion de conflits d'intérêts ou de secret professionnel sont autant de gages de notre engagement en faveur d'un environnement professionnel plus éthique.

RÉPARTITION DES COLLABORATEURS [G4-LA12]¹



RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES



¹ Référence du *Global Reporting Initiative*.

² Hors transactions.

AUDIT ET CONSEIL EN FINANCE ET COMPTABILITÉ



Jean-Roch Varon

Associé en charge de notre département *Audit et conseil en finance et comptabilité*

“

Par l'audit, le conseil en finance et comptabilité, l'expertise Forensics (*compliance*, investigations et arbitrages) et le conseil en RSE, nous aidons les organisations à renforcer la confiance des investisseurs, à répondre aux contraintes réglementaires et à soutenir une croissance durable.

Dans le contexte sanitaire actuel, notre audit digital qui s'appuie sur des outils et technologies avancées nous permet de réaliser la majeure partie de nos travaux d'audit à distance tout en garantissant la fiabilité et la sécurité des données pour nos clients, afin de répondre aux enjeux de qualité intrinsèques à notre métier et attendus par nos parties prenantes.

Nos équipes de conseil en performance et transformation durables accompagnent les organisations dans leur transformation RSE depuis 1995. Elles continuent de se renforcer : pour les aider dans la transformation de leur modèle d'affaire ; pour se conformer aux évolutions réglementaires (performance extra-financière, devoir de vigilance, etc.) et pour répondre aux attentes croissantes des parties prenantes pour une communication plus transparente et une croissance plus durable.

2 609
collaborateurs

- Aider nos clients à répondre aux besoins de transparence et de fiabilité des informations financières et extra-financières
- Valider à l'usage des tiers la qualité et la sincérité de l'information chiffrée
- Accompagner nos clients dans leurs problématiques comptables (normes, processus, opérations)
- Évaluer les dispositifs antifraude et anticorruption, enquêter sur les allégations et analyser les données

CONSULTING



Bertrand Baret

Associé en charge de notre département *Consulting*

“

Cette année, EY Consulting s'est repositionné comme spécialiste de la transformation et de la digitalisation - nous permettant de faire de notre capacité d'innovation notre principal atout.

Une transformation d'entreprise réussie repose sur trois facteurs : une approche centrée sur l'humain, synonyme de différenciation, l'adoption de nouvelles technologies, source de valeur, ainsi que l'innovation à grande échelle, que reflètent les trois piliers de notre organisation : *People Consulting*, *Technology Consulting* et *Business Consulting*.

Face aux plans de relance, se transformer est plus que jamais une nécessité. La crise a levé beaucoup de barrières dans les esprits et prouvé qu'il était possible de se transformer à la fois massivement et rapidement. Il faut en tirer parti pour imaginer avec nos clients des transformations plus ambitieuses pour un monde plus résilient.

1 612
collaborateurs¹

Aider les organisations à :

- Devancer les changements sectoriels ou métiers dans un environnement en constante évolution
- Capter et déployer l'ensemble des opportunités digitales
- Transformer l'organisation pour en améliorer la performance
- Maîtriser les risques

EY s'appuie sur une combinaison unique d'expertises fonctionnelles, technologiques et sectorielles pour relever les défis de nos clients.

¹ dont 142 appartenant à EY-Parthenon, intégrés au sein de Stratégie & Transactions au 1^{er} juillet 2020.

STRATÉGIE & TRANSACTIONS



Yannick de Kerhor

Associé responsable
du département
Strategy & Transactions

591
collaborateurs¹

Dans ce contexte, nos offres consistent à :

- ▶ Conseiller sur les différentes stratégies à mettre en place pour créer de la valeur
- ▶ Optimiser et sécuriser les processus d'acquisition et/ou de cession
- ▶ Évaluer des actifs corporels ou incorporels et valider les décisions stratégiques par la construction de modèles financiers
- ▶ Assurer la réussite opérationnelle pré et post-acquisition des transactions

“

Auparavant appelée *Transaction Advisory Services*, notre ligne de services s'intitule désormais *Strategy & Transactions* afin de refléter notre changement de positionnement, fruit des investissements réalisés au cours des années passées. Ces derniers font d'EY une entreprise reconnue en matière de conseil en stratégie. Second facteur de différenciation : notre investissement fort dans la technologie et le digital, du fait de la multiplication des données ; cela enrichit la profondeur de nos investigations et nous permet de concentrer nos analyses sur les tâches nécessitant de l'interprétation et du recul.

Les entreprises que nous accompagnons font face à quatre types de situations : certaines, par exemple celles dont le cœur de métier est centré sur le digital, ont peu subi d'impact avec la crise sanitaire. D'autres, plus impactées, ont réussi à se repositionner et à transformer leur modèle d'affaires. Certaines peinent à survivre et doivent revoir tant leur modèle d'affaires que leur structure financière. Enfin, une dernière catégorie d'entreprises reste impactée par la crise sanitaire et les mesures mises en place, mais devrait connaître un retour à une situation plus normale à l'issue de cette crise.

JURIDIQUE ET FISCAL



Lionel Benant

Associé responsable
du département
Fiscalité et droit

640
collaborateurs

- ▶ Créer de la valeur de manière durable et responsable grâce à la conception et la mise en place de solutions juridiques et fiscales innovantes
- ▶ Défendre les intérêts de nos clients dans un univers juridique et fiscal complexe et en constante évolution
- ▶ Identifier et déployer les solutions qui permettent à nos clients d'atteindre leurs objectifs opérationnels tout en minimisant leurs risques

“

La pandémie a été un puissant révélateur pour toutes les organisations. Elle a aussi permis une formidable accélération des orientations stratégiques, même si celles-ci ont pu avoir un coût financier et humain important. Les nouveaux modes opératoires ne sont pas encore totalement stabilisés dans cette phase de transition. La pression psychologique et opérationnelle immédiate doit aussi être prise en compte car elle conditionne les clés du succès dans ce *change management*.

Notre cabinet, en tant qu'acteur de la transformation, a su se positionner très vite sur ces enjeux et ce d'autant plus aisément que nous avons dû le faire pour nous-mêmes, afin de servir au mieux nos clients pendant ces périodes de mutations. La stratégie guide les actions pour un horizon différent, l'agilité et le digital sont désormais des mots devenus des réalités quotidiennes, tout comme le sens et l'environnement. En tant que membre d'un réseau pluridisciplinaire nous avons pu comprendre et conjuguer toutes les dimensions (technologique, humaine, opérationnelle, financière...) pour apporter des réponses juridiques et fiscales qui intègrent ce nouvel environnement, « le *new normal* ».

MÉTIERS DE L'INTERNE



Béatrice Delaunay

Associée, Présidente du Groupement
d'Intérêt économique
EY Services France

843
collaborateurs

“

Les métiers de l'interne regroupent notamment les ressources humaines, le marketing et la communication, le *business development*, l'immobilier, un centre de gestion et de partage des connaissances, la finance, les achats, l'informatique et le juridique. Parmi ces collaborateurs, quatre-vingts ont des rôles au niveau européen ou mondial.

Tous ces services et toutes ces équipes ont fait face efficacement à la crise sanitaire avec les contraintes du télétravail généralisé et ont assuré un fonctionnement optimal de tous les processus de la « maison EY ».

Nous avons parfois dû accélérer la transformation de certains processus mais ces acquis font désormais partie intégrante de notre organisation.

Une très forte transformation de nos modes de communication a mobilisé les équipes marketing, communication et RH avec la mise en place de webcasts à destination de nos clients et de nos collaborateurs, la mise en place de formation virtuelles et la généralisation des réunions virtuelles formelles ou informelles.

¹ Effectif au 30/06/2020 dont 142 collaborateurs d'EY Parthenon, rattachés à Stratégie & Transactions à partir du 01 juillet 2020.

Trois tendances

qui affectent particulièrement nos métiers

Le développement massif des données

La digitalisation de l'économie française était déjà en cours avant la crise sanitaire et son importance n'était plus à prouver, comme le montre l'étude réalisée par l'Institut CSA¹ : de nombreuses entreprises et administrations en ont pris la mesure et ont engagé des plans de transformation en ce sens. Le confinement l'a considérablement accélérée puisqu'il permettait de maintenir un certain nombre d'activités et le lien entre les entreprises et leurs collaborateurs, mais aussi la société civile, malgré les contraintes sanitaires.

Afin de faire face à l'inflation du nombre et du type de données que nous avons à traiter, nous avons déployé de nouveaux outils permettant d'analyser finement une masse importante de données et de concentrer nos travaux sur les éléments ayant le plus de valeur ajoutée.

La crise sanitaire a également creusé de manière très nette l'écart entre les entreprises qui avaient déjà entamé leur digitalisation et les autres, comme l'a constaté Bertrand Baret ([voir interview complète](#)) : « Les entreprises qui ont le mieux résisté à la crise sont celles qui avaient le plus d'avance dans leur digitalisation. » Selon lui, elles seront obligées de réinventer leur mode de fonctionnement pour survivre dans la période qui vient - ce qui nous amène à nous transformer afin de mieux les accompagner.

Cependant, cette évolution sans retour renforce également la nécessité et l'importance de la réflexion sur l'exploitation et la protection des données personnelles que nous collectons, essentielle dans notre travail avec nos clients et nos collaborateurs.

L'accompagnement de nos clients pour limiter leur empreinte environnementale

L'urgence de réduire autant que possible le dérèglement climatique n'a nullement été modifiée par la crise sanitaire. Au contraire, cette dernière souligne l'importance de prendre davantage soin de l'écosystème au sein duquel nous vivons.

Ainsi, un nombre croissant d'entreprises mettent en place ou poursuivent leurs plans d'action afin de répondre aux exigences de l'Accord de Paris signé en 2015. Leur mise en œuvre nécessite une prise de recul afin d'adapter et/ou de modifier la production, voire de remettre en question le modèle d'affaires. Un nombre croissant d'entreprises réfléchit à l'économie de la fonctionnalité, basée sur une nouvelle relation entre l'offre et la demande, qui n'est plus uniquement basée sur la vente croissante de biens ou de services, mais où l'offre s'adapte aux besoins réels des personnes, des entreprises et des collectivités, ainsi qu'aux enjeux du développement durable, comme le définit l'ADEME. Ce sera un enjeu majeur de l'économie dans les prochaines années, et cela nous amène à consolider les connaissances et l'expérience de nos collaborateurs sur ces problématiques, autour de notre équipe dédiée à ces sujets depuis 1995.

Par ailleurs, une part importante de l'évolution de la place de l'entreprise dans la société, que nous abordons en détail ci-contre, prend sa source dans la transition écologique que le régulateur, notamment européen, entend accélérer.

L'évolution de la place de l'entreprise

La crise sanitaire a également poussé les différents acteurs de l'économie à accélérer l'évolution de la place de l'entreprise dans la société qu'annonçait la loi Pacte votée en 2018, et des demandes qu'ils lui adressent.

L'entreprise a dû évoluer tout d'abord vis-à-vis de ses collaborateurs, en raison de l'instauration du travail à distance généralisé, en repensant ses modes de travail. Aujourd'hui, ce changement se pérennise, puisque le télétravail reste de mise. Au-delà des aménagements du travail, se pose alors l'enjeu de la redéfinition du mode de management des collaborateurs, afin de fonctionner pleinement sur un mode de responsabilisation et de valorisation. Ceci nécessite que les managers apprennent davantage à conduire leur équipe à distance et demande la création de nouvelles formes d'interaction permettant de conduire des formations, et maintenir et développer la culture d'entreprise à distance. Autant de défis à relever pour l'entreprise, sous peine de perdre l'engagement de ses collaborateurs ; mais également d'opportunités fantastiques pour mieux les fidéliser.

Un exemple en est le nombre de collaborateurs engagés dans la Fondation EY et au sein de missions de mécénat de compétences qui a augmenté, preuve sans conteste que l'entreprise a un rôle à jouer pour répondre à leurs aspirations d'implication sociale. Nous poursuivons donc nos efforts visant à atteindre un environnement toujours plus humain et plus inclusif pour nos collaborateurs.

La place de l'entreprise a également évolué dans la société civile qui attend d'elle une plus grande capacité de transformation sociale et économique. Cette tendance préexistait à la crise sanitaire, comme le montre le renforcement des demandes de notations extra-financières qui s'accroît depuis quelques années. Cependant la crise sanitaire a pointé du doigt les fragilités de notre société, plus encore qu'auparavant, et une nouvelle demande adressée maintenant à l'entreprise consiste à renforcer son rôle de cohésion sociale grâce au dynamisme économique qu'elle apporte au cœur des territoires - alors même que la notion d'ancrage territorial peut sembler plus abstraite, dans un monde de télétravail. De nouveau, charge à l'entreprise de saisir cette opportunité pour une croissance durable et une meilleure implication dans la Cité.

¹ Étude menée auprès d'un échantillon de plus de 250 cadres dirigeants d'entreprise et d'organisations publiques de plus de 1 000 salariés.

Notre écosystème

Aperçu des modalités de dialogue avec nos parties prenantes



Clients

Aider les décideurs à comprendre et à agir, à établir un climat de confiance et à contribuer à une croissance pérenne.



Organisations internationales et pouvoirs publics

Entretenir des relations ouvertes et transparentes avec les régulateurs et participer aux instances professionnelles.



Collaborateurs

Faire grandir nos collaborateurs, continuellement développer leurs compétences, favoriser un environnement de travail inclusif et flexible.



Société

Jouer un rôle dans la vitalité du territoire en contribuant au débat public et à l'éducation.



Sous/Co-traitants

Innover, coconstruire.



Compétiteurs

Créer une saine émulation.



Fournisseurs

Favoriser la responsabilité de notre chaîne d'approvisionnement.



EY Global - EY EMEA

Assurer la même excellence partout dans le monde. Faire bénéficier nos clients d'un réseau pluridisciplinaire intégré.

Dialogue avec nos principales parties prenantes

Écouter nos parties prenantes nous permet de comprendre la manière dont elles perçoivent notre entreprise et leurs attentes, afin d'identifier les principaux risques et opportunités, adapter notre approche et améliorer notre performance.

Clients

EY a développé un processus formalisé d'évaluation de la qualité de ses missions. Afin d'accompagner ses clients, EY a pour ambition de permettre aux organisations d'innover et de se transformer.

Notre rôle d'acteur du monde économique nous permet, par la diversité de nos missions et de nos clients, d'être à l'écoute des tendances profondes qui transforment la société et de formuler des questions qui contribuent à faire évoluer les modèles de nos clients, leurs usages, et d'ouvrir la porte à de nouvelles solutions. Pendant la période de confinement, afin de maintenir le lien avec nos clients et l'ensemble de nos parties prenantes externes, nous avons entre autres initié des webcasts, largement plébiscités, permettant d'une part de répondre aux questions techniques générées par cette situation inédite et d'autre part de poursuivre le partage de points de vue d'experts mais aussi d'intellectuels.

Organisations internationales et pouvoirs publics

Les associés et collaborateurs peuvent être sollicités afin de contribuer à la normalisation et à la réflexion autour du cadre réglementaire dans lequel nous évoluons. EY travaille ainsi avec la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) et son Département des entités d'intérêt public (DEIP), dans un dialogue constructif avec le Haut conseil au commissariat aux comptes (H3C).

En tant que membre de la F3P qui réunit les sept principales firmes pluridisciplinaires en France, nous participons à la promotion du modèle pluridisciplinaire visant à maximiser la création de valeur et la confiance des acteurs économiques.

Collaborateurs

Plusieurs processus et outils fluidifient la communication au sein d'EY : chaque collaborateur est guidé dans l'organisation par son parrain, chargé de l'aider à avoir une vision à court et moyen terme de sa carrière.

Afin de maintenir le lien avec nos collaborateurs pendant le confinement, des webcasts réguliers ont été organisés, permettant de partager avec tous les grandes orientations d'EY. Deux guides de coaching ont également été élaborés pour accompagner nos collaborateurs dans cette période particulièrement délicate pour certains. Nos outils d'interactions, Teams en premier lieu, ont permis à chaque équipe d'organiser des temps d'échanges - cafés, déjeuners et événements conviviaux virtuels ont été cruciaux pour conserver le sentiment d'appartenance et l'envie d'avancer ensemble.

Société

De par la diversité de ses métiers et des secteurs sur lesquels l'entreprise travaille, EY dispose d'une position d'observateur privilégié du monde économique qu'elle partage :

- dans les nombreux *think tanks* et réseaux au sein desquels l'entreprise est impliquée ;
- par la publication d'études et analyses ;
- auprès des jeunes, des personnes en insertion ou réinsertion professionnelle dans le cadre du mécénat de compétences.

Gouvernance et actionnariat

EY en France au sein d'un réseau mondial

Le réseau EY est organisé en trois zones : Americas, EMEIA, ASIA PAC, elles-mêmes constituées de régions. Les activités d'EY en France, incluses dans la zone EMEIA, sont regroupées au sein de deux régions : WEM¹, constituée de 17 pays ; et FSO, qui regroupe l'ensemble des activités Financial services dans 18 pays européens.

Organisation de la gouvernance

La coordination de l'ensemble des activités de la région WEM¹ est réalisée au travers d'un comité présidé par Alain Perroux.

Ce comité est composé des dirigeants des principaux métiers d'EY, des responsables des grandes fonctions, des responsables des pays qui composent la région et des responsables de segments de marché.

À l'échelle régionale, Alain Perroux et les principaux membres du comité de direction échangent régulièrement avec les représentants élus des associés réunis au sein d'un comité consultatif – le *Regional Partners' Forum* – co-présidé par Marc Cosaert et Pierre Jouanne. Les principaux sujets discutés avec le *Regional Partners' Forum* comprennent la nomination des associés responsables de métiers et de fonctions au sein de la région, la préparation du budget, la revue des comptes, les nominations d'associés, l'équilibre du système de rémunération, les principaux dossiers d'investissement, la gestion des risques et de façon générale l'ensemble des thèmes relatifs à la gestion de nos activités.

En France, l'exécution de la stratégie EY est pilotée par les comités de coordination des métiers et des marchés, présidés par Éric Fourel. Les responsables des métiers et des fonctions sont indiqués ci-contre.

Un fonctionnement en *partnership*

Le capital des entités d'EY en France est détenu par les associés qui y exercent leurs activités. EY en France réunit, au 30 juin 2020, 341 associés.

L'objectif de la *partnership* EY est de développer l'impact de notre réseau pluridisciplinaire, ce qui favorise une gestion à long terme des relations avec les différentes parties prenantes. L'évaluation des associés prend en compte des critères de qualité, de gestion des équipes et de relations clients.

Tous les ans, de nouveaux associés sont nommés grâce à un processus de cooptation rigoureux qui prend en compte de nombreux critères, parmi lesquels un *business case*, leurs compétences professionnelles, leur capacité à répondre aux standards de qualité les plus élevés, ainsi que leurs compétences en matière d'encadrement et leur adhésion aux valeurs de la *partnership*.

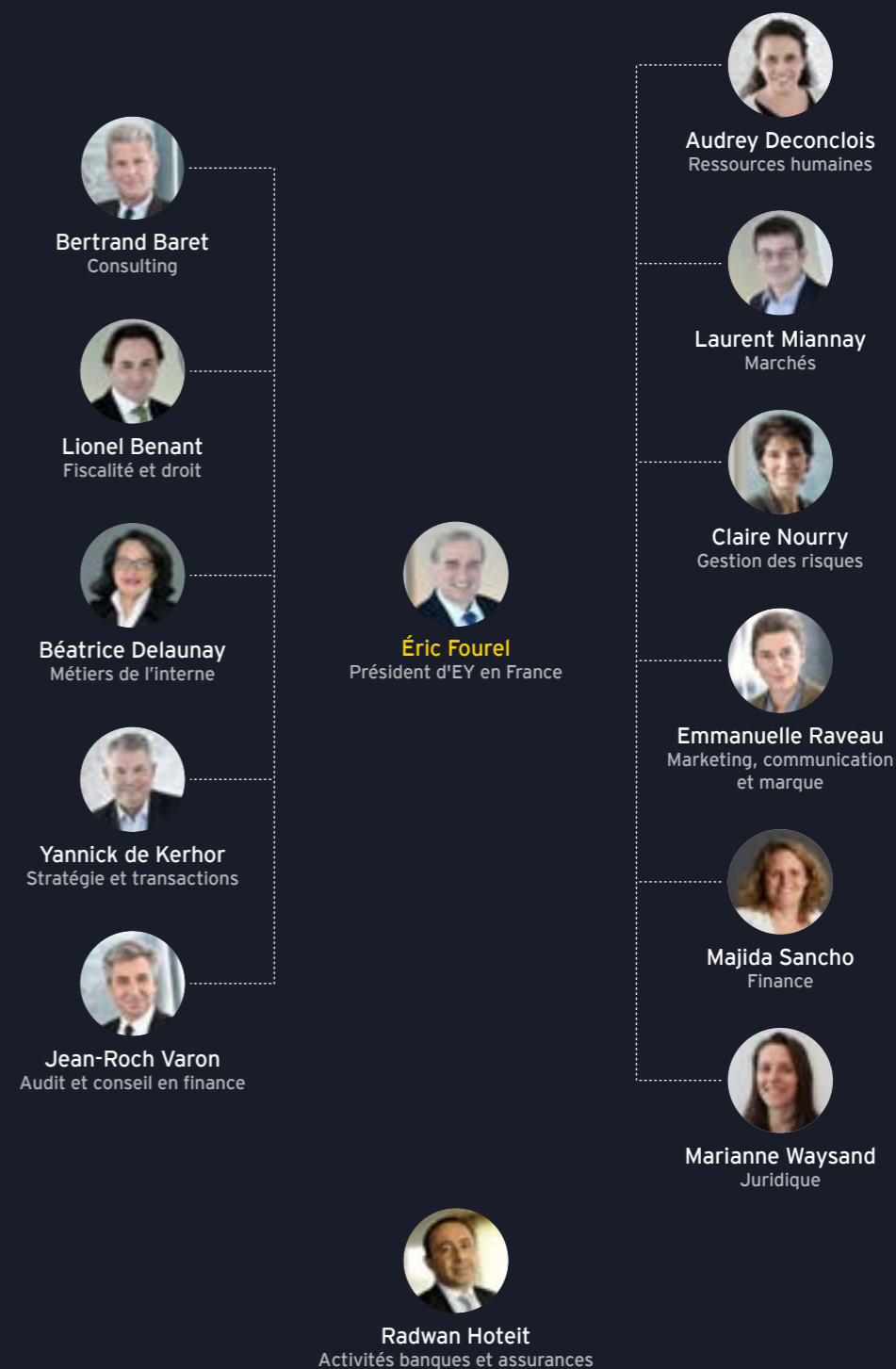
Au cours de l'année fiscale 2020 (FY20), en France, quinze personnes ont été cooptées associé au sein de nos équipes et sept personnes ont été recrutées directement au niveau associé.

YOUNG LEADERSHIP BOARD

Créé en 2018, le *Young Leadership Board* WEM est un comité de collaborateurs non associés qui conseille l'équipe dirigeante. Il travaille sur la responsabilité sociale, l'engagement des collaborateurs, la diversité et l'inclusion ainsi que l'attractivité d'EY. Il permet à l'équipe dirigeante d'avoir un avis direct de collaborateurs et de les rendre acteurs de l'évolution d'EY. Ce *Young Leadership Board* est décliné au sein de certains de nos métiers.

¹ Région composée des entités d'EY situées en Belgique, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Maghreb, élargie en 2018 à neuf pays de l'Afrique francophone : le Cameroun, le Tchad, le Congo, la RDC, la Guinée Équatoriale, le Gabon, la Guinée, la Côte d'Ivoire et le Sénégal.

ORGANIGRAMME D'EY EN FRANCE AU 1^{ER} JUILLET 2020



Éthique, indépendance et transparence

1

code de conduite mondial signé par notre CEO ainsi que par l'ensemble des associés et collaborateurs

L'éthique est au cœur de la réputation d'EY, de ses collaborateurs et de ses associés.

Son respect repose sur des politiques mondiales et est inscrit dans nos valeurs et notre Code de conduite.

L'équipe dirigeante souligne le caractère essentiel de l'éthique par son exemplarité et au travers de communications régulières.

Enfin, des formations et des sensibilisations permettent de rappeler à chacun de nos collaborateurs l'importance du respect de ces règles.

VALEURS ET CODE DE CONDUITE

EY s'appuie sur des valeurs professionnelles inscrites dans un **Code de conduite** signé par l'ensemble de nos collaborateurs et associés lors de leur intégration chez EY, puis chaque année.

Les procédures de suivi du respect du code, un travail renforcé sur l'exemplarité ainsi que des communications renouvelées ont pour objectif de créer un climat favorable au comportement responsable de nos collaborateurs.

Lutte contre la corruption et le blanchiment de capitaux

La politique de prévention de la corruption d'EY et la charte anticorruption française définissent les engagements d'EY en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence ainsi que les comportements à proscrire et fournissent à nos collaborateurs et associés des instructions sur la conduite à tenir face à des agissements contraires à la loi ou à l'éthique.

Une formation en ligne permet aux collaborateurs de mieux comprendre les scénarii possibles de corruption ainsi que les règles à suivre pour lutter contre elle. Elle est obligatoire pour tout nouvel arrivant.

Par ailleurs, EY a mis en œuvre les autres mesures suivantes de la loi Sapin II, parmi lesquelles :

- ▶ L'élaboration de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence. Une mise à jour de la cartographie a été effectuée en 2020 ;
- ▶ Le déploiement d'un dispositif d'alerte ;
- ▶ Le déploiement de formations de prévention de la corruption auprès de collaborateurs plus particulièrement exposés ;
- ▶ Le renforcement des procédures et des contrôles avant de s'engager avec des tiers ;
- ▶ Le renforcement des contrôles comptables.

EY est également un acteur de la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

À ce titre, nous avons renforcé notre dispositif d'évaluation de nos clients (approche « *Know Your Client* ») intégrant une composante sur le blanchiment. Ainsi, notre processus d'acceptation des clients et des missions intègre le risque de blanchiment en complément d'autres risques liés à la corruption, à l'éthique et aux sanctions économiques.

Notre dispositif de lutte contre le blanchiment a fait l'objet d'une mise à jour suite à la publication, en 2019 et en 2020, de nouvelles normes professionnelles applicables aux experts comptables et aux commissaires aux comptes, ainsi qu'aux avocats.

Pour accompagner nos professionnels dans l'appréciation des situations et répondre aux exigences de nos réglementations professionnelles, nous avons désigné un associé correspondant Tracfin pour chacune de nos activités. Parmi les moyens de sensibilisation des professionnels, nous réalisons des formations périodiques et tout nouvel entrant suit une session de formation sur le sujet.

Gestion des conflits d'intérêt

La politique d'EY sur les conflits d'intérêt et le guide d'application associé sont actualisés régulièrement afin de prendre en compte la complexité croissante de nos missions. Cette politique est conforme aux plus récentes normes émises par l'*International Ethics Standards Board for Accountants* et prend également en compte les règles déontologiques de la profession des avocats.

EY évalue le risque de conflit d'intérêt préalablement à chaque nouvelle mission. Ce n'est qu'après avoir suivi un processus rigoureux que nous décidons d'accepter un nouveau client, de continuer une relation, d'assurer une nouvelle prestation qui ne mette pas en danger notre indépendance et ne nous expose pas à un conflit d'intérêt ou à toute autre atteinte aux lois et règles applicables.

Indépendance

L'indépendance est le garant de la qualité et de la valeur ajoutée de nos audits. En garantissant de façon indépendante la fiabilité, la pertinence et la sincérité de l'information financière, EY contribue à créer les conditions de la confiance dans l'économie, facteur clé de la stabilité des marchés et de la pérennité du développement des entreprises. Cette exigence est également fondamentale pour nos autres métiers car elle assure l'objectivité de nos avis et conseils, dans l'intérêt de nos clients et de l'ensemble de nos parties prenantes.

Afin de la garantir, EY en France réalise un ensemble de diligences permettant de vérifier que nous observons l'ensemble des règles définies par le Code d'éthique de l'*International Ethics Standards Board for Accountants* et par EY au niveau mondial, ainsi que par le code de déontologie des commissaires aux comptes. L'ensemble des collaborateurs doit confirmer annuellement qu'ils satisfont les exigences des politiques d'EY relatives à l'indépendance.

Description des enjeux RSE et perspectives

Analyse de matérialité

Cette analyse consiste à identifier et hiérarchiser les différents enjeux relatifs à notre responsabilité économique, sociale ou sociétale.

La matrice ci-contre représente le niveau de matérialité des sujets en fonction de leur importance aux yeux de nos parties prenantes (axe vertical) et de leur impact potentiel pour EY (axe horizontal).

Cette analyse de matérialité nous a permis d'identifier **trois enjeux majeurs** pour EY en France :

La suite de ce rapport développe ces enjeux en détail.

Cette matrice de matérialité met en avant l'importance pour EY d'agir en faveur du **8^e objectif de développement durable des Nations Unies** qui vise à promouvoir :

- ▶ une croissance économique soutenue, partagée et durable,
- ▶ un plein emploi productif,
- ▶ un travail décent pour tous.

ENJEU 1
Créer durablement de la valeur pour nos clients

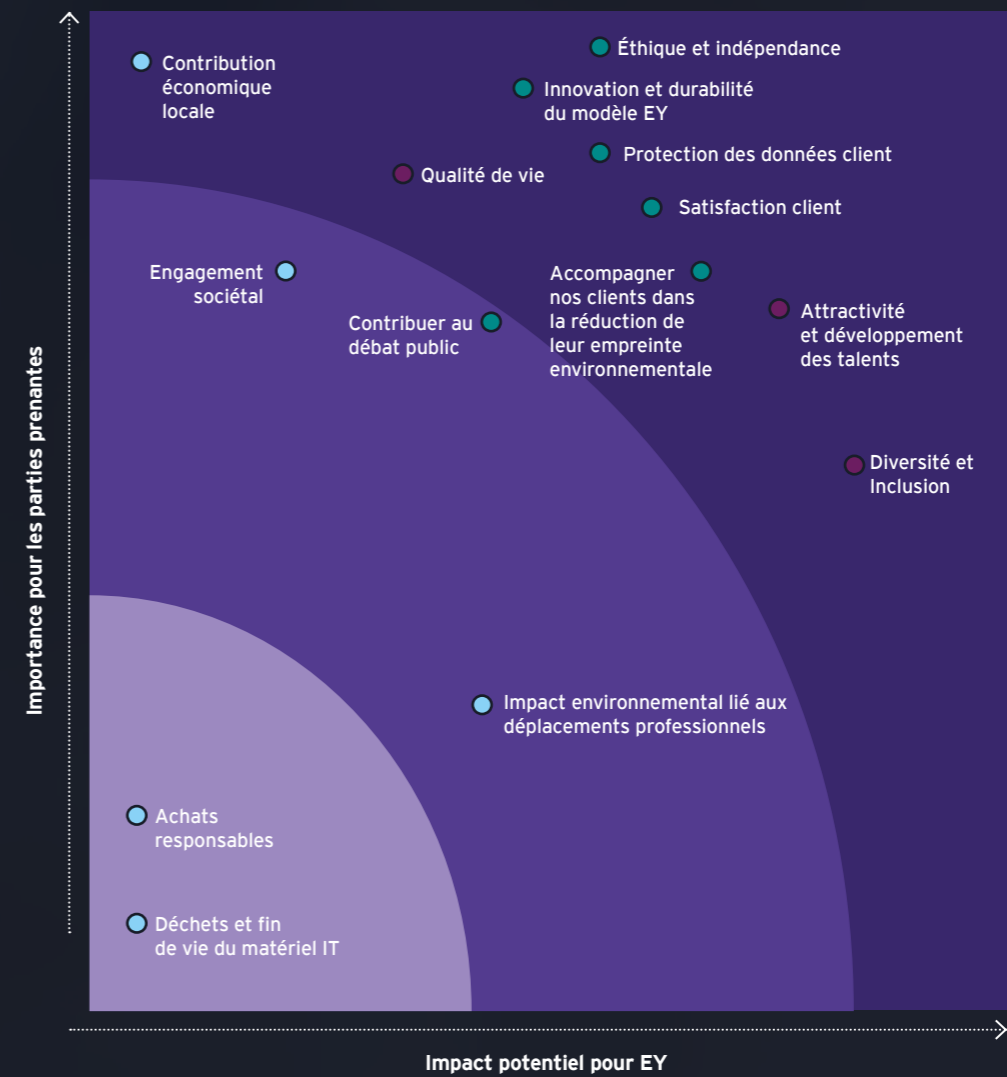
ENJEU 2
Développer nos talents dans un environnement humain

ENJEU 3
Avoir une empreinte sociétale positive

14 SUJETS, TROIS ENJEUX PRIORITAIRES POUR EY

- Créer durablement de la valeur pour nos clients
- Développer nos talents dans un environnement humain
- Avoir une empreinte sociétale positive

Faible
Moyen
Fort





Enjeu 1

Créer durablement de la valeur pour nos clients

Notre analyse de matérialité souligne l'importance pour EY d'assurer nos missions dans le respect de l'éthique, de l'indépendance et dans le respect de la transparence. Cet aspect est une brique fondamentale de nos 5 métiers, et est développé plus haut.

Pour créer de la valeur pour nos clients, première ambition de notre stratégie NextWave, nous sommes en capacité d'assurer des missions de qualité, en protégeant les données de nos clients et de nos collaborateurs, en contribuant à l'innovation et prenant notre part dans la nécessaire transformation durable des entreprises.

Enfin, EY doit poursuivre son ancrage dans nos territoires.

80/100

Score d'EY sur le pilier Éthique

En mai 2020, EcoVadis a conduit une évaluation RSE d'EY France, basée sur quatre piliers : Social, Environnement, Éthique des affaires et Achats responsables.

Thématique	Indicateur	Niveau FY20	Objectif	Horizon
Éthique	% de collaborateurs ayant signé le code de conduite	100 %	100 %	FY21
Transformation durable	Nombre de collaborateurs sensibilisés/formés aux enjeux RSE ¹	250	1 000	FY22
	Mise en place d'un indicateur permettant de suivre les émissions de CO ₂ évitées chez nos clients grâce à nos missions			FY22
Protection des données	Nombre de plaintes pour pertes de données clients au cours des 3 dernières années	0	0	FY22

¹ Sensibilisations ou formations réalisées via le département RSE et l'équipe CCaSS, ce chiffre ne prend pas en compte les formations spontanées réalisées par ailleurs.

Assurer la qualité du service et la satisfaction client

Afin d'assurer la qualité de ses missions, EY a mis en place un dispositif de contrôle de la qualité qui repose sur des politiques, des outils et des procédures détaillés dans notre rapport de transparence pour l'activité d'audit.

Chaque ligne de service dispose d'un associé en charge de la qualité et de la gestion du risque, ainsi que d'une équipe dédiée.

Deux types de contrôles internes assurent la qualité de nos missions : d'une part des contrôles embarqués au cœur des missions et d'autre part des contrôles annuels réalisés sur la base d'un échantillon de missions.

EY organise tout au long de l'année un programme de satisfaction client :

- ▶ L'ensemble des membres du réseau mondial EY effectue des enquêtes de satisfaction. *Via* des questionnaires ou des entretiens individuels, nous interrogeons une sélection de clients en fonction d'une analyse de risques (renouvellement, rotation de l'associé en charge). Le fréquent recours à deux interviewers lors des entretiens permet d'accroître la qualité des échanges et la réalisation d'une synthèse assortie d'un plan d'actions.
- ▶ Les interviewers n'interviennent pas pour le client qu'ils interrogent, afin de garantir l'indépendance des retours.
- ▶ Durant l'année fiscale 2020, le nombre d'enquêtes réalisées à l'échelle de la région Western Europe Maghreb (WEM) s'élevait à 1 220 (695 entretiens et 525 questionnaires), contre 1 115 en FY19*. L'augmentation régulière du nombre d'enquêtes nous permet de maîtriser davantage la relation client, dont la gestion s'est améliorée grâce au partage immédiat de remontées négatives.

Mus par la volonté d'améliorer en permanence la qualité de nos prestations, nous perfectionnons au quotidien notre approche en matière d'audit pour mieux appréhender le risque de fraude. Plus globalement, nous sommes enclins à être moteur des changements nécessaires, dans un dialogue collectif et constructif avec l'ensemble des parties prenantes, pour repenser le rôle et les missions des auditeurs.

Trois lignes de défense sont nécessaires pour éviter la fraude. Marie-Laure Delarue, *EY Global Assurance Vice-Chair*, les a détaillées dans un article ([disponible en ligne](#)), ainsi que les évolutions à apporter au rôle de l'auditeur pour mieux détecter le risque de fraude.

* Données excluant notre ligne de service FSO.

EY est accrédité par le **COFRAC**¹ pour les activités de validation d'informations à caractère environnemental telles les émissions de CO₂

EY est contrôlé chaque année par le **H3C**² sur ses activités d'audit

EY dispose d'un espace informatique / cyber certifié **PASSI**

RECOMMANDATIONS FAITES À NOS COLLABORATEURS ET ASSOCIÉS POUR ASSURER LA QUALITÉ

Elles s'articulent autour de quatre axes principaux :

1. Être indépendant

Nos décisions sont fondées sur des faits et nous ne laissons pas nos clients les influencer. Nous gardons à l'esprit la différence entre les intérêts de nos interlocuteurs et les objectifs de notre mission, en particulier en audit.

2. Préserver notre confiance et notre intégrité

Nous suivons des standards éthiques exigeants et agissons justement. Nous disons la vérité et nous n'occultons aucun fait, quelles que soient les conséquences.

3. Garder un esprit ouvert et curieux

Nous sommes objectifs et entretenons un scepticisme professionnel en posant des questions jusqu'à obtenir des réponses satisfaisantes. Nous améliorons nos compétences et nos expertises en continu.

4. Développer des équipes hautement performantes

Nous nous tenons collectivement responsables d'un travail et d'un encadrement de qualité et nous comprenons les règles applicables à nos professions. Nous demandons de l'aide en cas de besoin et favorisons une communication directe.

8/10

Région WEM
Note moyenne de recommandation par les clients

ASSURER LA QUALITÉ DE NOS MISSIONS DANS LE RESPECT DES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES



¹ Vérification des émissions de CO₂ : accréditation n°4-0551. Vérification des informations environnementales, sociales et sociétales : accréditations n°3-1050, n°3-1065 et n°3-1067.

² Haut Conseil au commissariat aux comptes.

Accompagner nos clients dans leur transformation durable

En tant qu'entreprise de services, notre empreinte environnementale et climatique est faible.

Nos actions pour la réduire sont détaillées dans l'**enjeu 3**. Nous avons également un rôle à jouer dans l'accompagnement de nos clients pour identifier les risques physiques et ceux de transition, dans un contexte réglementaire évolutif, susceptible d'être fortement influencé par des réactions de court terme à des catastrophes naturelles. D'où l'importance de construire avec eux une vision stratégique à long terme solide.

Cet accompagnement est d'autant plus nécessaire que les conséquences du changement climatique apparaissent de manière plus rapide que ce que prévoient les scénarios scientifiques. À titre d'exemple, selon les dernières données satellites, les inondations côtières toucheront 300 millions de personnes et non 120 millions d'ici 2050. De même, les glaciers himalayens fondent deux fois plus vite que prévu initialement.

Un accompagnement depuis 25 ans...

Depuis 1995, nous accompagnons les entreprises, les pouvoirs publics et les institutions internationales sur ces questions grâce à notre équipe Performance et Transformation durables, composée de plus de 100 experts en développement durable (1 200 au niveau mondial), qui intervient dans le débat public en France et à l'international sur les sujets RSE et accompagne la transformation des entreprises vers un modèle économique plus durable.

Cette équipe aborde les questions de *reporting* extra-financier, de performance énergétique, de trajectoire carbone, d'économie circulaire, de durabilité des marques et des portefeuilles produits, de risques dans la *supply chain* (devoir de vigilance) ou encore de mesure des impacts socio-économiques.

Notre objectif est d'accompagner nos clients dans la réponse à ces trois questions :

- ▶ **Comment adapter la production à la raréfaction des ressources et au changement climatique** (modification des processus, de la localisation, des matières premières utilisées) ?
- ▶ **Comment diminuer l'impact environnemental** en se fixant des objectifs et un plan d'actions compatibles avec la raréfaction des ressources et le changement climatique ? Ceci suppose de revoir intégralement leurs processus et de les prioriser (impact environnemental, faisabilité, retour sur investissement prévu selon différents scénarios d'évolution du prix du carbone).
- ▶ **Comment développer de nouvelles offres** ou de nouveaux produits répondant à l'exigence de durabilité et de traçabilité ?

100

experts du conseil et de l'audit en développement durable en France

1 200

au niveau mondial

... qui s'intègre de plus en plus à l'ensemble de nos métiers...

Ces expertises en développement durable s'intègrent de plus en plus à d'autres offres : certifications financières et extra-financières pour plus de transparence vis-à-vis des investisseurs et des autres parties prenantes, intégration des risques et des opportunités ESG (environnement, social, gouvernance) dans les acquisitions et cessions d'entreprises, études de marché et business plans dans les technologies dites propres, conseil stratégique sur l'évolution des business models et des portefeuilles produits.

À mesure que les réglementations incorporent les impératifs climatiques et développement durable, et qu'ils prennent plus d'importance pour nos clients, nous développons également des offres *ad hoc* pour mieux les accompagner.

Numérique responsable

La transformation numérique des entreprises et des organisations publiques est incontournable. Elle doit être motivée par les impératifs de viabilité économique tout en répondant aux enjeux réglementaires, sociétaux et d'urgence climatique.

Aussi, nos équipes ont développé un diagnostic de maturité qui se déroule en deux semaines, en évaluant les impacts environnementaux et sociétaux du numérique pour nos clients, selon 5 thématiques. Ensuite, elles mettent en place une stratégie numérique responsable, co-construite avec le client, et déploient un plan d'actions complet au sein de la direction des systèmes d'information.

Finance durable

Comme les autres activités de services, l'empreinte environnementale et climatique des banques, assureurs et sociétés de gestion d'actifs est faible. Cependant, par son rôle de financement de l'économie, le secteur financier peut exercer une influence importante sur les trajectoires de la transition environnementale des autres activités : politiques d'exclusion de certains secteurs ou certaines valeurs, initiatives de labellisation, politiques de crédit ou d'investissement qui prennent en compte des critères ESG, développement de la prévention par les assureurs...

Le secteur financier est également confronté à d'importants risques de transition (*'stranded assets'* notamment), qui pourraient peser sur la valeur des portefeuilles ou les rendements, et qui nécessitent le développement et la mise en œuvre de stratégies de transition ambitieuses.

Nous accompagnons nos clients du secteur financier dans toutes les étapes de leur transition, avec trois dominantes :

- ▶ l'intégration du développement durable au cœur des processus : définition de la stratégie et des objectifs, mise en place de la gouvernance associée, due diligences, prise en compte des enjeux fiscaux, des ressources humaines, etc.
- ▶ la gestion des risques et de la conformité réglementaire *via* le développement d'indicateurs, la réalisation de stress tests, l'adaptation des politiques de crédit, d'investissement et de souscription et la mise en conformité avec les nouvelles réglementations¹ ;
- ▶ le développement de produits et de services destinés à financer la transition environnementale et l'adaptation des existants, le développement de *green bonds*, l'adoption des principes d'investissement responsable de l'ONU, etc.

... et repose sur la capacité de l'ensemble de nos collaborateurs à s'approprier ces sujets

Parallèlement à ces expertises et ces offres, nos collaborateurs s'imprègnent progressivement de cette priorité environnementale croissante. En complément de formations sur le sujet accessibles à tous nos collaborateurs, depuis cette année nous réalisons une sensibilisation à la RSE pour l'ensemble des nouveaux arrivants. Nous devons encore accroître nos efforts de formation et de sensibilisation aux enjeux environnementaux et climatiques, afin de permettre à chaque collaborateur de s'approprier pleinement leurs conséquences au sein de son métier.

¹ Taxonomie, règlement de disclosures, anticipation des évolutions de la réglementation prudentielle...

Protéger les données et assurer la sécurité de l'information

La protection des données personnelles et des informations confidentielles de nos clients, de nos partenaires et de nos collaborateurs fait partie de l'ADN d'EY, plus de la moitié de nos effectifs étant soumise à une obligation légale de secret professionnel¹.

Sur ces questions, parce que sa réputation est en jeu, EY prône l'exemplarité afin de construire avec ses parties prenantes des relations durables, fondées sur la confiance et l'intérêt mutuel.

Les procédures et les politiques du réseau EY en matière de protection des données et de sécurité de l'information

Pour répondre aux enjeux cruciaux liés à la protection des données personnelles et préserver la confiance de ses clients, partenaires et collaborateurs, le réseau mondial d'EY a mis en place :

- ▶ Des politiques complètes en matière de protection des données personnelles, des informations confidentielles et de sécurité ;
- ▶ Des procédures exigeantes destinées à :
 - analyser l'impact des nouveaux outils et systèmes informatiques EY tant en termes de sécurité que de protection des données personnelles (conformément à la réglementation applicable, au regard notamment des critères de nécessité et de proportionnalité et des risques pour les droits et libertés des personnes concernées) et des informations confidentielles, préalablement à leur implémentation ;
 - évaluer l'efficacité et l'adéquation des mesures de sécurité et de confidentialité des outils et des systèmes informatiques EY².

Des garanties appropriées pour encadrer les éventuels transferts de données personnelles, et en particulier des règles d'entreprise contraignantes (en anglais, *Binding Corporate Rules* ou « BCR ») pour les transferts au sein du réseau EY.

Les BCR EY « responsable de traitement » et « sous-traitant » sont disponibles à l'adresse suivante : ey.com/bcr. La mise en œuvre de ces politiques et procédures au sein du réseau EY est pilotée par deux équipes complémentaires :

- ▶ Une équipe de juristes et de professionnels de la gestion des risques, en charge du respect des règles en matière de protection des données personnelles, de confidentialité et de secret professionnel des informations clients.
- ▶ Une équipe d'experts en informatique, en charge de la sécurité de l'information.

¹ EY est un réseau pluridisciplinaire, comprenant les professions réglementées suivantes : des commissaires aux comptes, des avocats, et des experts-comptables. Ils sont soumis, tout comme leurs collaborateurs, à une obligation légale de secret professionnel.

² Notamment des audits de conformité par référence aux normes « ISO 27001:2013 », « SOC2 type 2 » et « ISAE 3402/SOC I type 2 » (ou normes équivalentes) sont effectués par des tiers indépendants sur les centres d'hébergement de données EY en France, en Allemagne, à Singapour et aux États-Unis.

0

plainte déposée pour pertes de données clients au cours des trois dernières années [G4-PR8]

Mise en œuvre au sein d'EY en France

La conformité au RGPD : un exercice continu

Le Règlement Général sur la Protection des Données (ci-après « RGPD ») est entré en application en mai 2018. Anticipant certaines obligations du RGPD, EY avait déjà mis en place des procédures et des outils de conformité (BCR et désignation d'un correspondant informatique et libertés (CIL).

Plusieurs actions ont ainsi été mises en œuvre, parmi lesquelles :

- ▶ La désignation de notre Délégué à la Protection des Données ou *Data Protection Officer* (DPO) en anglais qui remplace le CIL : il s'agit d'EY Société d'Avocats, représentée dans cette fonction par Fabrice Naftalski (avocat associé en charge du département Données personnelles).
- ▶ L'existence de relais au sein des différentes lignes de service et des directions fonctionnelles ;
- ▶ La mise à jour de nos politiques et procédures sur les aspects en lien avec la protection des données personnelles (mise à jour des BCRs EY en 2018 ; renforcement de la procédure en matière de gestion des violations de données ; mise en place d'une procédure opérationnelle en matière de gestion des demandes de personnes au titre de leurs droits sur leurs données, etc.)
- ▶ La mise à jour des contrats avec nos clients et tout autre tiers sur les aspects « données personnelles ».

Parce que la conformité au RGPD est un exercice continu, de nombreuses actions ont été poursuivies au regard des précisions fournies par le législateur et les régulateurs en matière de protection des données personnelles (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) ; Comité Européen de la Protection des Données (CEPD, qui succède au G29), en particulier :

- ▶ La tenue de nos registres des activités de traitement.
- ▶ Concernant la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne (Brexit), des actions visant à anticiper un Brexit sans accord, en identifiant et en mettant en place des garanties pour encadrer les transferts de données personnelles.
- ▶ La poursuite de nos actions de formation et de sensibilisation auprès de nos collaborateurs, notamment en mettant en place en 2019 des modules e-learning obligatoires, en mettant à jour la charte informatique et en dispensant des formations spécifiques auprès des équipes EY manipulant des données personnelles (RH, marketing).

La mise en place de mesures de sécurité appropriées

Nous mettons en place des mesures de sécurité destinées à préserver la sécurité et la confidentialité des données personnelles. Elles comprennent :

- ▶ Des mesures de sécurité physique (notamment, accès sécurisé par badge, systèmes de détection des intrusions, systèmes de vidéosurveillance).
- ▶ Des mesures de sécurité logiques, telles que le chiffrement des disques durs des ordinateurs professionnels de notre personnel, le chiffrement des supports externes, l'utilisation de logiciels de protection contre les programmes malveillants, l'utilisation de solutions d'authentification multi-facteurs, le déploiement automatique de correctifs de nos logiciels.
- ▶ Des mesures de sécurité organisationnelle, notamment un plan de continuité d'activité, une politique stricte de gestion des accès aux données, des sauvegardes quotidiennes (sauvegardes incrémentales) et hebdomadaires (sauvegardes complètes) de nos systèmes.
- ▶ La revue préalable des outils et des systèmes informatiques par des experts en sécurité de l'information et par nos équipes juridique, DPO et gestion des risques avant tout déploiement au sein d'EY.
- ▶ En cas de recours à des sous-traitants, la réalisation d'audits de conformité.
- ▶ En cas de recours à des sous-traitants ultérieurs, un process de vérification visant à s'assurer que ces derniers implémentent les mêmes garanties suffisantes concernant la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées afin ce que le traitement réponde aux exigences du RGPD.

S'ancrer dans notre territoire

80

études publiées en FY20

EY contribue à la transformation de la société et de son territoire par le biais de trois vecteurs principaux : le partage, en libre accès, de points de vue d'experts, le soutien à l'entrepreneuriat et un travail auprès de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Transformer le territoire grâce à l'entrepreneuriat

EY s'engage auprès des entrepreneurs pour développer avec eux une croissance durable,

- ▶ en accompagnant depuis 1998 le concours national d'aide à la création d'entreprises de technologie innovante,
- ▶ en étant partenaire fondateur du « Moovjee » (Mouvement des jeunes étudiants entrepreneurs), qui promeut et soutient l'entrepreneuriat, la création, le développement et la reprise d'entreprises par les étudiants et les jeunes diplômés.

EY soutient également l'excellence du tissu entrepreneurial français avec le Prix de l'Entrepreneur de l'Année, décerné à des entrepreneurs aux parcours exceptionnels. Organisé dans 60 pays depuis 27 ans au niveau régional, national et mondial, il récompense chaque année 900 entrepreneurs avec lesquels nous créons des relations d'accompagnement privilégiées.

En raison de la crise sanitaire et de ses impacts, nous avons adapté le programme Prix de l'Entrepreneur de l'Année 2020. Nous n'avons pas pu organiser de rassemblements et avons décidé de ne pas remettre de Prix. Néanmoins, nous restons engagés aux côtés des entrepreneurs français et gardons le lien avec la communauté entrepreneuriale, que nous retrouverons lors de l'édition 2021.

Partager nos expertises

Nos experts confrontent leurs analyses au sein de nombreux *think tanks*, réseaux professionnels et organisations, et les partagent par le biais d'études en libre accès, sur des thèmes d'actualité (80 en FY20¹). Ces partages permettent ainsi à EY de contribuer à la réflexion collective sur la transformation de la société.

Ainsi, **EY Perspective** dresse un état des lieux des réglementations françaises et européennes, le **Panorama de la Gouvernance** annuel couvre la France et 4 pays européens, et le **Baromètre de l'Attractivité de la France** réalise un état des lieux des investissements étrangers en France et de leur perception par les investisseurs internationaux.

Accompagner l'Économie Sociale et Solidaire (ESS)

Créé en 1995, le département ESS d'EY réunit plus de 50 collaborateurs venant de l'audit, de la fiscalité et du droit, et du conseil aux compétences complémentaires. Ils bénéficient de formations régulières afin de rester à la pointe des pratiques et évolutions réglementaires. Le département ESS propose des rencontres et des conférences régulières et publie des études sur les évolutions et les enjeux de ce secteur à l'adresse de ses dirigeants et de ses participants.

C'est ainsi qu'a été réalisé le **Panorama 2020 des fondations et fonds de dotation créés par des entreprises mécènes**, fruit d'une collaboration entre EY et Les entreprises pour la Cité. Cette 4^e édition conjointe dresse un état des lieux des structures philanthropiques impulsées par les entreprises, analyse les liens existants entre la fondation et l'entreprise ainsi que les conséquences de la loi Pacte sur l'engagement solidaire des entreprises.

QUESTIONS DE TRANSFORMATION

EY met des analyses d'experts à disposition des entreprises via la plateforme en ligne **Questions de transformation**, pour les accompagner dans la compréhension et la résolution de leurs défis, par le biais de trois questions majeures :

- ▶ À quoi ressembleront mon secteur et mon environnement demain ?
- ▶ Quels seront les impacts sur les différentes activités de mon entreprise ?
- ▶ Quels partis pris adopter dans la transformation de mon organisation ?



¹ Études, triptyques, panoramas, analyses, baromètres et présentations.

Contribuer à l'innovation

La montée en puissance du digital oblige les entreprises à repenser leurs relations avec toutes leurs parties prenantes, leurs processus opérationnels et leur culture propre.

En choisissant la transformation des entreprises *via* la technologie et la donnée comme un pilier majeur de sa nouvelle stratégie NextWave, EY affirme son ambition d'être un acteur majeur de cette évolution.

EY LAB PARIS

EY possède à Paris un espace d'innovation, de collaboration et de production de services augmentés en *analytics*, cybersécurité¹ et digital, partie prenante de son réseau mondial.

Il héberge une équipe de 70 personnes qui, avec l'appui de plus de 500 experts, accompagnent nos clients dans la gestion de leur transformation digitale et développent des outils d'intelligence artificielle, d'*analytics*, de *blockchain*, ou de *robotics process automation*.

EY Lab Paris propose ainsi :

- ▶ une offre de facilitation pour répondre aux questions complexes de nos clients de manière collaborative, avec des professionnels de nos quatre métiers et des experts EY Lab et/ou internationaux.
- ▶ deux formats d'événements clients, dans nos espaces dédiés à l'innovation et à la collaboration : un atelier immersif pour appliquer au mieux les technologies émergentes au contexte du client, et une session d'intelligence collective personnalisée pour accompagner la résolution d'une problématique ou accélérer des prises de décision.

¹ EY délivre des missions d'audit PASSI (Prestataire d'Audit de Sécurité des Systèmes d'Information) depuis son laboratoire sécurité ou CyberLab qui fait l'objet de mesures de sécurité renforcées.

Cette ambition requiert de libérer l'innovation, en interne et en externe, et d'acquérir des compétences technologiques pointues. EY les a réunies grâce à des acquisitions d'entreprises, mais aussi grâce à ses recrutements et à la formation de ses collaborateurs aux enjeux du digital.

Si la technologie et le digital ouvrent de nombreux horizons en donnant un pouvoir nouveau à l'individu, ils génèrent aussi des inquiétudes liées à la destruction des emplois qu'ils peuvent provoquer, aux questions de cybersécurité ou de l'homme augmenté. EY s'attache donc à s'interroger et à prendre position sur les impacts sociétaux de ces innovations au sein de son portail [Questions de transformation](#).

Ce regard sur l'innovation et la transformation nous permet de participer à la construction d'une croissance économique à la fois durable et positive et de faire vivre notre signature *Building a better working world*.

Au sein d'EY, notre capacité d'innovation est primordiale pour la durabilité de notre business model, puisque l'innovation digitale transforme aussi bien nos métiers que nos offres clients. Nos métiers perdureront dans l'avenir, mais leur pratique évoluera considérablement avec les transformations technologiques actuelles, telles que les *analytics*, l'intelligence artificielle ou la robotique.





Enjeu 2

Développer nos talents dans un environnement humain

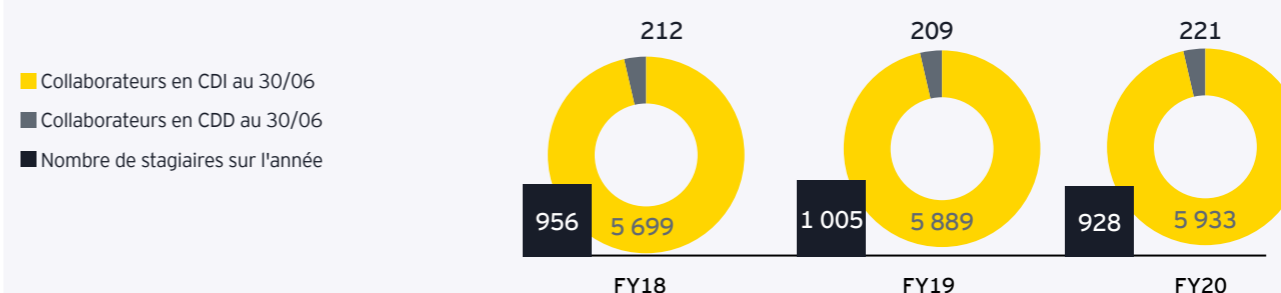
Notre analyse de matérialité souligne l'importance, afin de créer de la valeur à long terme pour nos collaborateurs, d'être en mesure d'attirer, développer et retenir nos talents, en assurant une qualité de vie au travail et une diversité de points de vue, dans un environnement où chacun se sent libre d'être lui-même.

80/100

Score d'EY sur le pilier Social et droits de l'homme

Thématique	Indicateur	Niveau FY20	Objectif	Horizon
Développement des talents	Taux de virtualisation des formations (<i>e-learning</i> + formations à distance)	29 %	50 %	FY22
Engagement ¹	Réponses favorables à la question « EY a mis en place un environnement de travail où je suis libre d'être moi-même »	80 %	80 %	FY23
Diversité et Inclusion	Pourcentage de femmes associées	19 %	23 %	FY23
	Taux de féminisation des effectifs travaillant sur des missions client	45 %	48 %	FY23

RÉPARTITION DES COLLABORATEURS PAR TYPE DE CONTRATS [G4-10]



¹ Nous faisons évoluer le format des enquêtes d'engagement en FY21. Aussi, nous travaillons à l'élaboration d'un objectif pertinent supplémentaire à inclure dans ce tableau de bord.

Attirer les talents

Pour se faire connaître auprès des jeunes talents, EY déploie une politique de recrutement axée sur leur rencontre tout au long de l'année pour leur exposer la diversité des carrières que nous proposons. Notre effort de fédération de nos talents se prolonge sur nos réseaux sociaux autour du hashtag #tellmEY afin de permettre aux collaborateurs de partager leur quotidien chez EY.

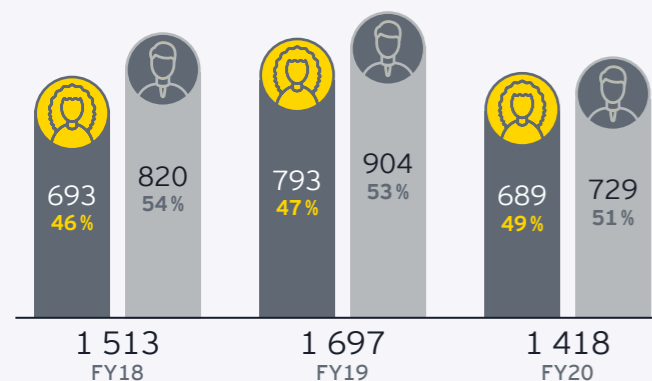
Découvrir les talents

L'attractivité d'EY aux yeux des talents potentiels se fonde sur notre capacité à offrir des carrières diverses qui leur permettent de se développer rapidement. De notre côté, nous cherchons des talents aux compétences adaptées à nos missions et à nos évolutions. Comme les années précédentes, nos efforts de recrutement sont concentrés sur les étudiants issus de grandes écoles et d'universités, tout en élargissant notre recherche aux spécialistes du numérique, de la data et de la cybersécurité et aux bacs +2/+3 spécialisés en comptabilité.

Programme EY Emerging Leaders Leading your future / Leading the future

EY a lancé en 2018 son *pre-graduate* programme EY Emerging Leaders, destiné aux étudiants d'écoles de commerce et d'ingénieur. Il leur permet de développer leurs compétences grâce à des ateliers de réflexion sur le leadership et de construire des projets innovants pour EY, conseillés par des associés.

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES DES RECRUTEMENTS [G4-LA1]



EY s'est fixé des objectifs paritaires de recrutement pour les jeunes diplômés, que nous souhaitons atteindre par exemple en assurant une mixité des collaborateurs présents sur les campus et forums, ou encore dans les associations étudiantes dont nous sommes partenaires.



Les étudiants ont eu l'opportunité de venir dans nos locaux et d'échanger de manière informelle avec nos collaborateurs pendant une journée afin de découvrir les différentes facettes d'EY. Le format de cette année dépendra de l'évolution du contexte sanitaire.

Rencontrer les talents

Nos collaborateurs rencontrent nos candidats potentiels aussi bien sur les campus que lors d'événements plus informels : invitations à des conférences professionnelles, participation au Cross du Figaro|EY ou rencontres au sein d'événements sportifs étudiants dont nous sommes partenaires tels que les raids de l'Essec et de Centrale Supélec ou le tournoi de rugby EY TopEight organisé par Neoma Business School.

Soutenir les associations étudiantes

Dynamique, le monde associatif au sein des écoles est une ouverture vers le monde professionnel. Afin de soutenir les étudiants dans leurs initiatives, nous remettons chaque année le Prix EY des meilleurs projets associatifs (PEYMPA). Sa digitalisation cette année a permis sa meilleure visibilité sur les réseaux sociaux, dans lesquels les associations candidates ont pris la parole de manière dynamique et originale. Elle nous a permis de maintenir le contact avec les étudiants et d'augmenter nos interactions avec eux, tout en respectant les contraintes sanitaires du confinement.

Le PEYMPA est désormais pleinement relié à notre ambition *Building a better working world*, puisqu'il repose sur les trois thématiques suivantes : insertion professionnelle et éducation, environnement et RSE, et diversité et inclusion. Nous réfléchissons actuellement à faire deux éditions de ce prix par an, afin de maintenir ce dialogue riche et professionnalisant avec les associations, et recherchons des partenaires institutionnels dans ce but.

Accueillir nos talents : Une rencontre virtuelle et humaine

Face aux contraintes sanitaires, nous avons virtualisé et entièrement repensé l'accueil et l'intégration de nos nouveaux collaborateurs afin de conserver la convivialité et la création de liens privilégiés que favorisent ces moments. Cela a été un succès. Ainsi, pour nos collaborateurs travaillant en audit et conseil comptable, un parcours d'immersion a été imaginé. Les échanges avec des invités de marque, les jeux en groupe, le travail d'équipe autour des valeurs d'EY et les défis journaliers individuels ou en équipe ont créé de riches interactions et une émulation entre les candidats. Cette réussite est imputable aux échanges nourris avec les collaborateurs, à une équipe d'animation renforcée, et à des interactions digitales nourries avec les nouveaux arrivants (sondages, chats...) Cette interaction forte est d'autant plus nécessaire pour créer un sentiment d'appartenance et une culture commune que notre branche dédiée à l'audit recrute cette année de manière plus étalée (entre septembre et janvier).

49 %
de femmes
dans les recrutements

Cultiver un réseau de talents

Notre réseau EY Alumni

Le réseau EY Alumni est le prolongement de l'expérience EY de chaque collaborateur, une fois qu'il a quitté l'entreprise. Il offre de multiples occasions d'échanges et d'opportunités aux 8 800 Alumni qui le composent et qui nous témoignent leur fidélité.

EY Alumni est la preuve pour nos nouveaux collaborateurs qu'ils intègrent une culture d'entreprise fondée sur des relations fortes et durables qui se poursuivront durant tout leur parcours professionnel.

Happy Trainee

Cette année, EY a participé à l'enquête *Happy Trainee* qui s'est déroulée de février à août 2020 et a recueilli le ressenti de nos stagiaires à l'issue de leur expérience chez nous, soit 79,6 % d'opinions favorables et une note de 4,03/5 pour EY. Donner la parole à nos stagiaires pour nous permettre de comprendre ce qui les motive, et comment ils évaluent la qualité de leur encadrement nous semblait essentiel en cette période complexe, afin de recueillir les éléments qui nous permettront de progresser dans les années à venir. Nous retenons par exemple que nos stagiaires sont motivés par le professionnalisme et la compétence des équipes autour d'eux, mais ils ont besoin de trouver davantage de sens au cœur même de leurs missions.

ORIGINE DES RECRUTEMENTS	FY18	FY19	FY20
Écoles de commerce cibles ¹	51 %	47 %	51 %
Écoles d'ingénieurs cibles ¹	15 %	14 %	14 %
Autres types de formation	34 %	39 %	35 %
Part des collaborateurs embauchés au cours de l'année [G4-LA1]	27 %	27 %	22 %
Taux de recrutement des anciens stagiaires EY	31 %	34 %	26 %

¹ Ensemble d'écoles pour lesquelles EY réalise des actions spécifiques de recrutement et de relations avec les étudiants. Ces indicateurs portent uniquement sur le recrutement des collaborateurs travaillant sur des missions clients.

ROTATION DES EFFECTIFS [G4-LA1]	FY18	FY19	FY20
Rotation des effectifs (taux de sortie ² moyen)	23 %	25 %	21 %
Taux de sortie ² des collaborateurs <i>client serving</i>	25 %	27 %	23 %
Taux de sortie ² des collaborateurs en fonction support	11 %	12 %	10 %
Taux de sortie ² des femmes	22 %	23 %	19 %
Taux de sortie ² des hommes	24 %	27 %	23 %
Taux de sortie ² des moins de 30 ans	27 %	28 %	24 %
Taux de sortie ² des 30-50 ans	21 %	23 %	20 %
Taux de sortie ² des plus de 50 ans	8 %	11 %	7 %

² Taux de sortie : total des départs de la catégorie considérée / effectifs totaux mensuels moyens de la catégorie considérée.

Développer nos talents

L'ambition d'EY est d'offrir la meilleure qualité de service à ses clients. Notre promesse employeur est d'offrir à nos collaborateurs une expérience marquante pour l'ensemble de leur carrière professionnelle. Ces deux ambitions nécessitent d'investir dans la formation et le développement des compétences de nos collaborateurs et dans leur suivi de carrière, afin qu'ils déploient toutes leurs qualités. En raison de la situation sanitaire, nous avons digitalisé la totalité des formations entre avril et octobre et souhaitons amplifier leur virtualisation de manière pérenne, afin d'accroître notre flexibilité et notre adéquation aux besoins de nos collaborateurs. Notre objectif est d'atteindre 50 % de formations virtualisées en FY22. Cela implique de repenser les formats afin qu'ils soient plus courts et favorisent davantage l'interactivité avec les collaborateurs, ce qui explique en partie la baisse du nombre de jours de formation par collaborateur.

6,86

jours de formation par collaborateur et par an

LEAD

LEAD est notre outil de développement de la carrière et des compétences des collaborateurs. Il se base sur un échange régulier entre le collaborateur et son parrain, qui l'accompagne et le conseille sur sa gestion de carrière durant toute son expérience EY. Le collaborateur demande également des feedbacks qualitatifs via LEAD aux collègues et aux managers côtoyés dans ses missions, afin de bénéficier d'un suivi de carrière personnalisé.

Offre de formation

Chaque collaborateur bénéficie d'un plan de formation personnalisé, accessible sur la plateforme SuccessFactors, qui inclut des formations obligatoires et des formations qu'il choisit en fonction des compétences qu'il souhaite développer. Plus de 3 000 formations y sont disponibles dans des formats innovants (TEDtalks, jeux, simulations, vidéos) et sur des thématiques pointues et évolutives.

Formations techniques

Chaque métier dispose de ses propres programmes de formations techniques. Des formations externes individuelles sont également proposées par thématique en cas de besoin spécifique. Elles sont définies selon l'évolution de nos métiers et des tendances sociétales et digitales.

Formations transverses

En FY20, les *Summer learning events*, des événements d'une semaine regroupant toutes les formations transverses comportementales proposées à tous nos collaborateurs, ont été annulés et remplacés cet été par des *Summer learning boosters*, des sessions courtes en ligne, proposées toute la semaine à des groupes de 20 à 30 collaborateurs. Plus de 1 200 collaborateurs y ont participé, sur des problématiques comme la négociation, le management à distance ou encore le leadership.

Nos collaborateurs reçoivent également une formation spécifique dès qu'ils changent de responsabilités (passage de grade, parrainage) et ont la possibilité de suivre des formations certifiantes (EY Badges), par exemple sur les nouvelles technologies, les expertises sectorielles ou le management inclusif, ou encore d'obtenir une certification MBA Tech.

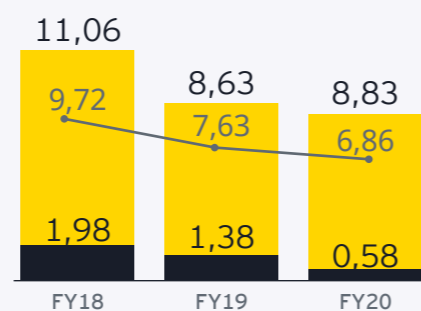
Formations sur le terrain

L'accompagnement réalisé par les seniors et managers durant les missions complète nos programmes de formation sur les fondements techniques des différents métiers. La variété des missions et des enjeux clients et l'environnement de travail international permettent également à nos collaborateurs d'acquérir une expérience technique et sectorielle riche, qui favorise leur employabilité.

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION	FY19	FY20	Variation
Consulting	58 184	52 911	- 9 %
Audit et conseil en finance	220 840	249 778	+ 13 %
Fonctions support	9 537	8 676	- 9 %
Stratégie & Transactions	21 109	16 893	-20 %
Fiscalité et droit	29 934	33 668	+ 12 %
TOTAL	339 604	361 926	+ 7 %
Dont % d'e-learning et formation à distance	17,4 %	29 %	

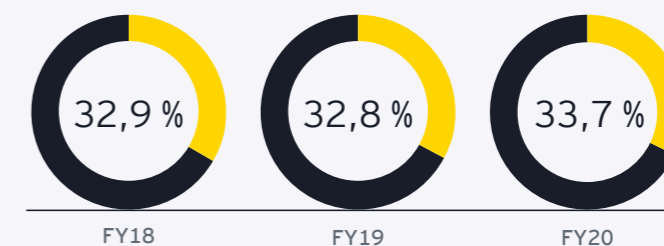
NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR COLLABORATEUR ET PAR AN¹

■ Collaborateurs intervenant sur des missions clients
 ■ Collaborateurs des métiers de l'interne
 — Nombre moyen de jours de formation par collaborateur par an



PROPORTION DE COLLABORATEURS « EN ENCADREMENT » (EXECUTIVES)

Executives : associé, directeur exécutif, senior manager, manager, sous-directeur, directeur associé, directeur, responsable administratif.



¹ L'indicateur « nombre moyen de jours de formation par collaborateur par an » comptabilise uniquement les formations présentielles.

Assurer le bien-être au travail dans cette période de transformation

La crise sanitaire a mis en lumière la nécessité de transformer nos modes de travail, puisque notre capacité d'accueil dans les locaux a été limitée à 30 % de nos effectifs habituels. Cependant, le **flexible working** était déjà entré dans les mœurs chez EY et pratiqué de façon régulière si bien que l'installation du travail à distance généralisé a été globalement rapide et simple. Une cellule de crise dédiée au sujet, se réunissant de manière quotidienne, a permis d'anticiper les mesures à mettre en œuvre afin de protéger au mieux nos collaborateurs et prendre part, à notre échelle, à la lutte contre la propagation de la Covid-19.

La pérennisation du travail à distance a entraîné plusieurs questions majeures : comment conserver une culture d'entreprise forte, un lien solide entre les collaborateurs et l'engagement de chacun malgré la généralisation du travail à distance ? Comment accompagner nos collaborateurs dans la traversée de cette période particulière ?

Ceci en conservant les grands piliers de notre action :

- ▶ l'instauration et la pérennisation d'une confiance solide entre collaborateurs et managers,
- ▶ la préservation du bien-être de nos collaborateurs au travail,
- ▶ la mise en place d'un environnement inclusif pour chacune et chacun quelles que soient leurs singularités,
- ▶ la création de temps d'échanges fréquents et adaptés à la période.

CONFINÉ MAIS ACCOMPAGNÉ

Lors du premier confinement, EY a rapidement fourni à tous ses collaborateurs le guide « Confiné mais accompagné », afin de les aider à vivre au mieux cette période. Il a vocation à regrouper des conseils, des astuces et des ressources pour naviguer au mieux dans les domaines professionnel, personnel, physique et psychologique.



Travail à distance dans le contexte sanitaire actuel
Conseils et ressources

Le travail à distance nécessite de renforcer l'accompagnement de nos collaborateurs, dont certains ont vécu particulièrement difficilement le travail pleinement à distance, qui complique par exemple la déconnexion et mélange vies personnelles et professionnelles, dans des contextes familiaux parfois compliqués.

Redéfinition des différents lieux de travail

Les ressources humaines ont conduit des enquêtes et mené des groupes de réflexion composés de collaborateurs de l'ensemble de nos métiers sur les enjeux du travail à distance. Elles ont ainsi récolté auprès des collaborateurs et des associés leur ressenti sur la période de confinement.

Il en est ressorti une organisation autour de **trois lieux de travail, sur laquelle une communication interne a été initiée en septembre 2020 et sera intensifiée par la suite :**

- ▶ **travail chez le client** : les collaborateurs privilégient la présence chez les clients, en fonction des politiques sanitaires de chacun d'eux, afin de maintenir des liens de proximité avec eux ;
- ▶ **travail au bureau** : ce lieu reste le meilleur endroit pour les réunions d'équipe, les moments d'échanges et de célébration, mais aussi les moments de réflexion collaborative et de transmission des savoirs. Le bureau reste également, comme avant, un espace au sein duquel les collaborateurs peuvent choisir de s'isoler pour travailler au calme ;
- ▶ **travail au domicile du collaborateur**, réservé aux travaux nécessitant une réflexion individuelle poussée.

Dans cette optique, EY réaménage ses lieux de travail pour restructurer les salles de réunion et ajouter de nouveaux espaces collectifs.

Cela aboutit logiquement à la redéfinition du bureau dans notre culture d'entreprise qui devient par essence le lieu collectif, de renforcement au fil du temps des liens entre les uns et les autres et de travail collectif. C'est la transformation, souhaitée en interne, du *flexible working* au *smartworking* : chaque collaborateur choisissant, en accord avec son management et en fonction de la nature de son travail, un lieu de travail adapté. Cette évolution responsabilise davantage nos collaborateurs et renforce la nécessité d'une confiance partagée en équipe et d'échanges fluides.

Un environnement bienveillant

Quelles que soient les circonstances, notre responsabilité d'employeur reste de nous assurer du bien-être de chacun et chacune. C'est pourquoi EY reste attaché à développer et à promouvoir un environnement bienveillant pour ses collaborateurs malgré la période inédite que nous avons connue en 2020. Dans cette optique, nous avons porté une attention toute particulière à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle de nos collaborateurs durant le confinement, en augmentant les plages de notre ligne d'écoute psychologique, en diffusant à leur intention deux guides pour vivre au mieux leur confinement et en mettant en place une plateforme de téléconsultation médicale avec l'aide de notre mutuelle d'entreprise.

Nous avons également proposé à nos collaborateurs qui le souhaitent la réalisation de tests PCR, par exemple pour les retours de congés.

Comme nos cours de sport dans nos locaux ont dû s'interrompre en raison des contraintes sanitaires, nous avons mis en place des cours de remplacement *via* Zoom. Depuis la fin du confinement, un partenariat avec Gymlib permet à nos collaborateurs d'accéder à plus de 300 activités dans plus de 3 500 salles de sport, en France, en Belgique et au

Luxembourg et de suivre des cours de sport à distance en vidéo.

Accompagner le travail à distance

Puisque le travail à distance s'est pérennisé durant la fin de l'année fiscale 2020, EY a soutenu ses collaborateurs afin de les aider à trouver le juste milieu entre moments d'échanges et moments de tranquillité, ainsi qu'entre leur vie privée et leur vie personnelle. Des formations à distance dédiées au sujet ont été partagées avec les collaborateurs. EY incite en parallèle ses managers à favoriser et à entretenir la confiance et la flexibilité envers leurs équipes et au sein des relations interpersonnelles entre les différents membres d'équipe. Le déploiement rapide de Microsoft Teams au printemps 2020 a aussi contribué à faciliter le travail en équipe depuis le domicile.

Nous avons également soutenu et encouragé les initiatives positives spontanées et l'inventivité dont de nombreux collaborateurs ont fait preuve face à cette contrainte du travail à distance, en organisant des moments festifs en virtuel, comme des goûters, des pots de départ ou des cafés en visioconférence, pour maintenir et renforcer le contact humain et l'esprit d'appartenance à EY. Ces initiatives, pour intéressantes qu'elles soient, ne suffisent cependant pas à faire vivre aussi pleinement le sentiment du collectif qui peut manquer, particulièrement pendant les moments difficiles. Nous avons essayé de rester au plus près de nos collaborateurs et à leur écoute, grâce aux enquêtes que nous avons conduites, afin de pérenniser et d'améliorer l'accompagnement dans le contexte sanitaire actuel, tout en nous projetant vers l'après-crise.

4,16

jours d'absence
par collaborateur en FY20

RISQUES ET ACCIDENTS ¹	2017	2018	2019 ²
Nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail	9	20	18
Taux de fréquence ³	1,28	2,27	2,03
Taux de gravité ⁴	0,02	0,03	0,05
CONVENTION COLLECTIVE [G4-LA11]	FY18	FY19	FY20
Part des collaborateurs couverts par une convention collective	100 %	100 %	100 %
ABSENTÉISME	FY18	FY19	FY20
Nombre moyen de jours d'absence par collaborateur	3,70	1,33	4,16

¹ Ces données concernent uniquement les sociétés EY & Associés, Ernst & Young Société d'Avocats, EY Services France, Ernst & Young Advisory et Ernst & Young Actuaire-Conseils (entité absorbée dans Ernst & Young Advisory au 1^{er} juillet 2018).

² Ces données sont calculées sur l'année civile qui précède la parution du rapport.

³ (Nombre d'accidents de travail avec arrêt / nombre d'heures travaillées) x 1 000 000

⁴ (Nombre de journées perdues / nombre d'heures travaillées) x 1 000

Favoriser la diversité

et renforcer l'inclusion (D&I) 1/2

Toutes les différences comptent pour EY. À travers notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, notre ambition est de valoriser la complémentarité que nous apportent nos différences pour créer les équipes les plus performantes et obtenir de meilleurs résultats pour nous-mêmes et pour nos clients.

La politique Diversité et Inclusion d'EY en France s'appuie sur trois leviers :

- ▶ **Créer les conditions** pour que chacune et chacun, quelles que soient ses singularités, s'épanouisse au sein d'EY et exprime pleinement son potentiel,
- ▶ Favoriser la constitution d'équipes plurielles et encourager le **leadership inclusif**, comme compétence clé au service de l'innovation et de la performance
- ▶ **Contribuer à l'égalité de traitement** et à l'égalité des chances dans la Cité, en agissant dans notre écosystème.

Depuis la signature de la Charte de la Diversité en 2008, EY agit concrètement en faveur de l'inclusion et de l'égalité professionnelle :

- ▶ **Formations** aux enjeux de la diversité des opérationnels amenés à recruter,
- ▶ **Sensibilisation** des nouveaux entrants lors du parcours d'accueil *Welcome to EY*,
- ▶ **Formations** aux biais décisionnels et au management inclusif des managers,
- ▶ **Réseaux** et clubs pour faciliter l'engagement des équipes dans la promotion de l'inclusion.

Selon la dernière enquête de perception interne, 80 % des équipes EY en France estiment qu'« EY a créé un environnement qui intègre la diversité, où les personnes ayant différents profils et expériences peuvent réussir ».

Lutte contre la discrimination, le harcèlement moral et les agissements sexistes

EY est doté d'un dispositif de signalement et de traitement de tout comportement constitutif de discrimination, harcèlement moral ou agissement sexiste, complété par l'apport d'expertises externes d'accompagnement psychologique et de médiation.

Dans ce cadre, EY a lancé une campagne nationale « Et si c'était moi ? » destinée à sensibiliser l'ensemble des équipes à la question du respect et des comportements non éthiques graves.

Après avoir formé à nouveau ses équipes Talent à la prévention des comportements non éthiques graves, EY a entrepris de former l'ensemble de ses cadres dirigeants. 170 d'entre eux ont déjà été formés et les sessions se poursuivront en 2021. Enfin, l'ensemble des équipes EY ont suivi de manière obligatoire le *e-learning* « *Leading with our values* » sur le même thème.

#StOpE

Fin 2018, EY lançait avec deux autres entreprises l'initiative #StOpE visant à prévenir le sexisme dit « ordinaire » au travail. Depuis, EY s'attache à concrétiser ses engagements à travers des formations, des sensibilisations et le traitement de toute situation remontée aux équipes Talent ou aux référents dédiés aux agissements sexistes. En 2020, #StOpE réunit 114 organisations.

Équité entre les femmes et les hommes

EY France agit activement pour renforcer la représentation des femmes dans l'organisation.

En 2020, la part des femmes dans les effectifs en France est de 52 %. La proportion de femmes intervenant dans les missions clients est de 45,5 %, en progression de 3 points en 3 ans.

Afin de favoriser l'accès de ses collaboratrices aux postes à responsabilités, EY leur propose des programmes dédiés d'accompagnement au développement professionnel à différentes étapes de leur carrière. Au 30 juin 2020, la proportion de femmes associées était de 19 %.

En FY21, les femmes ont représenté 33 % des promotions Associés et 36 % des promotions Associate Partners.

EY veille aussi à l'équité des revues de performance, des promotions et des salaires entre ses collaboratrices et collaborateurs à chaque étape du processus annuel de reconnaissance de la performance.

52 %

de femmes dans les effectifs France en FY20

INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE FEMMES ET HOMMES

En 2019, EY France a publié ses index d'égalité professionnelle et salariale pour ses entités de plus de 1000 salariés. Cet index permet aux entreprises de se situer sur le chemin de l'égalité salariale et d'agir toujours mieux en ce sens.

94/100

Artois

86/100

Ernst & Young Advisory

88/100

Ernst & Young Société d'Avocats

97/100

EY & Associés

97/100

EY Services France

RÉPARTITION DES COLLABORATEURS PAR GRADE

	Hommes	Femmes
Associé	81 %	19 %
Associate Partner/Directeur	58 %	42 %
Senior Manager	54 %	46 %
Manager	52 %	48 %
Senior	52 %	48 %
Junior	48 %	52 %
Assistants	100 %	

Favoriser la diversité et renforcer l'inclusion (D&I) 2/2



La parentalité



Depuis la signature de la Charte de la parentalité en 2008, EY propose un ensemble de mesures destinées à faciliter la vie de ses collaborateurs parents ou futurs parents. EY met aussi à leur disposition un guide pratique, récapitulant l'ensemble des démarches et mesures d'accompagnement de la parentalité.

Le handicap

Depuis la création de sa Mission Handicap en 2009, EY en France mène une politique active en faveur des travailleurs en situation de handicap. Elle s'articule autour de cinq domaines d'action :

- ▶ le recrutement de personnes handicapées,
- ▶ l'appui à leur intégration et leur évolution de carrière,
- ▶ la formation et la sensibilisation du collectif de travail,
- ▶ le développement de la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté,
- ▶ le soutien de différents acteurs œuvrant pour l'inclusion des personnes handicapées dans la Cité, notamment par l'emploi, grâce à des partenariats avec l'Arpeje'h, le Club Être, le Clubhouse et « l'Inclusive Day », Emploi et Achats responsables.

Parallèlement, EY s'engage dans le domaine éducatif pour promouvoir l'inclusion d'étudiants en situation de handicap via différents accompagnements et le prix Spécial Handicap du Prix EY du Meilleur Projet Associatif (PEYMPA).

En 2020, EY a publié le nouveau guide « Parcours du collaborateur en situation de handicap » destiné à mieux faire connaître les différentes typologies de handicaps et les dispositifs d'accompagnement en place. La publication de ce guide s'est inscrite dans le cadre d'une campagne de sensibilisation nationale intégrant une série d'événements et une campagne d'affichage mettant en avant les équipes EY mobilisées sur la question.

Durant le confinement, et dans un contexte de télétravail prolongé depuis, la Mission Handicap EY est restée à l'écoute des collaborateurs et s'est attachée à les accompagner en très grande proximité sur les plans psychologique et matériel. Elle a pourvu au mieux aux besoins de compensation et d'aménagement inhérents au contexte.

RÉSEAUX

EY encourage ses collaboratrices et collaborateurs à s'engager dans la diversité et l'inclusion à travers différents clubs et réseaux professionnels. Ouverts à toutes et tous, ils réunissent plus de 1 000 personnes.

- ▶ les ambassadeurs **Diversité et Inclusion** et les ambassadeurs **Handicap** soutiennent la sensibilisation D&I en interne et accompagnent la Mission Handicap
- ▶ le réseau **Elles&You** promeut la contribution et l'ascension des femmes chez EY
- ▶ le réseau **Unity** soutient et promeut l'inclusion des LGBT+ chez EY
- ▶ le **Club Maât** favorise les échanges entre les collaborateurs engagés ou voulant s'engager en Afrique.

Tout collaborateur ou collaboratrice qui le souhaite peut également soutenir l'inclusion des personnes LGBT+ au sein d'EY en rejoignant les Allié.e.s LGBT+ qui sont plus de 600 chez EY France.

PARENTALITÉ [G4-LA3]	FY18	FY19	FY20
Taux de rétention des femmes dans l'année qui suit le congé maternité ¹	81 %	83 %	91 %
Taux de maintien en poste après un congé parental ²	64 %	81 %	84 %

HANDICAP [G4-LA12]	2017	2018	2019 ⁴
Taux d'emploi des travailleurs handicapés ³	1,34	1,52	1,42
ACHATS RESPONSABLES	2017	2018	2019
Volume d'achats réalisés avec le secteur protégé (K€) ³	421	464	432

¹ (Nombre total de collaboratrices toujours employées le 30 juin N après un retour de congé maternité en FY N-1/Nombre total de collaboratrices ayant réintégré l'organisation après un congé maternité au cours de l'année fiscale N-1) x 100.

² (Nombre total de collaborateurs toujours employés le 30 juin N après un retour de congé parental en FY N-1/Nombre total de collaborateurs ayant réintégré l'organisation après un congé parental au cours de l'année fiscale N-1) x 100.

³ D'après la définition DOETH.

⁴ Donnée calculée sur une année civile.



Accroître la flexibilité des carrières

EY souhaite renforcer la rétention de ses talents en rendant l'expérience EY unique pour tous ses collaborateurs. Ils ont trois aspirations majeures : le développement de leurs compétences, particulièrement important en tant que primo-employeur, des parcours et un cadre de travail adaptés à leurs besoins, et le fait de donner du sens à leur travail. En réponse, nous leur proposons différents dispositifs, tous flexibles, qui complètent le *smartworking* et contribuent également à les rendre responsables de leur gestion de carrière.

Flexible career

La *flexible career*, sujet stratégique de notre gestion RH, regroupe tous les dispositifs existants permettant de mieux tenir compte des besoins et des aspirations personnelles et professionnelles des collaborateurs et de leur proposer des parcours sur mesure tout au long de leur carrière. L'an passé, un état des lieux de l'existant a été réalisé, puis des entretiens ont permis d'élaborer des propositions pour renforcer la flexibilité des parcours de carrière au sein d'EY.

À ce jour, trois grands types de flexibilité existent :

- ▶ **Des programmes d'accompagnement des talents**, pour aider ces derniers à s'épanouir professionnellement, comme Challenge, qui propose aux jeunes entrants en audit de passer six mois en audit et six mois au sein d'un autre métier EY pendant deux ans, puis de choisir le département auquel ils souhaitent être rattachés à la fin de cette période.
- ▶ **Des aménagements du temps de travail**, pour mener de front plusieurs parcours de vie active, acquérir des compétences ou se réorienter professionnellement, ou pour accorder du temps à un besoin ou un projet personnel, tel le programme Jumpstart, qui permet aux collaborateurs EY de créer et développer leur entreprise en parallèle de leur temps de travail.
- ▶ **Parcours ad hoc permettant d'accompagner le projet personnel d'un collaborateur** pour lui permettre de partir pour un projet sportif ou humanitaire par exemple, puis de revenir travailler au sein d'EY.

Nous voulons renforcer dans les mois à venir la flexibilité des parcours de carrière, au niveau des métiers, des lignes de service et de la localisation géographique.

Engagements solidaires

EY offre la possibilité à ses collaborateurs de s'engager au-delà de leurs métiers en donnant de leur temps et/ou en partageant leurs compétences, afin de pouvoir donner du sens à leur travail au-delà de leurs missions clients. Ils peuvent s'engager selon deux vecteurs :

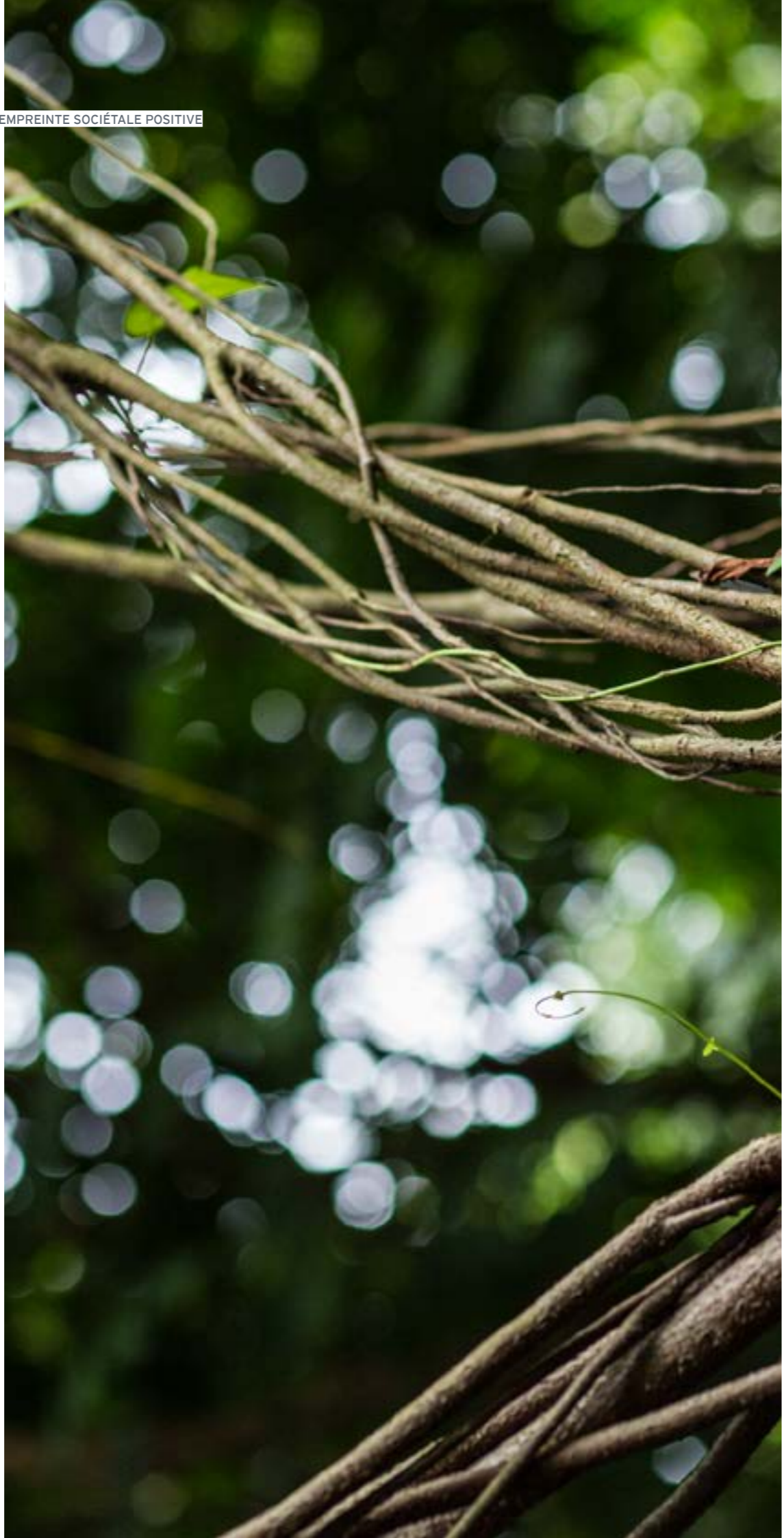
- ▶ soit au sein des réseaux et clubs professionnels internes à EY (cf. pages **Diversité et Inclusion**),
- ▶ soit au sein du pôle Engagement dans des projets solidaires d'utilité sociale selon des modalités diverses pour s'adapter à leurs envies et leurs disponibilités (cf. pages **Agir et permettre à nos collaborateurs de s'impliquer dans la société**).

Implication de nos collaborateurs dans nos développements internes

La création il y a plusieurs années d'un *think tank* interne, le *Talent Transformation Committee* (TTC), déployé à l'échelle française, nous permet d'associer nos collaborateurs à notre réflexion pour construire l'avenir d'EY. Le TTC représente la diversité de nos talents, expériences, parcours et compétences. Présidé par Éric Fourel, Président d'EY en France, il rassemble des seniors et managers de chaque ligne de service, des *Talent leaders* et enfin des représentants des équipes Talent.

Cette année, nous avons souhaité créer également un comité d'innovation RH, lieu d'échanges pour les équipes RH d'EY entre elles et avec les collaborateurs travaillant pour des missions clients sur ces sujets. L'objectif est de créer des temps d'échanges sur les innovations et les bonnes pratiques existantes afin de construire de nouvelles offres client et d'améliorer nos pratiques en interne.





Enjeu 3

Avoir une empreinte sociétale positive

Créer de la valeur à long terme pour notre société est la troisième ambition de notre stratégie NextWave.

Elle passe par notre capacité à ancrer davantage l'entreprise dans son territoire et à encourager nos collaborateurs à s'engager, notamment en mécénat de compétences.

Mais aussi sur notre capacité à diminuer notre impact environnemental.

80/100

Score d'EY sur le pilier Environnement

En mai 2020, EcoVadis a conduit une évaluation RSE d'EY France, basée sur quatre piliers : Social, Environnement, Éthique des affaires et Achats responsables.

Le score d'EY sur le pilier Environnement s'élève à 80/100, celui sur le pilier Achats responsables s'élève à 50/100, nécessitant de poursuivre le travail initié.

Thématique	Indicateur	Niveau FY20	Objectif	Horizon
Mécénat	Nombre de collaborateurs engagés au sein de la Fondation EY, EY Ripples et sur des missions de mécénat de compétences	702	950	FY21
	Heures de mécénat de compétences (Fondation EY, missions de mécénat de compétences, EY Ripples)	26 617	30 000	FY21
Empreinte carbone	Emissions de gaz à effet de serre (scopes 1 à 3) en teqCO ₂ avant compensation	18 063*	10 838	FY25

* L'année FY20 n'étant pas représentative, FY19 a été choisie comme année de référence.

Agir et permettre à nos collaborateurs de s'impliquer dans la société

La Fondation EY

Après avoir élargi son objet social début 2019 afin d'accroître son impact en soutenant davantage de projets grâce à l'implication de davantage de collaborateurs, la Fondation EY assoit progressivement son nouveau positionnement. Son soutien historique aux savoir-faire manuels est désormais complété par un deuxième axe d'intervention, l'insertion par la formation et par l'emploi. Ces deux domaines d'action concourent à une mission unique qui est de « *redonner sa place à l'Homme dans le monde du travail* ».

Cette évolution a pris toute sa dimension en FY20, marquée par un accroissement de ses activités. Vingt-et-un nouveaux projets ont été sélectionnés par le conseil d'administration (contre dix-huit en FY19), la plupart d'entre eux bénéficiant d'un accompagnement en compétences dans la durée.

De même, les collaborateurs se sont mobilisés en nombre avec une hausse de 50 % par rapport à l'année précédente. Cet engagement humain qui est l'ADN de la Fondation EY a d'ailleurs été intégré dans ses nouveaux statuts.

Au-delà de l'implication grandissante des collaborateurs qui donnent de leur temps et partagent leurs compétences techniques et transversales avec les projets soutenus par la Fondation EY, les modes d'implication se multiplient. En effet, aux côtés des accompagnements sur une période allant jusqu'à deux ans, les collaborateurs se mobilisent aussi ponctuellement et/ou de manière différente.

Ils peuvent ainsi parrainer des jeunes inscrits dans les Internats de la réussite du Lycée Jean-Zay à Paris ou de Marly-le-Roi dans les Yvelines (34 binômes de filleuls/parrains ont été constitués en FY20) ou apporter leurs *soft skills* à des bénéficiaires d'associations soutenues en compétences par la Fondation EY. C'est le cas de l'association **Sortir de Prison, Intégrer l'entreprise (SPILE)** qui lutte contre la récidive en œuvrant à la réinsertion des personnes condamnées ou sortant de prison.

Autre exemple de soutien ponctuel qui s'est développé cette année, le **marathon pro bono** qui a permis d'accompagner dix projets d'utilité sociale, le temps d'une journée, avec un livrable à la clé. À l'occasion de la deuxième édition française de **Giving Tuesday** (mouvement mondial qui encourage le don et la solidarité), plusieurs marathons *pro bono* ont été organisés dans les bureaux de Bordeaux, Lyon, Marseille et Paris pour sensibiliser les collaborateurs d'EY au partage de compétences et pour apporter une aide concrète aux associations.

Enfin, la crise sanitaire a eu des conséquences sur la manière d'accompagner les projets et d'engager les collaborateurs : émergence de nouveaux besoins en compétences (continuité des activités, passage au télétravail, digitalisation, recherche de fonds...), accompagnement à distance, réduction du nombre de collaborateurs mobilisés par projet et difficulté à soutenir certains projets du fait de la fracture numérique.



EY poursuit son engagement en faveur de la culture et de l'éducation

Pour faire vivre son ambition *Building a better working world*, EY place la transmission au cœur de son engagement en soutenant durablement des projets qui œuvrent en faveur de la démocratisation culturelle, de la création artistique et de la formation de nouveaux talents.

Cet engagement, qui se veut sur la durée, s'est largement poursuivi malgré le contexte sanitaire actuel, aussi bien par un soutien financier que grâce aux compétences de nos collaborateurs sur des missions *pro bono* réalisées en équipe. En effet, mettre leurs compétences au profit de projets d'utilité sociale est pour les collaborateurs engagés une source d'enrichissement personnel et de fierté.

Nous soutenons également les programmes de démocratisation culturelle d'institutions historiques comme **l'Opéra national de Paris, le Musée du Louvre, l'Opéra de Bordeaux, et la Médiathèque musicale Mahler**. Dans cette lignée, nous encourageons les manifestations culturelles à destination d'un large public, telles que le festival photo **La Gacilly** et le festival musical **Solidays**.

Nous souhaitons accompagner les programmes éducatifs à destination de jeunes issus de milieux défavorisés. **L'Académie Philippe Jaroussky et le Centre de musique baroque de Versailles** offrent, par exemple, aux jeunes une formation musicale gratuite, tandis que **Positive Planet** favorise notamment la réussite des entrepreneurs des quartiers défavorisés.

HEURES DE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

au sein de projets portés par la Fondation EY et le programme EY Ripples ou *via* des missions de mécénat de compétences

	FY18	FY19	FY20
Fondation EY ¹	10 137	11 415	13 052
EY Ripples hors Fondation			3 294
Missions de mécénat de compétences	6 517	11 602	10 271
Total des heures	16 654	23 017	26 617

COLLABORATEURS PARTAGEANT LEURS COMPÉTENCES

au sein de projets portés par la Fondation EY et le programme EY Ripples ou *via* des missions de mécénat de compétences

	FY18	FY19	FY20
Fondation EY ¹	185	225	326
EY Ripples hors Fondation	0	0	234
Missions de mécénat de compétences	133	171	142
Total des collaborateurs engagés	318	396	702

¹ Donnée courante sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre N.

Réduire notre empreinte environnementale

EY calcule son empreinte carbone mondiale depuis de nombreuses années.

En 2020 pour la première fois, EY au niveau mondial a compensé l'ensemble de ses émissions afin d'être neutre en carbone. Un plan de réduction sur les scopes 1 à 3 sera partagé en 2021 et donnera à plus long terme des directives claires pour l'ensemble des implantations d'EY dans le monde.

De nombreux collaborateurs et associés d'EY en France contribuent d'ores et déjà à proposer et à mettre en place des pistes de réduction de notre empreinte.

Sensibilisation et formation

Afin de respecter les enjeux climatiques et environnementaux de l'Accord de Paris signé en 2015, nos clients doivent transformer leurs processus et modèles d'affaires. Pour les accompagner en ce sens, nos métiers doivent également les prendre en compte.

Nous proposons donc de plus en plus souvent des formations et des sensibilisations de divers formats à nos collaborateurs (sensibilisation des nouveaux entrants, *brainstormings* sur certains sujets, formations libres et communications régulières sur le sujet). Cet effort de fond doit encore être renforcé dans les mois à venir.

Réduction de notre impact propre

L'impact environnemental d'EY est faible puisque nous proposons des prestations de services : les déplacements des collaborateurs sont notre principale source d'émissions de CO₂.

Afin de les réduire, une nouvelle politique des transports demande désormais l'usage du train pour tout trajet inférieur à quatre heures, ce que rappelle notre outil actuel de réservation dédié aux déplacements. Le nouvel outil inclura des questions sur la possibilité d'éviter ou de réduire l'impact des déplacements. Parallèlement, nous souhaitons proposer prochainement aux collaborateurs d'acheter des vélos électriques et classiques à tarifs négociés. Ils pourront ainsi utiliser ces vélos au lieu de leur voiture pour les trajets personnels aussi bien que professionnels.

La situation sanitaire a démontré que beaucoup de réunions pouvaient se tenir à distance sans perte d'efficacité, grâce aux outils déjà disponibles et au déploiement de Teams.

Sur ce constat, une vingtaine de collaborateurs ont réfléchi aux bonnes pratiques à mettre en place afin de conserver des relations de qualité avec nos parties prenantes internes, tout en limitant les déplacements de personnes et leur impact carbone.

0

émissions nettes
en 2020

1,99

tonnes équivalent CO₂
par collaborateur

Nous réduisons déjà l'impact environnemental de notre matériel informatique en recourant à des produits certifiés (Energy Star, EPEAT Gold, GREENGUARD) et en reconditionnant nos ordinateurs. Nos collaborateurs sont aussi régulièrement sensibilisés à l'impact de l'envoi d'emails lourds à de nombreux destinataires.

Nous recyclons ensuite les déchets de la majeure partie de notre matériel, tels que les ordinateurs, les casques téléphoniques et les documents papier. Afin de réduire encore la quantité de plastique jeté, nous avons distribué des mugs aux collaborateurs pour remplacer les gobelets en carton. Nous avons cette année mis en place un système de pesée des déchets dans nos locaux de la Tour First, qui regroupe 78 % de nos collaborateurs, afin de mieux pouvoir identifier les actions à mener. Le reporting qui en découle vaut plus pour les proportions qu'en valeur absolue pour cette première année. Ce reporting nous a poussés à mettre en place des fontaines à eau dans les cantines d'étages afin de limiter les bouteilles en plastique.

Enfin, bien que faible, nous réduisons également l'impact de nos locaux. Depuis le printemps 2020, l'allumage de la Tour First, où se trouvent 79 % de nos collaborateurs, n'est plus automatique.

EMPREINTE CARBONE D'EY EN FRANCE (en tonnes équivalent CO ₂) [G4-EN15-16-17-18]	FY18	FY19	FY20
Scope 1 (émissions liées à la consommation d'énergie directe)	1 044	1 140	972
Scope 2 (émissions liées à la consommation d'énergie indirecte)	378	491	468
Scope 3 (émissions liées aux déplacements professionnels des collaborateurs)	13 985	16 432	10 808
Total des émissions de gaz à effet de serre	15 407	18 063	12 248
Émissions de gaz à effet de serre par collaborateur	2,61	2,96	1,99
CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE D'EY EN FRANCE (en MWh) [G4-EN3]	FY18	FY19	FY20
Consommation d'électricité	7 077	7 192	6 744
Consommation de gaz naturel	0	0	0
GESTION DU PAPIER [G4-EN1]	FY18	FY19	FY20
Taux de dématérialisation des fiches de paie	77 %	79 %	80 %
Nombre de signatures électroniques (contrats, avenants)	14 953	13 135	12 625
Volume de papier recyclé (tonnes)	216	246	180
TONNAGE DE DÉCHETS (hors papiers confidentiels)	FY20		
DIB (tonnes)	39,31		
Cartons (tonnes)	20,26		
Bouteilles plastiques (tonnes)	4,58		
Autres (tonnes)	8,87		



Note méthodologique

La présente publication constitue le 8^e rapport de responsabilité d'EY en France.

Période de reporting

L'analyse porte sur l'exercice social 2020, soit du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 (intitulé « FY20 » pour « Fiscal Year 2020 ») dans le tableau des indicateurs répartis dans le document.

Certains indicateurs de performance ont cependant été élaborés sur l'année civile 2020.

Périmètre de reporting

Ce rapport couvre l'ensemble des bureaux et des activités d'EY en France. Pour les données sociales, l'entité de Monaco est également incluse.

Les données sociales communiquées sous l'appellation d'EY en France recouvrent les entités suivantes : EY & Associés, EY Advisory, E&Y Société d'Avocats, EY Services France, Artois, ACA Monaco, EY Ventury Avocats.

Dans la suite de ce rapport, nous désignerons les entités françaises par EY en France ou « l'entreprise » ou « nous ».

En complément, certains indicateurs sont publiés sur le périmètre France Maghreb Luxembourg, ou Western Europe Maghreb, ce qui est explicitement mentionné.

En septembre 2018, la région WEM a été élargie à neuf pays de l'Afrique francophone : le Cameroun, le Tchad, le Congo, la RDC, la Guinée Equatoriale, le Gabon, la Guinée, la Côte d'Ivoire et le Sénégal. Dans ce rapport, les données chiffrées présentées à l'échelle de WEM ne prennent pas en compte ces neuf nouveaux pays, intégrés à l'issue de l'année fiscale 2018. Ils prennent en compte la Belgique, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Maghreb.

Application du référentiel GRI 4

Le présent rapport a été préparé selon les lignes directrices du Global Reporting Initiative (GRI 4) en conformité avec l'option « critères essentiels ».

Analyse de matérialité et périmètre

À partir de l'analyse de matérialité réalisée au niveau d'EY Global et adaptée pour EY en France, nous avons identifié les aspects matériels selon la dénomination des lignes directrices du *Global Reporting Initiative 4*.

Organisation du reporting

Le reporting des indicateurs est centralisé annuellement pour les besoins du présent rapport. Il est issu de la collecte de données internes :

- ▶ les données sociales sont collectées auprès de la Direction des ressources humaines ;
- ▶ les données sociétales sont obtenues auprès du service des relations extérieures et du mécénat, du contrôle de gestion et de la Fondation EY ;
- ▶ les données concernant les consommations d'énergie sont collectées auprès des services généraux ;
- ▶ les données sur les déplacements professionnels sont collectées auprès de notre agence de voyages, du service débours et du service achats ;
- ▶ les données sur la consommation de papier auprès des services achats, reprographie et informatique.

Pour le reporting des émissions de gaz à effet de serre, les facteurs de conversion ont été normalisés au niveau d'EY Global sur la base de ceux proposés annuellement par le [World Resources Institute](#).

Les différentes sources d'émissions comptabilisées sont les suivantes :

- ▶ **Scope 1** : consommation de gaz naturel pour le chauffage des bâtiments
- ▶ **Scope 2** : consommation d'électricité des bâtiments
- ▶ **Scope 3** : déplacements professionnels (locations de voitures, déplacement en train et en avion - hors taxi).



EY | Building a better working world

La raison d'être d'EY est de participer à la construction d'un monde plus équilibré, en créant de la valeur sur le long terme pour nos clients, nos collaborateurs et pour la société, et en renforçant la confiance dans les marchés financiers.

Expertes dans le traitement des données et des nouvelles technologies, les équipes EY, présentes dans plus de 150 pays, contribuent à créer les conditions de la confiance dans l'économie et répondent aux enjeux de croissance, de transformation et de gestion des activités de nos clients.

Fortes de compétences en audit, consulting, droit, stratégie, fiscalité et transactions, les équipes EY sont en mesure de décrypter les complexités du monde d'aujourd'hui, de poser les bonnes questions et d'y apporter des réponses pertinentes.

EY désigne l'organisation mondiale et peut faire référence à l'un ou plusieurs des membres d'Ernst & Young Global Limited, dont chacun représente une entité juridique distincte. Ernst & Young Global Limited, société britannique à responsabilité limitée par garantie, ne fournit pas de prestations aux clients. Les informations sur la manière dont EY collecte et utilise les données personnelles, ainsi que sur les droits des personnes concernées au titre de la législation en matière de protection des données sont disponibles sur ey.com/privacy. Les cabinets membres d'EY ne pratiquent pas d'activité juridique lorsque les lois locales l'interdisent. Pour plus d'informations sur notre organisation, veuillez vous rendre sur notre site ey.com.

© 2021 EY Services France.
Tous droits réservés.

Studio BMC France - 2010BMC199.
SCORE France N°2021-001.
ED none.

Cette publication a valeur d'information générale et ne saurait se substituer à un conseil professionnel en matière comptable, fiscale, juridique ou autre. Pour toute question spécifique, veuillez vous adresser à vos conseillers.

ey.com/fr/rse

Contact

Responsable RSE

Elisabeth Dewavrin
elisabeth.dewavrin@fr.ey.com

Siège social des entités membres du réseau EY en France

Tour First
1, place des Saisons
92037 Paris-La Défense CEDEX France

Remerciements

EY tient à remercier les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce rapport :

Emmanuelle Raveau

Directrice de la Communication et du Marketing

Élise Carrard

Responsable de la communication externe

Éric Duvaud

Responsable du Comité RSE
Associé en charge de l'équipe CCaSS

Elisabeth Dewavrin

Coordination et rédaction

Cécile Tuarze

Rédaction

Sandrine da Cunha

Graphisme