

Rapport de responsabilité sociale et environnementale

Façonner l'avenir en toute confiance
2025



The better the question.
The better the answer.
The better the world works.



Shape the future
with confidence



Édito

Jean-Roch Varon

Président d'EY France

Chez EY, depuis plus de 30 ans, la création de valeur durable pour nos clients est au cœur de nos actions. Notre histoire en témoigne. En 1992, nous avons lancé le Prix de l'Entrepreneur de l'année pour mettre en lumière ceux qui transforment la société. Trois ans plus tard, alors que le GIEC alertait dans ses premiers rapports sur le réchauffement climatique, EY a créé une équipe pionnière – Climate Change and Sustainability Services – pour aider les entreprises à intégrer ces nouveaux enjeux.

Aujourd'hui, EY est un des leaders de l'audit et du conseil sur les sujets de durabilité, de transition énergétique et climatique et de biodiversité.

Nous avons multiplié les initiatives pour accompagner les entreprises dans cette nouvelle économie : l'analyse de données est aujourd'hui utilisée pour piloter la performance extra-financière et anticiper les risques climatiques – grâce à notre outil EY CAP –, préserver la biodiversité (EY NAT - outil d'analyse des enjeux de biodiversité) ou encore contrôler le respect des droits humains (EY ESG Risk). L'intelligence artificielle nous sert à construire

des prototypes d'agents conversationnels pour renforcer la traçabilité et la transparence des chaînes d'approvisionnement. Plus largement, nous plaçons ces innovations au cœur de la transformation du modèle d'affaires des entreprises que nous accompagnons, pour développer des filières durables qui conjuguent performance et impact positif. Nous avons renforcé par ailleurs notre engagement auprès d'acteurs de l'écosystème en participant aux initiatives qui contribuent à améliorer la prise en compte du climat et de la biodiversité dans les modèles d'affaires (Task Force on Nature-related Financial Disclosures, International Advisory Panel on Biodiversity Credits, Nature Positive Initiative en particulier).

Notre engagement s'étend bien sûr à nos collaborateurs, avec pour objectif de leur offrir une expérience différenciante qui les fasse grandir au sein de notre firme. Développement professionnel avec pour sous-jacent le respect de nos valeurs d'inclusion, intégrité, respect et esprit d'équipe. Mobilisation au travers de notre Fondation, projets de mécénat de compétences, Semaine de l'engagement, Fresques

du Climat, etc. nous multiplions aussi les actions concrètes et aux impacts mesurables dans nos 20 bureaux en France pour garder notre organisation dynamique, proposer de nombreuses opportunités d'engagement sociétal et contribuer à l'intérêt général. En 2025, EY a également renouvelé son engagement auprès de l'Opéra national de Paris, qu'il soutient depuis 25 ans, en tant que mécène principal.

Enfin, nous poursuivons avec persévérance les efforts entrepris pour réduire notre empreinte carbone. EY s'est ainsi engagé à diminuer de 50 % ses émissions de gaz à effet de serre à l'échelle mondiale d'ici 2030¹.

Cette année, nos efforts nous ont valu d'obtenir la médaille d'or EcoVadis pour notre performance RSE sur quatre dimensions : Environnement, Social et droits humains, Éthique et Achats responsables.

Ensemble, continuons à façonner un avenir durable avec confiance.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !

1. Par rapport à 2019.

4

En synthèse

7

EY en France

- 8 Identité et valeurs
- 9 Offre de services
- 10 Implantation
- 11 Gouvernance
- 12 Parties prenantes

13

Nos engagements RSE

Créer de la valeur durable pour nos clients

- 16 Éthique, transparence et indépendance
- 18 Qualité et pertinence des prestations
- 20 Sécurité de l'information et protection des données
- 21 Accompagnement à la transformation durable

Offrir une expérience différenciante à nos collaborateurs

- 24 Carrière et développement professionnel
- 26 Bien-être et santé au travail
- 28 Inclusion
- 31 Écoute, dialogue social et vie collective

Laisser une empreinte sociétale et environnementale positive

- 34 Développement des territoires
- 36 Environnement
- 39 Engagement citoyen
- 42 Études, analyses et éclairages

44

Remerciements et contacts

45

Annexes

Sommaire

En synthèse

EY acteur leader

Pour créer de la valeur durable
et construire le futur avec confiance

Dans un monde marqué par l’incertitude et la complexité croissante des enjeux auxquels font face les organisations, EY est convaincu que **la meilleure façon d’anticiper l’avenir est de le façonner**. Cela nécessite un socle de confiance, celle qui permet de poser de meilleures questions, d’innover, de transformer et de prendre des décisions audacieuses.

C’est dans cet esprit qu’EY a lancé sa stratégie mondiale All in en 2024, pensée pour aider les organisations à façonner l’avenir avec confiance. Elle s’appuie sur des leviers complémentaires : **accélérer leur transformation durable, stimuler**

l’innovation grâce à l’investissement dans l’IA, l’automatisation et les plateformes technologiques, et **renforcer la confiance ainsi que l’impact sociétal positif**, avec l’éthique, la transparence et la responsabilité comme leviers d’action.

Cette approche mobilise l’ensemble des expertises d’EY – audit, conseil, fiscalité et droit, stratégie et transactions – et s’appuie sur l’engagement de **400 000 collaborateurs dans plus de 150 pays, dont 20 bureaux en France**, pour répondre aux enjeux de clients très divers, par leur taille, leur secteur et leur nature, et créer une valeur durable.

En France, elle se traduit par une démarche de responsabilité sociétale d’entreprise structurée autour de **trois engagements majeurs** :

Créer de la valeur durable pour nos clients

Nous intervenons comme partenaire de confiance pour accompagner nos clients dans leur transformation et leur permettre de piloter durablement leur performance, leur conformité et leur impact.

Offrir une expérience différenciante à nos collaborateurs

Nous cultivons un environnement de travail stimulant et inclusif, propice à l’excellence, à l’engagement et à l’épanouissement, où chacun peut tracer son propre parcours et révéler son potentiel.

Laisser une empreinte sociétale et environnementale positive

Nous agissons avec responsabilité pour réduire notre empreinte environnementale, encourager l’engagement citoyen des collaborateurs, contribuer au dynamisme des territoires et renforcer la confiance dans nos écosystèmes par nos études et éclairages, afin de créer une valeur durable et partagée pour la société et l’environnement.

Cette démarche s’incarne dans des politiques, mesures et initiatives concrètes, portées collectivement au sein d’EY, pour faire de la responsabilité sociétale un levier de transformation au service de nos clients, de nos collaborateurs, de la société et de la planète.

Nos engagements en synthèse

Créer de la valeur durable pour nos clients

8,6/10

Satisfaction client

100 %

des programmes de sécurité certifiés ISO 27001 (sécurité de l'information)

+1 000 agents

et **100** applications internes d'Intelligence Artificielle (IA) déployés au service de l'accompagnement des clients d'EY dans le monde

100 %

des collaborateurs formés à la confidentialité et à la sécurité des données

100 %

des collaborateurs engagés sur l'éthique des affaires

30 ans de conseil en durabilité

- Leader des services de conseil en changement climatique¹
- Leader des services de gestion carbone et net-zéro²

Offrir une expérience différenciante à nos collaborateurs

+1 780

collaborateurs recrutés cette année, dont **51 %** de femmes

81 %

des collaborateurs formés à l'IA

40 %

de femmes dans le comité exécutif EY France

400 000

collaborateurs dans le monde, présents dans **150** pays

6,9 jours

de formation en moyenne par collaborateur

+4 000

participants aux programmes de développement professionnel conduits par l'équipe de coaching EY, Coach&You

79 %

des collaborateurs se sentent inclus et soutenus par les personnes avec qui ils interagissent au quotidien⁴

Médaille Or EcoVadis³



Laisser une empreinte sociétale et environnementale positive

Score A

au questionnaire Climat du Carbon Disclosure Project (CDP)⁵

250

entrepreneurs mis en lumière chaque année par le prix EY de l'Entrepreneur de l'Année

240

projets accompagnés dans la durée par la Fondation EY

41 %

de réduction des émissions de gaz à effet de serre par rapport à l'année fiscale 2019

44

études publiées au cours de l'année, apportant un éclairage sur le monde économique et les tendances émergentes

31 500

heures dédiées au mécénat de compétences

1. Verdantix Green Quadrant : Climate Change Consulting 2025 (EY Global).

2. Worldwide leader in Carbon Management and Net-Zero Services by IDC (EY Global).

3. Évaluation externe de la performance RSE d'une entreprise sur quatre dimensions : Environnement, Social et Droits Humains, Éthique et Achats Responsables.

4. 2^e édition annuelle de l'enquête interne EY People Pulse.

5. Les entreprises classées Score A (A-List) se distinguent par la réduction significative de leur impact climatique, la transparence de leur reporting, ainsi que la gouvernance et la stratégie associée (EY Global).

EY en France

Identité et valeurs

EY est un cabinet pluridisciplinaire de services professionnels, spécialisé dans l'audit, le conseil, la fiscalité, le droit, la stratégie et les transactions.

Implanté sur le territoire national à travers **20 bureaux**, EY rassemble plus de **7 300 collaborateurs** engagés aux côtés de leurs clients publics et privés pour les accompagner dans leurs grandes transformations économiques, technologiques, sociétales et environnementales.

Tous les collaborateurs EY à travers le monde adhèrent à un ensemble de valeurs communes qui définissent notre identité. Ces valeurs guident nos actions et notre comportement : elles orientent notre manière de travailler ensemble, d'accompagner nos clients et de contribuer positivement à la société.

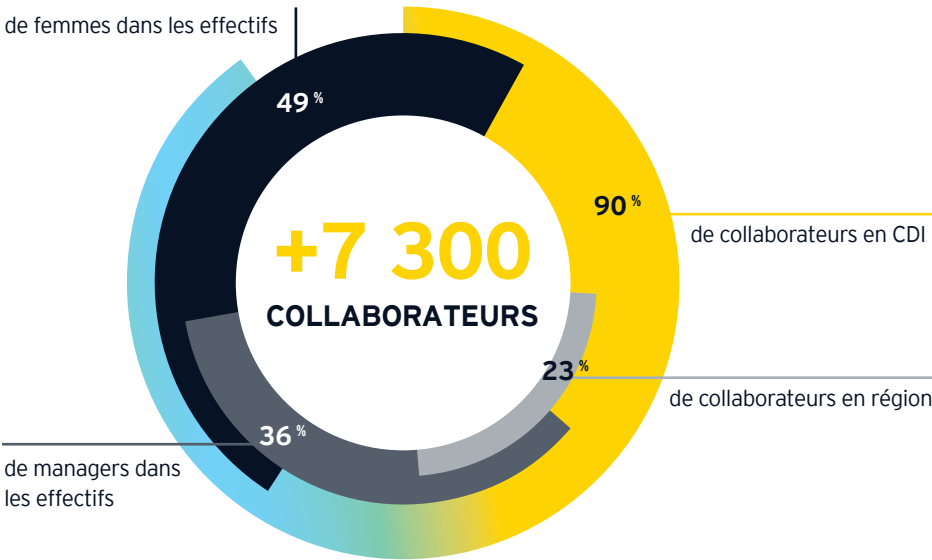
Nos valeurs

Nous faisons preuve d'intégrité, de respect mutuel, d'esprit d'équipe et d'inclusion

Notre position de leader sur le marché nous impose d'être toujours plus performant

Nous bâtissons des relations justes et durables en interne et en externe, avec toutes nos parties prenantes

Nos collaborateurs



Nombre de collaborateurs par métier

2 850 en audit, services financiers et conseil en développement durable	590 en stratégie & transactions
2 052 en Consulting	706 dans les métiers de l'interne
1 189 en fiscalité, droit et expertise comptable	

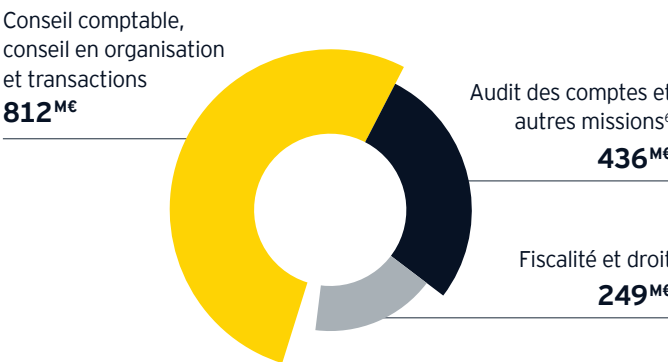
L'engagement d'EY à travers les années



EY leader du marché

Leader mondial des **services de conseil**¹
Meilleur cabinet d'**avocats d'affaires en France**²
Leader mondial du **conseil en stratégie**³
#1 des services de conseil finance et tax *due diligence*⁴

Notre chiffre d'affaires⁵ **1 497 M€**



Notre empreinte carbone **18 660 tCO2e**

Notre empreinte sociétale **1 223** collaborateurs engagés en mécénat de compétences

Nos clients

EY accompagne

96 % des entreprises du SBF 120
73 % des entreprises du French Tech Next40

Portefeuille international

Près de **3 200** groupes étrangers accompagnés dans leurs opérations en France
+1 000 groupes français accompagnés dans leurs opérations à l'étranger

1. IDC Worldwide Business Consulting Services MarketScape 2024.

2. Classement The Best Lawyers in France™, distinction décernée en juin 2025.

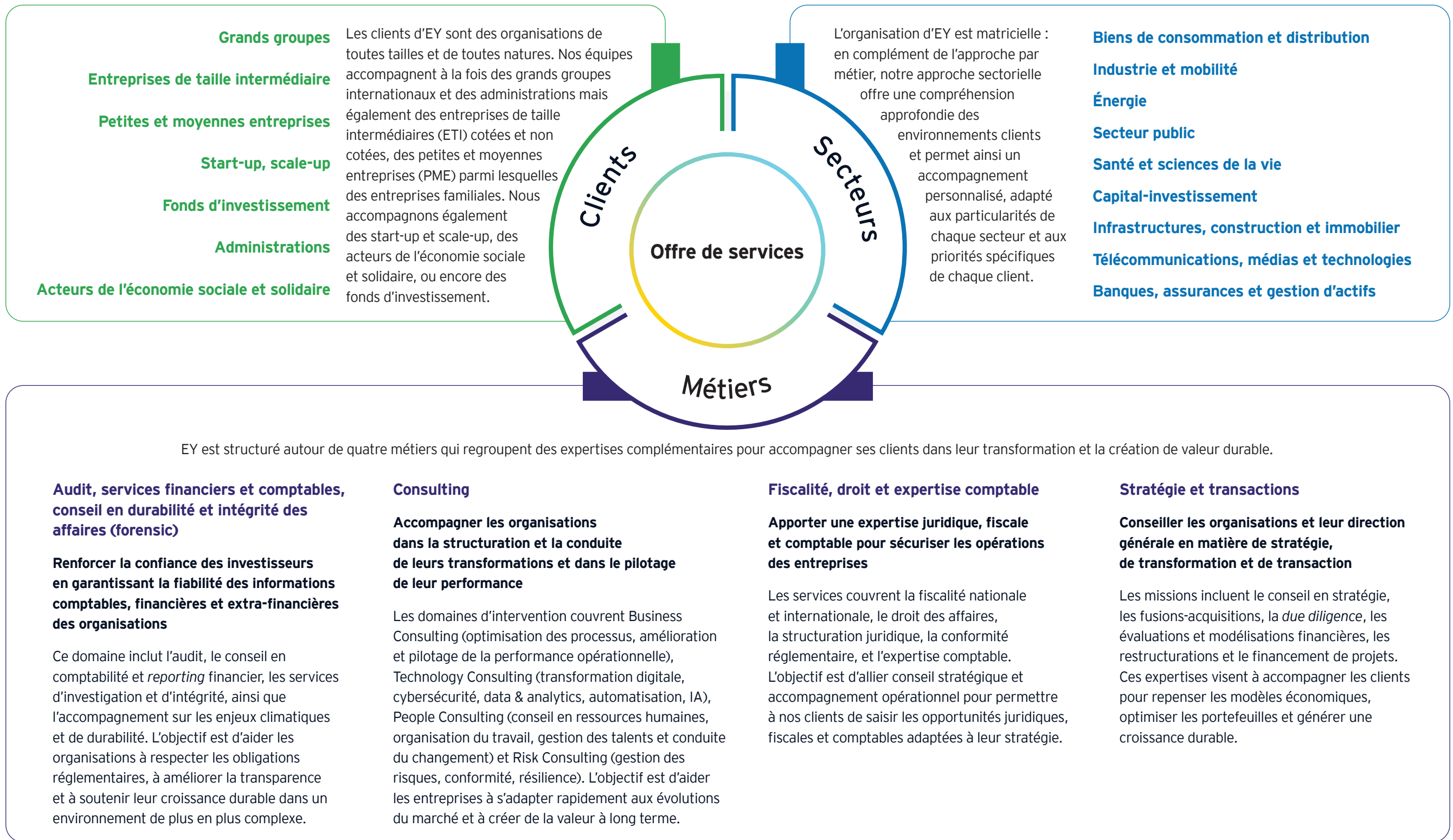
3. IDC MarketScape: Worldwide Enterprise Strategy Consulting Services 2025.

4. Europe West Financial and Tax due diligence services provided on deals announced from January 1 to June 30 2025, Mergermarket.

5. Périmètre hors Monaco.

6. Audit légal ou contractuel des comptes et services autres que la certification des comptes fournis par les entités de commissariat aux comptes EY en France.

Offres de service



Implantation

Grâce à l'étendue de son réseau international et à sa forte présence sur l'ensemble du territoire français, EY propose des services sur mesure, adaptés aux spécificités locales de chaque client.

Rayonnement mondial

Présent dans plus de 150 pays sur tous les continents, le réseau mondial d'EY repose sur le partage d'expertises et permet :

- d'accompagner le développement international des entreprises françaises grâce à une présence locale dans tous les marchés où elles opèrent ;
- de soutenir les filiales de groupes étrangers implantés en France, en conjuguant expertise locale et vision globale.

400 000
collaborateurs

+ 700
bureaux à travers le monde

53,2 Mds USD
de chiffre d'affaires

3
zones géographiques :

- Amériques
- Asie-Pacifique
- Europe, Moyen-Orient, Inde et Afrique (EMEIA)

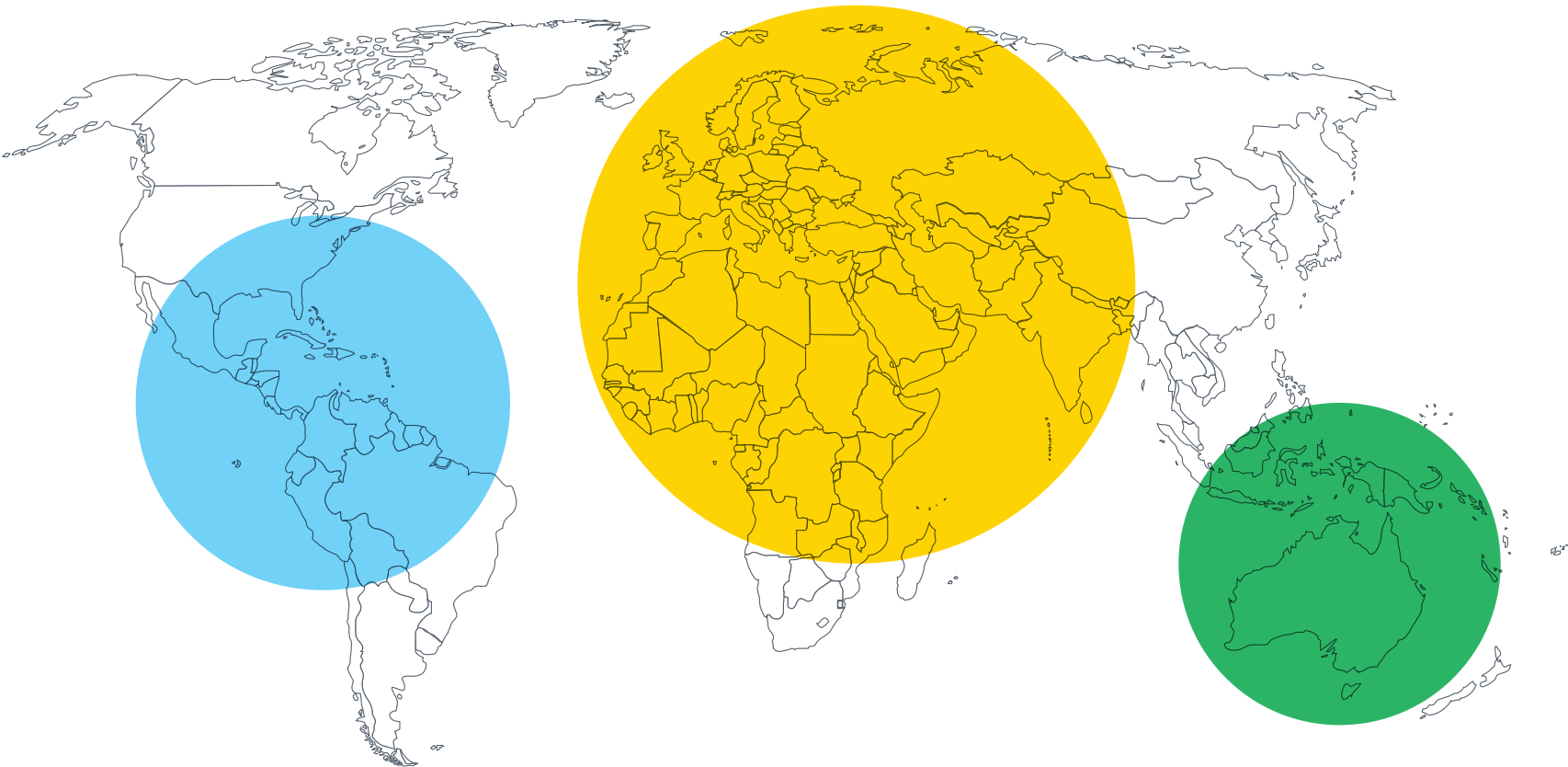
10
régions

EY en France se situe dans la région **Europe West** au sein d'EMEIA.

Ancrage territorial

Présent à travers toute la France, l'ancrage local d'EY reflète sa proximité avec ses clients pour répondre à la singularité de leurs enjeux. Il témoigne également de l'engagement du Cabinet pour soutenir le dynamisme économique des territoires en France.

20 bureaux
7 387 collaborateurs
23 % de collaborateurs en régions



Gouvernance

EY s'appuie sur une gouvernance articulée autour d'instances locales, régionales et mondiales. La gouvernance évolue de manière régulière afin de renforcer l'agilité, la résilience et la capacité d'adaptation d'EY aux enjeux du moment.

Le réseau global EY

Depuis le 1^{er} juillet 2025, le réseau global EY est organisé en trois grandes zones géographiques : Amériques ; Asie-Pacifique ; et Europe, Moyen-Orient, Inde et Afrique (EMEIA) et divisé en 10 régions. Cette division par région renforce les liens et les opportunités de mobilité interne pour les collaborateurs, tout en améliorant le service client, favorisé par la consolidation des expertises sectorielles. EY en France se situe dans la région Europe West, intégrée dans la zone EMEIA.

La gouvernance mondiale et régionale

EY est piloté au niveau mondial par le *Global Executive* (GE), chargé de définir la stratégie globale et d'en assurer la mise en œuvre cohérente dans toutes les zones géographiques et métiers. Il pilote les priorités stratégiques du réseau EY, notamment la relation clients, l'innovation, la croissance, la gestion des talents, la maîtrise des risques et les engagements environnementaux. Le GE supervise également les politiques mondiales afin de garantir la qualité et la conformité des pratiques, tout en coordonnant les fonctions et les zones géographiques.

Ce comité est présidé par **Janet Truncala** et composé des dirigeants des principaux métiers, des grandes fonctions, des segments de marché et des trois zones géographiques qui forment le réseau EY.

Chaque région dispose aussi d'un comité de direction régional, chargé de piloter la stratégie et les opérations à l'échelle de la région.

La gouvernance d'EY France

Comité Exécutif France

Dirigé par **Jean-Roch Varon**, président d'EY France, le comité exécutif rassemble en 2025, 18 associés issus de l'ensemble des métiers d'EY. La diversité des profils et des expertises illustre la pluridisciplinarité qui fonde la dynamique du Cabinet. Le comité conçoit la stratégie et pilote son déploiement ainsi que les opérations d'EY en France. Il collabore étroitement afin d'accélérer le développement d'EY et renforcer sa position de leader sur l'ensemble de ses marchés, secteurs et métiers, s'inscrivant dans la continuité de la nouvelle stratégie EY mondiale All In.

La gouvernance RSE d'EY France

Les instances de gouvernance suivantes – comités et direction – garantissent la déclinaison des engagements d'EY en matière de responsabilité sociétale et environnementale dans l'ensemble des activités du Cabinet :

Direction de l'Engagement

EY est résolument engagé à laisser une empreinte sociale, sociétale et environnementale positive pour les générations actuelles et futures. Pour concrétiser cette ambition, une Direction de l'Engagement a été créée, directement rattachée à la Direction Générale. Cette direction est dédiée à la définition et la mise en place des actions en matière d'inclusion, de responsabilité sociétale et environnementale, de mécénat institutionnel et de mécénat via la Fondation EY. Les deux associées responsables respectivement de la RSE et Engagement d'une part, et de l'Inclusion d'autre part, siègent au comité exécutif et assurent la coordination stratégique de ces initiatives à l'échelle du Cabinet.

Comité Éthique

Le Comité Éthique EY garantit le traitement de toute alerte reçue concernant un agissement non éthique (discrimination, harcèlement, corruption, indépendance, fraude...). Ce comité veille à ce que chaque signalement soit traité de manière sérieuse, rapide, complète et impartiale. Il valide les recommandations et sanctions proposées par les équipes compétentes et suit leur mise en œuvre. Le Comité Éthique est également chargé de promouvoir une politique de tolérance zéro en cas de manquement à la culture d'éthique et de conformité d'EY.

Comité Innovation

Un comité transverse dédié à l'intégration de l'innovation dans les opérations et offres d'EY réunit chaque mois l'ensemble des métiers et fonctions du Cabinet. Sa mission est double : garantir la cohérence et la transversalité des initiatives, et veiller à ce que chaque projet intègre, dès sa conception, les engagements d'EY en matière de responsabilité et de durabilité.

Ce comité agit comme une instance de coordination avec les directions juridiques, techniques, fonctionnelles et internationales, assurant une articulation fluide entre expertises métier et exigences sociétales.

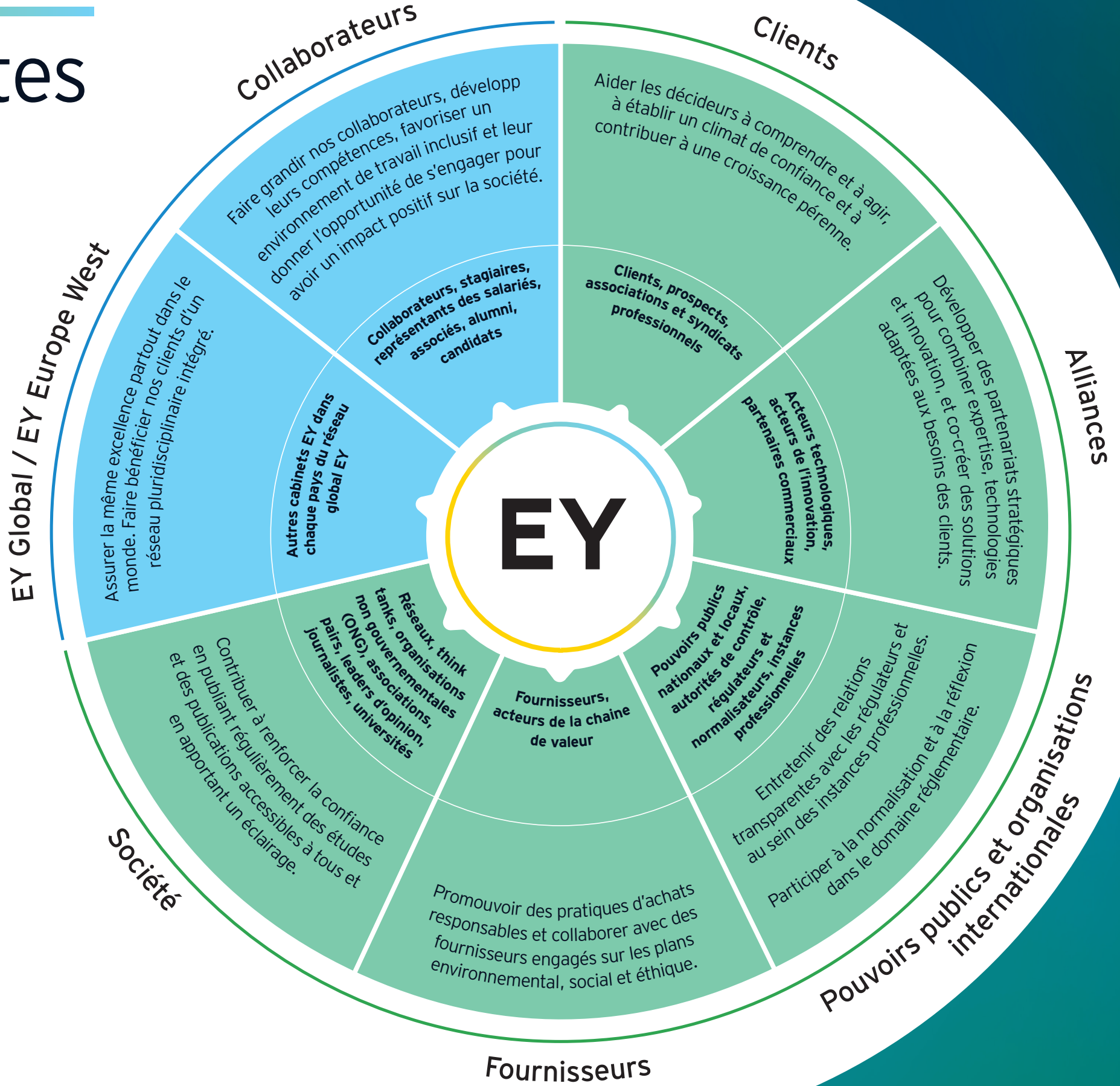
Comité Durabilité

Le Comité Durabilité est une instance mensuelle de coordination entre les responsables des différents métiers d'EY engagés sur les enjeux de durabilité. Il incarne l'approche pluridisciplinaire du Cabinet, en réunissant les expertises en stratégie, opérations, finance, droit et fiscalité. Ce comité garantit une approche systémique pour accompagner les trajectoires de transformation de nos clients, en mobilisant les expertises clés de manière ciblée et dynamique. Il constitue une gouvernance robuste pour répondre à la complexité des transitions à conduire.

Parties prenantes

EY considère ses parties prenantes comme des acteurs essentiels de sa démarche de responsabilité sociale et environnementale, avec pour objectif de créer ensemble une valeur durable.

- Parties prenantes internes
- Parties prenantes externes



Nos engagements RSE

Nos engagements RSE

La démarche RSE d'EY repose sur l'identification d'enjeux prioritaires, afin de structurer ses actions et engagements en faveur des clients, des collaborateurs, de la société et de la planète.

Enjeux de durabilité

Afin de structurer sa stratégie et sa feuille de route RSE, EY a mené une analyse de double matérialité. Cet exercice a permis d'identifier les principaux enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, considérés comme « matériels ». Cette matérialité est évaluée selon :

- l'impact d'EY sur ses parties prenantes au regard des enjeux de durabilité et/ou
- les risques et opportunités associés aux enjeux pour EY, qu'ils soient financiers, opérationnels ou réputationnels.

Les enjeux identifiés comme matériels sont détaillés dans la suite du présent rapport.

Engagements RSE

EY intègre les enjeux de durabilité et de responsabilité sociétale et environnementale au cœur de sa stratégie, structurée autour de trois engagements :

Créer de la valeur durable pour nos clients

Intervenir comme un partenaire de confiance pour accompagner nos clients dans leur transformation et leur permettre de piloter durablement leur performance, leur conformité et leur impact.

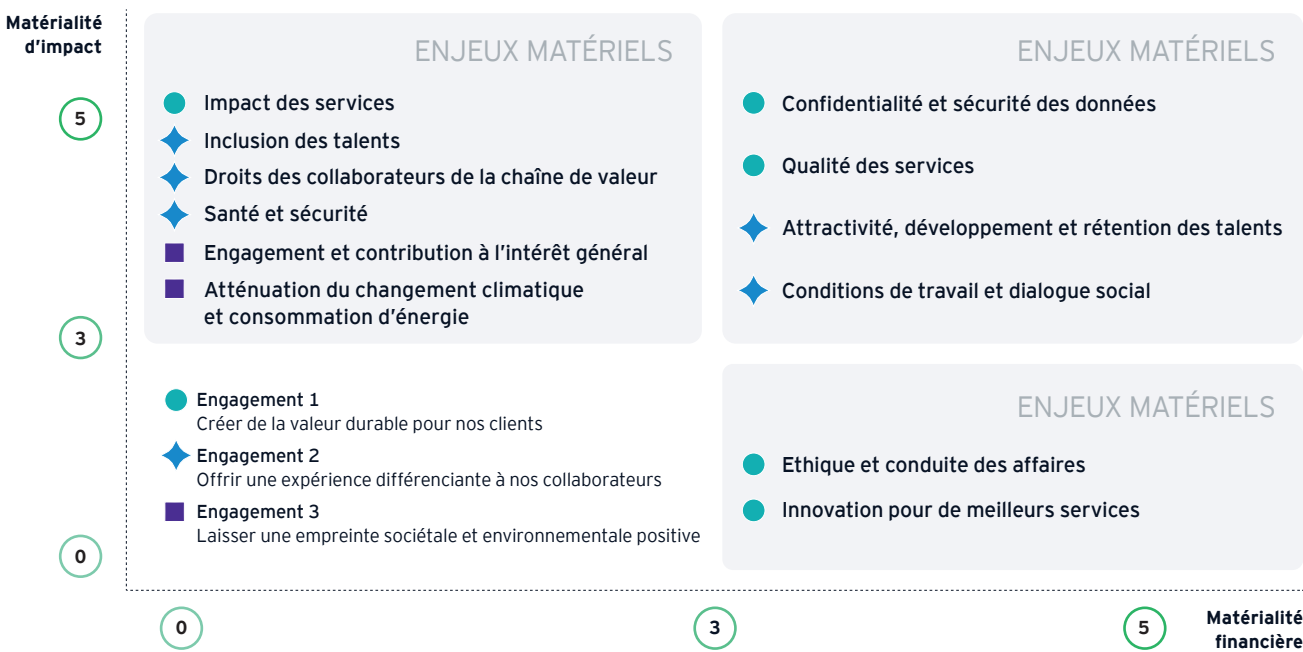
Offrir une expérience différenciante à nos collaborateurs

Cultiver un environnement de travail stimulant et inclusif, propice à l'excellence, à l'engagement et à l'épanouissement, au sein duquel chacun peut tracer son propre parcours et révéler son potentiel.

Laisser une empreinte sociétale et environnementale positive

Agir avec responsabilité pour contribuer au dynamisme des territoires, réduire notre empreinte environnementale, encourager l'engagement citoyen de nos collaborateurs, et renforcer la confiance dans nos écosystèmes par nos études et éclairages, afin de créer une valeur durable et partagée pour la société et l'environnement.

Matrice de double matérialité



Nos engagements

- Renforcer la confiance par l'éthique, la transparence et l'indépendance dans la conduite des affaires.
- Proposer une haute qualité de services, fondée sur la personnalisation des prestations, l'excellence d'exécution, l'innovation et l'écoute de la satisfaction client.
- Protéger les données et assurer la sécurité de l'information en restant à la pointe de la technologie.
- Accompagner nos clients dans leur transformation vers une performance durable.

- Accompagner les talents EY dans leur parcours de carrière et leur développement professionnel, de manière personnalisée et dans un cadre de travail stimulant et d'excellence.
- Favoriser le bien-être et la santé de chacun en instaurant des conditions de travail propices à l'épanouissement individuel.
- Cultiver un environnement inclusif et garantir des opportunités pour tous.
- Donner une voix à chacun et permettre à tous de contribuer à l'ambition collective.

- Soutenir le dynamisme et l'attractivité des territoires.
- Réduire notre empreinte environnementale.
- Agir pour l'intérêt général et proposer à nos collaborateurs de s'engager dans la société civile.
- Contribuer à renforcer la confiance par nos analyses et éclairages.

Créer de la valeur durable pour nos clients

Notre ambition

Intervenir comme partenaire de confiance pour accompagner nos clients dans leur transformation et leur permettre de piloter durablement leur performance, leur conformité et leur impact.

Nos engagements

- Renforcer la confiance par l'éthique, la transparence et l'indépendance dans la conduite des affaires.
- Proposer une haute qualité de services, fondée sur la personnalisation des prestations, l'excellence d'exécution, l'innovation et l'écoute de la satisfaction client.
- Protéger les données et assurer la sécurité de l'information en restant à la pointe de la technologie.
- Accompagner nos clients dans leur transformation vers une performance durable.

Éthique, Transparence et Indépendance



Renforcer la confiance par l'éthique, la transparence et l'indépendance dans la conduite des affaires.

EY place l'éthique, la transparence et l'indépendance au cœur de son activité, considérant ces principes comme essentiels à la construction de la confiance avec ses parties prenantes. EY s'appuie sur des politiques internes robustes définies au niveau mondial et inscrites dans ses valeurs et son code de conduite.

Éthique dans la conduite des affaires

L'éthique est essentielle à la réputation d'EY et préside à l'activité des collaborateurs EY. Son respect est inscrit dans nos valeurs et notre code de conduite.

Le code de conduite EY constitue le socle déontologique sur lequel chacun fonde ses décisions, en tant qu'individu et membre d'EY. Il s'articule autour de cinq grands principes :

1. Travailler ensemble dans un esprit d'équipe
2. Travailler avec les clients, les régulateurs et les tiers
3. Agir avec une parfaite intégrité professionnelle
4. Rester objectif et préserver son indépendance
5. Préserver le capital intellectuel d'EY

Chaque collaborateur a le devoir de se comporter conformément à ces principes. Tous les collaborateurs s'engagent à respecter le **code de conduite EY** dès leur arrivée. Cet engagement signé est **renouvelé chaque année de manière obligatoire**. Ils suivent aussi annuellement une **formation obligatoire** sur les principes et attendus du code de conduite EY.

100 %
des collaborateurs
ont signé leur affirmation
au code de conduite EY

Le **dispositif d'alerte professionnelle** donne à chaque collaborateur la possibilité de signaler, en toute confidentialité, tout comportement non éthique, qu'il soit observé dans le cadre d'une mission client ou au sein d'EY. Parmi les canaux de signalement, la plateforme sécurisée et confidentielle EY Ethics Hotline est accessible à l'ensemble des collaborateurs, ainsi qu'aux tiers, pour signaler tout agissement contraire à l'éthique, qu'il concerne un client ou EY directement. Placé sous la supervision du Comité Éthique EY France, ce dispositif garantit la protection des collaborateurs agissant de bonne foi contre toute forme de discrimination, de représailles ou de sanctions.

Lutte contre la corruption et le blanchiment des capitaux

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

Les collaborateurs EY suivent une **formation annuelle obligatoire sur la criminalité financière**, incluant la lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent, les sanctions économiques et les opérations d'initiés.

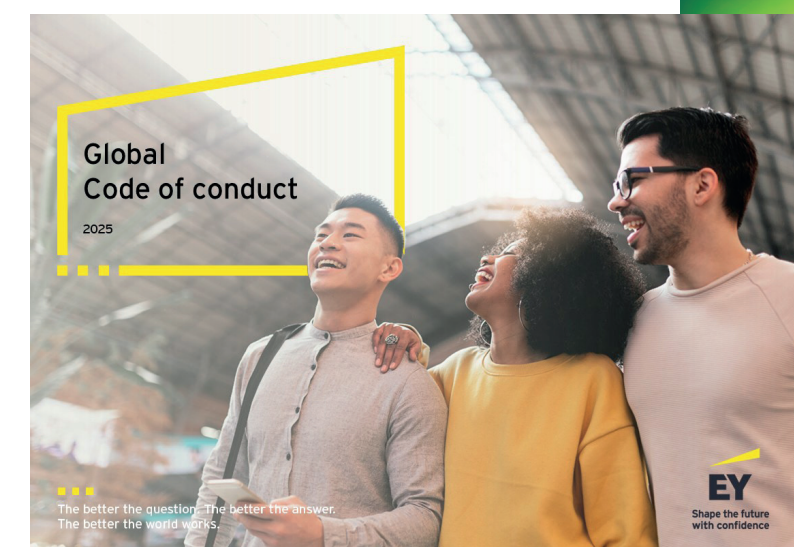
EY est un acteur important de la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme. Notre **dispositif d'acceptation des clients et des missions** intègre une évaluation du risque de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme (BC-FT), en complément d'autres risques liés à la corruption, à l'éthique et aux sanctions économiques (approche Know Your Client).

EY a aussi mis en place une classification des risques BC-FT, des vérifications spécifiques lors du recrutement de collaborateurs exposés, des campagnes de communication, des formations périodiques et un renforcement des procédures de contrôle interne.

Gestion des conflits d'intérêt

La **politique d'EY sur les conflits d'intérêts** et son **guide d'application** sont actualisés régulièrement afin de prendre en compte la complexité croissante de nos missions et des conflits d'intérêts personnels. 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 réalise une **évaluation systématique et rigoureuse du risque de conflit d'intérêts** avant toute nouvelle mission ou relation d'affaires. Ce processus garantit le respect des lois et règles applicables, ainsi que la préservation de l'indépendance du Cabinet. Ce n'est qu'après avoir suivi ce processus que EY décide d'accepter un nouveau client, de poursuivre une relation ou de proposer une nouvelle prestation, qui ne mette pas en danger notre indépendance et ne nous expose pas à un conflit d'intérêts ou à toute autre atteinte aux lois et règles applicables.





Indépendance

L'indépendance est garante 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 fondamentale pour l'ensemble de nos métiers : elle assure l'objectivité de nos avis et conseils, dans l'intérêt de nos clients et de l'ensemble de nos parties prenantes.

EY veille à garantir l'indépendance de ses collaborateurs en s'appuyant sur les règles définies par le Code d'éthique de l'International Ethics Standards Board for Accountants et par EY Global, ainsi que par les codes de déontologie des commissaires aux comptes, des experts-comptables et des avocats.

Chaque collaborateur doit **confirmer annuellement** qu'il satisfait aux exigences des politiques d'EY relatives à l'indépendance.

Achats responsables

EY s'engage à promouvoir des pratiques d'achats responsables, en intégrant des critères environnementaux, sociaux et éthiques tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. Cette démarche vise à valoriser les fournisseurs les plus vertueux et à encourager les autres à adopter des pratiques RSE plus ambitieuses.

Pour soutenir cette ambition :

- les acheteurs d'EY bénéficient d'une **formation dédiée** aux achats responsables et intègrent les enjeux RSE dans leurs processus de sélection ;
- des **questionnaires adaptés** à chaque catégorie d'achat leur sont fournis pour évaluer les engagements des fournisseurs ;

- le code de conduite fournisseur EY est partagé avec les conditions générales d'achat et une **clause RSE** est systématiquement intégrée aux contrats ;
- des **évaluations régulières** de la performance RSE sont menées : en 2025, 34 fournisseurs ont été évalués sur des critères environnementaux et sociaux, représentant 24 % du volume d'achats annuel.

Concernant ses matériels informatiques, en constante évolution, EY fait le choix d'une approche RSE concrète et intégrée : sélection de matériel écoresponsable, pratiques numériques durables, critères RSE dans les processus de sélection des prestataires et sensibilisation continue des équipes. A titre d'exemples :

- le **cycle d'utilisation** des équipements est optimisé grâce à une gestion encadrée des volumes et des durées d'usage ;
- les smartphones restitués en fin de contrat sont **reconditionnés** en France par notre partenaire Econocom Factory, acteur de l'économie circulaire et de l'insertion professionnelle, engagé en faveur de la formation, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations. Son processus de réemploi est certifié ISO 14040/14044, garantissant la maîtrise de l'impact environnemental tout au long du cycle de vie des produits ;
- enfin, les ordinateurs portables et les casques audio restitués par les collaborateurs quittant EY sont systématiquement **réutilisés** ou **reconditionnés**.

EY promeut les achats auprès de fournisseurs favorisant des pratiques d'inclusion. Ainsi, durant l'année civile 2024, 178 k€ d'achats ont été effectués auprès du secteur protégé et adapté¹.

1. Tel que défini par la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) :
- le secteur protégé désigne les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ;
- le secteur adapté désigne les Entreprises Adaptées (EA).



Qualité et pertinence des prestations

Proposer une haute qualité de services, fondée sur la personnalisation des prestations, l'excellence d'exécution, l'innovation et l'écoute de la satisfaction client.

Chez EY, cette ambition repose sur des dispositifs concrets et exigeants.

De la rigueur de notre contrôle qualité interne à l'écoute active et structurée de la satisfaction client, en passant par nos investissements constants en innovation et notre démarche d'excellence, nous mobilisons chacun de ces leviers pour renforcer la pertinence de nos services, nourrir une relation de confiance durable avec nos clients, tout en anticipant les évolutions du marché et de leurs attentes.

699 enquêtes de satisfaction 

8,6/10 satisfaction client 

Contrôle qualité interne

Afin d'assurer la qualité de ses missions, EY s'appuie sur un mécanisme de contrôle interne rigoureux et continu, fondé sur des politiques, des outils et des procédures déployés dans chacun de nos métiers. Deux niveaux de contrôle interne garantissent la conformité et l'excellence des prestations :

- des **contrôles intégrés** au cœur même des missions ;
- des **revues annuelles** réalisées sur la base d'un échantillon de missions.

Chaque ligne de service dispose d'un associé référent en charge de la qualité et de la gestion des risques, appuyé par une équipe dédiée. Pour l'activité d'audit, les politiques spécifiques sont détaillées dans le rapport de transparence EY.

Écoute de la satisfaction client

EY organise tout au long de l'année un programme structuré d'écoute de la satisfaction client, déployé à l'échelle du réseau mondial. Ce dispositif repose sur la réalisation d'entretiens menés auprès d'un panel de clients sélectionnés par la Direction d'EY sur la base de plusieurs critères (par exemple nouveau type de mission, nouveau client, renouvellement de mission, rotation de l'associé en charge).

FOCUS

L'Académie des GCSP

Pour chaque client désigné comme prioritaire, est nommé un associé référent, le Global Client Service Partner (GCSP) qui joue un rôle central dans la proximité en assurant le lien entre le client et les équipes d'EY en France et à l'international. Il assure la cohérence de l'accompagnement dans la durée, pilote la relation client et mobilise les expertises les plus pertinentes en fonction des enjeux exprimés. Cette gouvernance facilite la prise en charge globale des projets de transformation, notamment lorsqu'ils impliquent plusieurs métiers ou zones géographiques.

Créé en 2025, l'**Académie des GCSP** chez EY constitue un dispositif stratégique trimestriel piloté par le responsable grands comptes, qui rassemble les GCSP dans une démarche collaborative d'excellence relationnelle. En instaurant cet espace de partage régulier, l'Académie renforce la capacité des associés référents GCSP à coordonner les équipes pluridisciplinaires pour garantir la pertinence des services proposés aux clients.

Pertinence de l'accompagnement

Pour répondre aux enjeux complexes et en constante évolution de ses clients, EY propose un accompagnement fondé sur la **proximité**, la **pluridisciplinarité** et l'**excellence**.

L'organisation d'EY, structurée à la fois par métier, par secteur et par typologie de l'actionnariat de nos clients, permet une compréhension fine des environnements de ceux-ci. Cette triple lecture favorise un **accompagnement sur mesure**, adapté aux spécificités de chaque secteur et aux priorités de chaque client.

Les **équipes pluridisciplinaires** d'EY collaborent étroitement pour croiser leurs expertises et proposer des réponses complètes, cohérentes et adaptées. Cette capacité à combiner des savoir-faire complémentaires s'applique à l'ensemble des services d'EY, quels que soient le secteur ou le type d'organisation accompagnés.

Enfin, EY investit fortement dans le **développement continu des compétences** de ses talents. Une offre de formation riche et évolutive est proposée, couvrant les dimensions techniques, sectorielles et comportementales, et adaptée à tous les métiers et niveaux d'expérience. Elle permet aux équipes EY de rester à la pointe face aux transformations du marché, aux avancées technologiques et aux enjeux sociétaux (cf. « Carrière et développement professionnel » p.24).

L'innovation au cœur des prestations

Au cœur de la mission d'EY envers ses clients, ses collaborateurs et la société, réside une capacité singulière d'innovation : celle de prendre des risques, en responsabilité. C'est cette exigence qui permet à EY non seulement d'anticiper les tendances et les évolutions du marché, mais aussi de contribuer à ouvrir des perspectives nouvelles, solides et durables.

Le rôle d'EY ne se limite pas à accompagner le changement : il est de l'orienter, d'identifier les meilleures pratiques et d'accélérer leur diffusion. Être à la pointe de l'innovation relève d'un engagement structurant, au service d'une ambition partagée : proposer à nos clients des services toujours plus fiables, efficaces et pertinents. Concrètement, cela se traduit par :

- des **investissements** annuels au niveau mondial ciblés dans l'IA et les technologies de pointe pour automatiser intelligemment, valoriser la donnée et renforcer la performance de nos solutions. Chaque année, au niveau mondial, EY investit ainsi plus de 1 milliard de dollars dans les outils d'intelligence artificielle ;
- un **déploiement maîtrisé** des innovations afin de garantir la qualité, l'efficacité et la sécurité dans toutes nos opérations ;
- une culture assumée de l'anticipation et de la **prise de risque responsable** qui fait d'EY un acteur capable de créer de la confiance, d'ouvrir des voies nouvelles et d'apporter des réponses concrètes aux enjeux de nos clients et de la société.

Parce que l'innovation est indissociable de la responsabilité, EY fait de ce double impératif le moteur de son action et le gage de son exemplarité.

+1 000

agents et 100 applications
IA pour des analyses
et automatisations

FOCUS

EY pour une IA de confiance

EY a reconnu l'urgence de traiter les complexités de l'IA Responsable face à l'évolution rapide des réglementations, en particulier l'AI Act de l'Union européenne (EU AI Act). Ce règlement européen vise en effet à encadrer le développement et l'utilisation de l'IA en Europe selon une approche fondée sur les risques, afin de garantir une IA digne de confiance, respectueuse des droits fondamentaux et favorable à l'innovation.

Ainsi, EY a entrepris en 2023 une nouvelle initiative au niveau mondial en plusieurs phases pour établir un cadre complet d'IA Responsable afin de garantir que la confiance dans l'IA ne soit pas seulement supposée mais assurée et continuellement validée :

- Établissement des définitions et des principes clairs pour guider les initiatives d'IA d'EY.
- Développement des politiques qui définissent le cadre de la transparence, de la responsabilité et du respect des réglementations en matière d'IA.
- Création et maintien des inventaires de systèmes d'IA pour garantir la conformité et gérer les risques efficacement permettant d'être assuré dès janvier 2025 qu'il n'y ait pas d'utilisation de système à risque inacceptable.

- Mise en œuvre d'un cadre de gestion des risques permettant d'identifier et d'atténuer les risques inhérents.
- Déploiement d'un outil logiciel (EY AI Risk Assessment) construit pour répondre aux besoins de surveillance continue et intégrer l'IA Responsable dans le fonctionnement d'EY.
- Conception et mise en œuvre des procédures standardisées pour maintenir des opérations d'IA sûres et conformes en continu, les **mécanismes de contrôle** (monitoring, audits, etc.) qui assurent réellement la conformité via des **contrôles de 1^{er} niveau** : déclaration des projets IA par les équipes dans l'outil EY AI Risk Assessment et de **2^e niveau** : revue trimestrielle par les équipes expertes pour vérifier l'exhaustivité et la qualité des déclarations.

Ce projet permet à ce jour à EY d'assurer :

- Conformité réglementaire** : EY a réussi à établir un cadre robuste d'IA Responsable, visant la conformité avec l'EU AI Act.
- Gestion des risques** : Des pratiques de gestion des risques ont été développées. Au niveau mondial, plus de 17 000 entrées ont été analysées à partir de 7 sources centrales principales d'inventaire pour identifier les systèmes d'IA historiques conformément à la définition de l'IA et évaluer leur niveau de risque.

- Cadre de gouvernance et développement de politiques** : EY a développé un cadre de gouvernance complet et une politique pour guider ses initiatives d'IA, basés sur 9 principes d'IA Responsable (responsabilité, protection des données, sécurité, fiabilité, transparence, explicabilité, équité, conformité, durabilité). Nous avons également assuré une adaptation continue et une collaboration entre les équipes et les différentes parties prenantes pour une gouvernance efficace de l'IA.



Sécurité de l'information et protection des données

Protéger les données et assurer la sécurité de l'information en restant à la pointe de la technologie.

Protéger les données et assurer la sécurité de l'information constitue une priorité absolue pour EY. La protection des données personnelles et des informations confidentielles des clients, des collaborateurs et des partenaires repose sur un dispositif robuste, structuré autour de mesures techniques, organisationnelles et réglementaires. Une équipe EY dédiée œuvre à l'amélioration continue des procédures et à la réalisation d'audits de conformité réguliers.

100 %

des activités en France

sont couvertes par des mesures techniques et organisationnelles visant à assurer la sécurité et la résilience de nos environnements techniques

Mesures de sécurité des données

EY déploie un ensemble complet de mesures de sécurité :

- Des **mesures de sécurité organisationnelle**, dont une politique stricte de gestion des accès aux données, un plan de continuité d'activité, des sauvegardes quotidiennes - incrémentales - et hebdomadaires - complètes - de nos systèmes.
- Des **mesures de sécurité logiques** avec le chiffrement des supports externes, le chiffrement des disques durs des ordinateurs professionnels des collaborateurs, l'utilisation de solutions d'authentification multifacteur, le déploiement automatique de correctifs de nos logiciels et l'utilisation de logiciels de protection contre les programmes malveillants.
- Des **mesures de sécurité physique**, notamment des systèmes de détection des intrusions, des accès sécurisés par badge et des systèmes de vidéosurveillance.

Avant tout déploiement d'outils ou de systèmes informatiques, une revue est systématiquement menée par les experts en sécurité de l'information, les équipes juridiques, le Délégué à la Protection des Données (DPO) et les équipes risques. En cas de recours à des sous-traitants, EY s'assure qu'ils mettent en œuvre des mesures conformes aux exigences du RGPD (règlement général sur la protection des données).

100 %

des collaborateurs

formés à la confidentialité et la sécurité des données



Gouvernance des systèmes d'information et conformité

EY pilote sa stratégie de conformité à travers un programme exigeant, couvrant à la fois la protection des données personnelles (RGPD, loi Informatique et Libertés) et les obligations de confidentialité et de secret professionnel. Ce programme repose notamment sur :

- les **politiques** et **procédures** engageant tous les collaborateurs et fournisseurs (code de conduite, politiques mondiales EY en matière de confidentialité, sécurité et protection des données). Ces politiques sont révisées annuellement, ou plus fréquemment si nécessaire ;
- la mise en place de **Binding Corporate Rules** (BCR), approuvées par les autorités européennes de protection des données ;
- la désignation d'un **Délégué à la Protection des Données** (DPO) ;
- l'application des principes de **privacy by design** et **privacy by default** ;
- la **tenue de registres** des activités de traitement ;
- la **revue systématique des outils et systèmes** utilisés, tant sur le plan juridique que technique ;
- l'assurance que les **sous-traitants présentent des garanties suffisantes** en matière de sécurité et de conformité RGPD.



Audits, sensibilisation et renforcement de la cybersécurité

EY met en œuvre des audits réguliers et des actions de contrôle pour garantir la conformité de ses pratiques. Une équipe dédiée œuvre à l'amélioration continue des procédures.

Tous les programmes de sécurité d'EY en France sont certifiés **ISO 27001** (sécurité de l'information) et **ISO 22301** (continuité d'activité).

Les centres de données d'EY en France font l'objet d'audits indépendants selon les normes **ISO 27001 : 2013, SOC 2 Type 2, ISAE 3402, et SOC 1 Type 2**.

La **sensibilisation** et la **formation** des collaborateurs sont **obligatoires** et **continues**. Tous les collaborateurs et sous-traitants reçoivent une formation sur la confidentialité et la sécurité dès leur intégration, puis des mises à jour annuelles. Des modules personnalisés sont également proposés selon les métiers et secteurs.

Des communications internes régulières et simulations de *phishing* renforcent la vigilance sur les enjeux de sécurité.

Dans le cadre de cette démarche, notre ligne de service dédiée à l'audit et au support à l'audit, Assurance France, a obtenu en 2025 le niveau **platinum** de l'évaluation **CyberVadis** avec un score de 957/1 000. Cette évaluation, conduite par un organisme indépendant externe, constitue un indicateur fort de la maturité et de la robustesse des pratiques de cybersécurité mises en œuvre par EY France.

Accompagnement à la transformation durable

Accompagner nos clients dans leur transformation vers une performance durable.

New Economy :
Les cinq principes d'une économie régénérative

1

Sobriété

Répondre aux besoins essentiels dans les limites planétaires

Si la sobriété devenait la norme, quels produits et services resteraient pertinents et comment votre modèle évoluerait-il ?

2

Circularité

Concevoir pour durer et recycler

Si vous deviez reprendre chaque produit en fin de vie, comment transformeriez-vous vos processus et votre chaîne de valeur ?

3

Pensée systémique

Agir au-delà des silos

Si votre entreprise devait guider votre filière vers la durabilité, comment transformeriez-vous vos partenariats, vos modes de gouvernance et vos innovations pour bâtir un réseau de valeurs robuste et collaboratif ?

4

Redéfinition de la valeur

Au-delà du financier

Si vous deviez mesurer et démontrer la valeur environnementale et sociale créée par votre entreprise, comment procéderiez-vous ?

5

Équité et justice

Partager les bénéfices et les responsabilités

Si vous deviez redistribuer équitablement les bénéfices et assumer vos impacts, quelles transformations apporteriez-vous à votre gouvernance ?

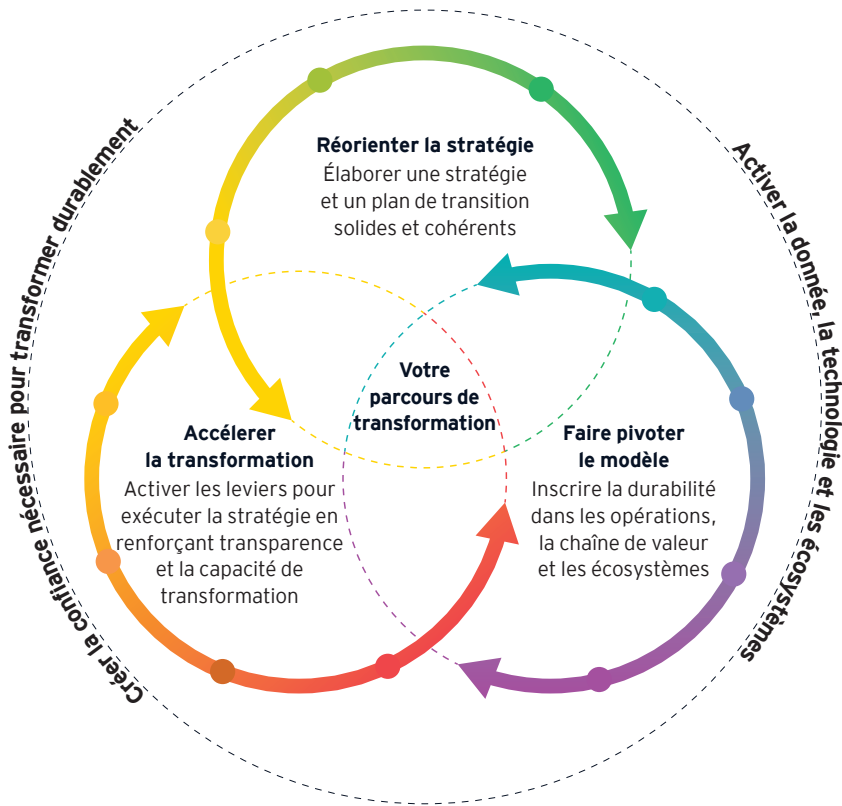
EY accompagne les entreprises dans la structuration et l'implémentation de leurs stratégies de durabilité en faisant converger exigences réglementaires, ambitions climatiques et objectifs de performance à long terme. EY agit aussi comme tiers de confiance, en renforçant l'indépendance et la transparence des données extra-financières de ses clients.

EY et la transformation durable : vers une nouvelle économie, robuste et performante

Dans un monde marqué par des crises multiples – écologique, sociale, géoéconomique –, EY porte une ambition claire : refonder les modèles d'entreprise pour qu'ils contribuent à une économie capable de prospérer dans les limites planétaires.

Inspiré par les travaux de notre publication New Economy Unit, EY propose une vision de la transformation durable fondée sur des principes de suffisance, de circularité, de pensée systémique, d'équité et de redéfinition de la valeur.

Cette année marque les **30 ans de l'engagement d'EY en matière de durabilité**, depuis la création de l'équipe **Climate Change and Sustainability Services (CCaSS)** en 1995. Forte de cette expertise historique, EY adopte aujourd'hui cette vision intégrée pour accompagner la mutation des entreprises vers des modèles robustes, innovants et performants, et contribuer ainsi à placer la durabilité au cœur de la performance, et à façonner, avec confiance, un futur durable.



Offres EY d'accompagnement à la transformations durable

Chaque parcours de transformation durable est unique, sans point de départ idéal, ni trajectoire prédéfinie. EY conçoit ainsi des **trajectoires pragmatiques et sur mesure** pour ses clients, visant d'une part à accélérer la transition et d'autre part à inscrire le changement dans la durée.

Cette approche fédère toutes les expertises d'EY, stratégie, transformation, conformité, environnement, social et gouvernance (ESG), audit, juridique et fiscal, transaction ou encore data et design. Elle s'appuie sur des **méthodologies éprouvées** et sur des **outils innovants** pour accompagner les décisions stratégiques et l'implémentation de modèles durables.

Reconnaissance internationale

- Leader des services de conseil en changement climatique¹
- Leader des services de gestion carbone et net-zéro²
- Leader des services d'assurance ESG et durabilité³
- Leader des services en durabilité⁴

1. Verdantix Green Quadrant : Climate Change Consulting 2025.
2. Worldwide leader in Carbon Management and Net-Zero Services by IDC.
3. Verdantix Green Quadrant : ESG & Sustainability Assurance Services 2024.
4. HFS Horizons : Sustainability Services, 2024.

Innovation au service
du développement durable

Chez EY, l'innovation est bien plus qu'un levier technologique : elle constitue le socle de notre vision pour bâtir des modèles économiques robustes et durables. EY mobilise **la science, l'analyse des données et la créativité** et combine prospective durable, design stratégique et solutions numériques pour accélérer l'action, amplifier l'innovation et générer un impact concret.

FOCUS

Illustrations d'innovations
au service de la durabilité

EY mobilise des solutions technologiques avancées pour renforcer la performance en durabilité et créer de la valeur durable. Ces technologies permettent notamment d'accélérer la décarbonation, d'améliorer la transparence des chaînes d'approvisionnement et de piloter la performance extra-financière avec précision. A titre d'exemples :

- Blockchain pour assurer la traçabilité des matières premières et sécuriser les données RSE.
- Toolbox Sustainable AI : radar de maturité avec 36 bonnes pratiques alignées sur Green IT et Responsible AI.
- Méthodologie hybride de mesure de l'empreinte numérique : elle combine entretiens d'experts, auto-évaluation guidée et solutions SaaS ou *on-premise*.
- Démonstrateur AI for Sustainability : prototype d'agent conversationnel pour renforcer la traçabilité et la transparence dans les chaînes d'approvisionnement.

Anticiper pour mieux décider

EY aide les organisations à exploiter le design stratégique pour anticiper les tendances de marché, réglementaires, technologiques et de durabilité, en s'appuyant sur une **expertise unique** qui combine analyse des risques, prospective stratégique, veille réglementaire et compétence juridique. Cette quadruple compétence permet de concevoir des scénarios d'anticipation particulièrement robustes, intégrant les dimensions économiques, sociales, environnementales et technologiques.

Engager les dirigeants et les équipes

La transformation durable ne peut réussir qu'avec l'adhésion des décideurs et des collaborateurs. EY conçoit des **démarches collaboratives** et des **dispositifs immersifs** pour mobiliser les organisations autour d'une vision partagée et ambitieuse.

Transformer son organisation grâce à la
technologie et à la donnée

Pour accompagner ses clients dans leur transition numérique durable, EY a développé une offre intégrée, Digital Sustainability Services (DSS), articulée autour de quatre leviers :

- Implémentation de systèmes d'information ESG, pour le *reporting*, la décarbonation et la traçabilité.
- Intelligence artificielle responsable : Green AI et IA for ESG, pour optimiser la performance durable.
- Numérisation des processus métier ESG : automatisation et intégration des critères ESG dans les opérations.
- Accélérateurs de déploiement (plateformes et outils EY), pour transformer les ambitions en actions concrètes, par exemple :
 - EY Climate Analytics Platform (EY CAP), pour modéliser les trajectoires de décarbonation et piloter les engagements en temps réel.
 - EY Nature Analytics Platform (EY Nat), pour mesurer et gérer les impacts sur la biodiversité.
 - EY Decarbonization Workbench, pour simuler différents scénarios de réduction des émissions et prioriser les actions les plus efficaces.



FOCUS

L'EY ImpACT Lab, accélérateur de transformation

Bien plus qu'un espace immersif, l'EY ImpACT Lab est un dispositif unique conçu pour accélérer la transformation durable. Il intervient à chaque étape clé :

- **Anticiper** : prospective et scénarios immersifs (*Paris 2043, Four Futures*) pour décrypter les tendances et signaux faibles.
- **Engager** : cocréation et mobilisation de comités exécutifs de nos clients et directions métier EY via des ateliers collaboratifs pour bâtir une vision métier partagée.
- **Transformer** : activation opérationnelle et plans d'action concrets pour passer de la réflexion à la mise en œuvre.

Ce qui rend l'EY ImpACT Lab unique :

- Immersion totale avec des films prospectifs et des expériences interactives.
- Cocréation guidée par des experts EY pour transformer les idées en trajectoires robustes.

- Méthodologies éprouvées pour ancrer le changement et garantir l'impact.

Avec le film immersif *Four Futures*, projeté à l'EY ImpACT Lab, EY plonge les dirigeants dans quatre scénarios climatiques basés sur les scénarios du GIEC pour tester la robustesse des modèles économiques et déployer des trajectoires de transformation à la hauteur des mutations en cours. En 2025, 13 comités de direction de clients de grandes entreprises françaises ont réévalué leur stratégie à l'aune de cette expérience.

+2 500 visiteurs

70 sessions clients et 60 événements multiclients et partenaires stratégiques

Offrir une expérience différenciante à nos collaborateurs

Notre ambition

Cultiver un environnement de travail stimulant et inclusif, propice à l'excellence, à l'engagement et à l'épanouissement, au sein duquel chacun peut tracer son propre parcours et révéler son potentiel.

Nos engagements

- Accompagner les talents EY dans leur parcours de carrière et leur développement professionnel, de manière personnalisée et dans un cadre de travail stimulant et d'excellence.
- Favoriser le bien-être et la santé de chacun en instaurant des conditions de travail propices à l'épanouissement individuel.
- Cultiver un environnement inclusif et garantir des opportunités pour tous.
- Donner une voix à chacun et permettre à tous de contribuer à l'ambition collective.

Carrière et développement professionnel

Accompagner les talents EY dans leur parcours de carrière et leur développement professionnel, de manière personnalisée et dans un cadre de travail stimulant et d'excellence.

Accompagnement de carrière

EY met en œuvre des dispositifs concrets pour accompagner chaque collaborateur dans son évolution professionnelle, dès son arrivée et tout au long de sa carrière.

Le **parrainage** est un pilier structurant de cette démarche. Chaque nouvel arrivant est accompagné par une marraine ou un parrain de grade supérieur qui facilite son intégration, l'aide à identifier les opportunités de développement et l'accompagne dans ses choix de carrière. EY propose des formations et des temps d'échange pour soutenir les parrains dans leur rôle.

LEAD est notre programme mondial de revue de la performance et de suivi de carrière. LEAD repose sur des feedbacks continus, sollicités ou spontanés, à l'issue de chaque mission ou projet. Ces retours sont consolidés tout au long de l'année et partagés lors de comités d'évaluation inter-métiers (Counselor connect), puis lors des revues annuelles (Leadership review). Ces étapes permettent d'apprécier la performance, de décider des promotions, d'identifier les aspirations et de construire des parcours professionnels cohérents. Le parrain y joue un rôle de soutien, en facilitant les échanges et en

représentant son filleul dans les instances d'évaluation. Au cœur de LEAD se trouvent les **conversations régulières et approfondies** entre le collaborateur et son parrain. Ces échanges permettent de faire le point sur les retours reçus, d'identifier des axes de développement, de discuter des aspirations et de construire ensemble les prochaines étapes de leur parcours.

La **mobilité** est également encouragée sous toutes ses formes.

- **La mobilité internationale**, via la plateforme Mobility4U, donne accès à des missions et des postes ouverts dans différents pays, métiers et marchés. Les collaborateurs peuvent exprimer leurs souhaits de mobilité, construire leur projet avec leur parrain et leur chargé RH.
- **La mobilité entre métiers**, facilitée par une plateforme interne de mobilité, permet à chacun d'explorer de nouveaux métiers, de changer de rôle ou de rejoindre une autre équipe. Des programmes comme Challenge, One SaT, IMPACT, ou encore EY University, offrent des passerelles entre métiers pour découvrir d'autres expertises, se former et répondre à l'évolution des besoins clients.

18 % de collaborateurs promus¹

98 % de collaborateurs éligibles ont reçu une évaluation annuelle

Transmission continue des compétences

Chez EY, la montée en compétences des collaborateurs est continue grâce à leur implication dans les missions réalisées pour nos clients. La **qualité de l'encadrement** joue un rôle central de transmission des compétences. Les collaborateurs sont encadrés par d'autres plus expérimentés et bénéficient d'un accompagnement régulier et structuré tout au long des missions. Ce modèle est renforcé par un ratio d'un manager pour deux profils moins expérimentés, garantissant une disponibilité réelle et un suivi de proximité.

La **diversité des missions** proposées constitue un autre levier essentiel de développement. Les collaborateurs interviennent dans des secteurs d'activité variés, sur des projets aux enjeux multiples, et au sein d'équipes pluridisciplinaires. Cette variété de contextes et de projets développe l'expertise, la capacité à s'adapter et une connaissance fine des enjeux sectoriels et métiers.

L'**environnement de travail international**, les problématiques client complexes et le **travail en équipe systématique** sont aussi autant de catalyseurs pour l'acquisition de compétences techniques, relationnelles et managériales. L'expérience EY se vit dans l'action, au contact des clients et des équipes, et constitue un socle solide pour la construction de parcours professionnels cohérents et évolutifs.

Par ailleurs, le dispositif **Upward Feedback** reflète l'engagement d'EY à promouvoir un leadership fondé sur l'écoute, le dialogue et l'amélioration continue. Il permet aux managers et aux collaborateurs expérimentés de recevoir des retours de leurs équipes, sollicités ou spontanés, qui leur permettent de disposer d'éléments factuels pour améliorer de manière continue leurs pratiques managériales. Un temps spécifique est proposé aux collaborateurs éligibles à un rapport d'Upward Feedback, pour les accompagner dans l'interprétation des retours et la définition de leurs priorités de développement.

81 %

des collaborateurs

formés à l'IA



32 %

des collaborateurs

équipés de Copilot, avec une cible de 100 % à fin juin 2026



6,9 jours

de formation

en moyenne par collaborateur



99 %

des collaborateurs

ont bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année



Dispositifs de formation

EY déploie un **dispositif de formation complet et multimodal**, conçu pour accompagner chaque collaborateur dans l'acquisition et l'actualisation des compétences clés sur son métier. Ce dispositif s'adresse à tous les grades et métiers et débute dès l'intégration des collaborateurs lors des Welcome to EY organisés à leur arrivée. Définie au niveau mondial et adaptée localement, la politique de formation est révisée chaque année pour s'adapter aux évolutions du marché, aux transformations technologiques et sociétales, ainsi qu'aux besoins spécifiques des collaborateurs.

Chaque collaborateur bénéficie d'un parcours de formation personnalisé avec un objectif de 120 heures sur trois ans (soit 40 heures par an en moyenne).

1. Promotion à un nouveau rang (par exemple de Assistant à Senior).

Les formations proposées se déclinent en plusieurs catégories et sont accessibles en présentiel, à distance ou en e-learning :

Formations techniques

Chaque métier dispose de ses propres plans et programmes de formation technique, définis selon l'évolution des pratiques. Les thématiques abordées incluent par exemple la méthodologie d'audit, les formations fiscales, la cybersécurité, la durabilité, la *data visualisation*. Des formations techniques spécifiques sont également proposées lors de la prise en charge de nouvelles responsabilités telles qu'un passage de grade, le parrainage, le recrutement ou encore la montée en expertise sur un secteur d'activité ou le pilotage d'un compte client.

Formations transverses

Ces formations visent à accompagner les collaborateurs dans le développement des compétences comportementales selon le modèle EY Transformative Leadership. Elles sont proposées à tous les collaborateurs, quel que soit leur métier, sur des thématiques très variées comme les techniques de négociation ou encore la prise de parole en public. Elles sont déployées lors des Learning Fridays, un vendredi sur deux et au cours des Summer Learning weeks, semaines EY dédiées à la formation.

Milestones

Les Milestones jalonnent le parcours des collaborateurs chez EY et marquent les étapes clés de leur développement professionnel lors des promotions aux grades senior, manager et senior manager. Organisés sur deux à trois jours, ces séminaires rassemblent les collaborateurs promus de l'ensemble de la région d'EY Europe West. Chaque Milestone est associé à des formations spécifiques, afin d'accompagner la montée en compétences et la prise de nouvelles responsabilités.

EY Badges

Ces programmes conçus par EY permettent d'obtenir des certifications sur des compétences clés telles l'IA, l'inclusion ou la durabilité. Ces badges peuvent être combinés pour obtenir des diplômes reconnus comme l'EY Tech MBA, le Master in Business Analytics ou le Master in Sustainability.

81 %
des collaborateurs
éligibles ont participé à
un séminaire « Milestone »

Parcours de développement pour les talents à fort potentiel

EY propose différents programmes tels que le Global Account Leader Excellence (GAL) sur la gestion de compte client et le leadership relationnel, ou encore Elevate qui prépare au rôle d'associé.

Formations en ligne

Une large bibliothèque de formations accessibles à tous et à tout moment permet de se former selon ses centres d'intérêt, ses besoins, et à son rythme, grâce à des modules EY ou à des contenus issus de plateformes externes comme Udemy, Skillsoft, Coursera ou GoFluent.

39 sessions
SmartTime

+4 000
participants
aux programmes de
développement professionnel
de Coach&You

Développement professionnel

Le dispositif de formation EY est enrichi par des formats sur mesure et innovants d'accompagnement au développement professionnel.

EY propose le **dispositif de coaching professionnel Coach & You**, accessible à tous les grades et métiers. Animé par une équipe interne de 7 coaches certifiés, il vise à libérer le potentiel individuel ou collectif dans le cadre d'objectifs professionnels. Les modalités et objectifs de ces coachings sont sur mesure. Le coaching individuel peut porter sur le développement personnel, la gestion de situations complexes ou l'évolution du leadership. Le coaching d'équipe, inspiré de l'approche HPT (Highest Performing Teams), favorise la cohésion, le débat constructif, la clarification des rôles et l'engagement collectif.

Le **programme SmarTime**, également proposé par Coach & You, permet aux collaborateurs qui le souhaitent de prendre du temps pour se développer, se ressourcer et acquérir des compétences utiles au quotidien. Il se décline en plusieurs formats :

- Escales Coach & You : sessions de réflexion personnelle pour prendre du recul et envisager de nouvelles perspectives de développement.
- Ateliers New Ways of Performing : centrés sur les dimensions opérationnelles et relationnelles du travail, ils favorisent le développement de soi et des autres.
- Dispositifs Ephémères : sessions ponctuelles sur des thématiques ciblées comme le *business development*.

FOCUS

Focus sur la formation EY aux outils d'intelligence artificielle

Chez EY, l'innovation responsable est au cœur de notre stratégie. Cela se traduit par un programme de formation à l'intelligence artificielle particulièrement ambitieux. Ce dispositif vise à acculturer l'ensemble des collaborateurs aux enjeux, aux usages et aux impacts de l'IA, tout en intégrant systématiquement les dimensions d'éthique, de responsabilité et de vigilance sur les biais algorithmiques. À ce jour, 81 % des collaborateurs ont bénéficié de ces formations, organisées sous forme de sessions en ligne et en présentiel.

Pour encourager l'engagement des équipes dans le développement de l'IA, EY a instauré un système visant à valoriser le temps investi par les collaborateurs sur l'IA en interne, qu'il s'agisse de veille, de développement, de partage de bonnes pratiques ou encore de conception ou d'animation de formations. Chaque collaborateur peut ainsi contribuer à acculturer ses pairs à l'IA.

EY a déployé Copilot, avec l'objectif d'en doter 100 % des collaborateurs d'ici au 30 juin 2026. Cette démarche s'accompagne d'un effort continu de formation et d'accompagnement au changement, afin de garantir une adoption effective et responsable des outils d'intelligence artificielle.

La diffusion des savoirs et des bonnes pratiques s'appuie sur plusieurs formats complémentaires :

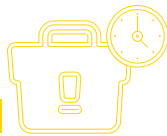
- Vidéo courtes (exemples de prompts, cas d'usage concrets, démos).
- Ateliers Prompt Academy pour développer la compétence en *prompt engineering* intégrant des cas pratiques.
- Conférences prospectives sur l'IA responsable, l'impact sur l'emploi, l'éthique et la transformation des métiers.
- Modules de formations en ligne (AI Engineering, Applied AI, Responsible IA) et parcours certifiants (EY Badges en IA).

L'intégration de l'IA dans les parcours collaborateur est aussi pensée dès les phases d'intégration : une intervention d'un expert de l'IA est intégrée lors de la journée d'accueil Welcome to EY, avec des contenus spécifiques sur l'IA et l'éthique, en lien avec les enjeux de vigilance et de responsabilité.

Bien-être et santé au travail

Favoriser le bien-être et la santé de chacun en instaurant des conditions de travail propices à l'épanouissement individuel.

85 %
des jeunes mères
ont bénéficié du
retour à temps partiel



Équilibre de vie

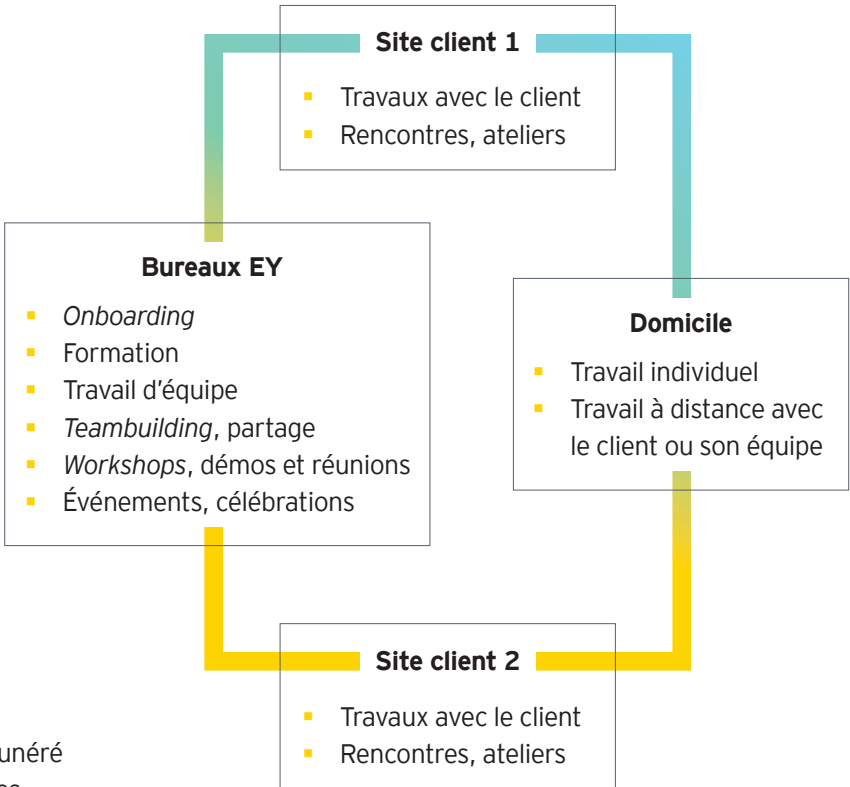
EY propose un cadre de travail souple et responsabilisant, visant à permettre à chacun de concilier ses engagements professionnels et personnels.

SmartWorking@EY offre aux collaborateurs une grande flexibilité dans le choix de leur lieu de travail : site client, bureau, domicile ou tiers lieu, selon les besoins du client, de l'équipe et de la mission. Ce dispositif repose sur une concertation régulière entre le manager et son équipe, permettant d'adapter l'organisation à des contextes opérationnels variés et évolutifs. Ce mode d'organisation favorise l'efficacité, la productivité et le bien-être. EY veille également au respect du droit à la déconnexion, encadré par des accords et des chartes, et abordé lors d'entretiens annuels dédiés à l'équilibre de vie.

La politique parentalité d'EY vise à accompagner les collaborateurs dans toutes les étapes de leur vie familiale, grâce à des mesures concrètes et personnalisées. Parmi les mesures en place :

- EY accompagne le départ et le retour de congé maternité, de congé adoption et de congé parental. Sont organisés au retour un entretien RH pour aider à la préparation du congé et deux entretiens, RH et opérationnel, pour faciliter la reprise. EY propose également aux jeunes mères deux semaines à mi-temps rémunérées à 100 % pour faciliter la reprise au retour de congé.

189 entretiens, ateliers et conférences
dédiés à la parentalité



- Un congé spécifique d'accueil de l'enfant, rémunéré à 100 %, peut être accordé jusqu'à 10 semaines lorsque l'autre parent ne bénéficie pas d'un congé plus favorable que le congé paternité.
- EY propose des solutions de garde d'enfant : places en crèche en accueil régulier ou d'urgence pour répondre à des situations spécifiques (handicap dans le foyer, monoparentalité), et mise en relation avec des organismes spécialisés via la conciergerie.
- EY propose à tous les parents, quels que soient leur situation familiale ou le stade de leur parcours parental, un accompagnement personnalisé avec le cabinet d'expertise en parentalité, **My Little Coaching**. Ce dispositif comprend des entretiens individuels confidentiels avec un expert en parentalité, des ateliers thématiques et des conférences.

L'organisation du temps de travail peut être aménagée au cas par cas, notamment grâce à **SmartWorking@EY**, pour faciliter la gestion des moments clés familiaux, comme la rentrée scolaire ou les rendez-vous médicaux.

131
jours donnés
par les collaborateurs
pour les aidants familiaux



L'ensemble des mesures, conseils et informations pratiques, sont réunis dans un guide pratique transmis à tout futur parent.

EY mène également une **politique active en faveur des aidants familiaux**, en soutenant ses collaborateurs qui accompagnent un proche en situation de dépendance, de handicap ou de maladie grave.

- EY leur propose un accompagnement via Welii, comprenant notamment un diagnostic des besoins, une aide aux démarches administratives, une formation à l'aidance, un bilan ergothérapeutique, ainsi qu'un accompagnement au répit et à la recherche de solutions de maintien à domicile.
- Le dispositif **Solidaires@EY** permet par ailleurs le don de jours de congés entre salariés, facilitant ainsi la présence auprès d'un enfant ou d'un parent nécessitant des soins ou un accompagnement renforcé : les dons sont anonymes, sans contrepartie, et abondés par EY.

L'ensemble de ces dispositifs vise à permettre aux salariés de concilier au mieux leurs responsabilités professionnelles et personnelles.



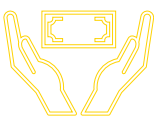
980
participants
à des événements sportifs EY



2 000
abonnements
WellPass



6 125
subventions
au plan mobilité durable



Services aux collaborateurs

EY offre une gamme étendue de services pour améliorer le quotidien de ses collaborateurs, faciliter leur organisation personnelle et encourager leur bien-être.

EY encourage la pratique du sport avec son **Bureau des sports** qui coordonne de nombreuses initiatives sportives destinées à l'ensemble des collaborateurs EY, tout au long de l'année, dont certaines emblématiques telles que la participation au triathlon Audencia ou au Cross du Figaro. Le Bureau des sports soutient aussi des clubs internes ouverts à tous les niveaux de pratique dans des disciplines sportives très variées. En complément, WellPass, subventionné par les comités sociaux et économiques (CSE) EY, donne accès à une **offre sportive et de bien-être** diversifiée, partout en France.

Le CSE propose en parallèle de nombreux avantages tels que des chèques culture, des billets de cinéma et de spectacles à tarif réduit.

EY propose également le **plan de mobilité durable, SmartRiding@EY** donnant droit à des subventions à l'achat de vélos, une indemnisation des abonnements de vélo et de transports en commun, ou encore une prise en charge du stationnement.

La **conciergerie EY**, présente dans tous nos bureaux, met à disposition des services divers pour alléger les contraintes du quotidien : pressing, repassage, garde d'enfant, démarches administratives, services à domicile, bien-être, et assistance personnelle. Ces prestations sont accessibles à des tarifs négociés et peuvent être adaptées selon les besoins.

Santé et sécurité

EY accorde une attention particulière à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs, à travers des dispositifs médicaux, des mesures de prévention, des services adaptés et un environnement de travail ergonomique.

Conformément à la loi, tous les collaborateurs bénéficient d'une mutuelle d'entreprise en complément des remboursements de la Sécurité Sociale. La mutuelle inclut également un **service de téléconsultation médicale** via la plateforme Médecin Direct, permettant un accès rapide et confidentiel à des professionnels de santé, sans avance de frais.

EY met en œuvre des mesures de sécurité dans tous ses bureaux : formations aux premiers secours et à la sécurité incendie, exercices d'évacuation, consignes d'assistance, et dispositifs de signalement. Des plans d'urgence et de gestion de crise sont également disponibles via des plateformes internes dédiées.

Lors des déplacements professionnels à l'étranger, un programme d'assistance et de rapatriement est activé en cas d'imprévu (accident, maladie, urgence familiale).

EY veille également à proposer un **environnement de travail ergonomique**. Des équipements adaptés sont mis à disposition (écrans supplémentaires, accessoires informatiques, casques audio), accompagnés de conseils pratiques via un guide dédié au travail à distance. Des aménagements spécifiques peuvent être mis en place, en lien avec la médecine du travail, pour répondre aux besoins particuliers de certains collaborateurs.

Près de
600
collaborateurs vaccinés
contre la grippe en 2024



Triathlon Audencia de la Baule

Inclusion

Cultiver un environnement inclusif et garantir des opportunités pour tous.



L'inclusion chez EY est une réalité opérationnelle, portée par des dispositifs concrets, des formations instituées, des processus équitables et un engagement collectif. Elle vise à garantir à chaque collaborateur, quels que soient son parcours, ses singularités ou ses besoins, les mêmes chances de s'épanouir, de progresser et de contribuer pleinement à la performance collective.

85
nationalités
chez EY en France



56 %
des collaborateurs
formés à l'inclusion



Leadership inclusif

L'inclusion est l'une des valeurs cardinales d'EY. C'est aussi une **compétence jugée déterminante à l'activité professionnelle des collaborateurs EY**, développée tout au long de leur parcours :

- En plus de la formation au respect du code de conduite EY, les nouveaux arrivants suivent une première formation dédiée aux dynamiques d'inclusion ; ils sont aussi sensibilisés à la politique et aux exigences d'EY en matière d'inclusion lors des journées d'accueil Welcome To EY.
- Les collaborateurs expérimentés suivent une deuxième formation destinée à apprécier comment, en pratique, adopter un comportement inclusif dans chaque rencontre et situation.
- Tous les encadrants sont formés de manière obligatoire, dans leur rôle de préventeur, à la remédiation des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles.
- Des modules complémentaires sont proposés tels que la formation aux biais décisionnels proposée lors des Learning Weeks ou encore le badge EY certifiant Inclusion & Belonging.
- Enfin, des conférences et des ateliers de sensibilisation sont déployés tout au long de l'année sur le leadership inclusif.

Respect mutuel

EY place le respect mutuel au cœur de ses relations de travail et proscrit tout comportement non éthique. Un **dispositif de signalement** multicanal est accessible à tous, de manière confidentielle, pour toute situation de discrimination, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle, qu'elle survienne en interne ou émane d'un client ou d'un prestataire. Ce dispositif est complété par un service d'accompagnement psychologique anonyme et confidentiel (cf. « Éthique, transparence et Indépendance », p.16).

Plus spécifiquement sur le sexisme, EY est depuis 2018 membre fondateur de l'initiative **#StOpE**, Stop au Sexisme dit « Ordinaire » en Entreprise. À ce titre, des campagnes de sensibilisation dédiées sont menées chaque année à l'appui d'un guide pratique. EY déploie également l'enquête interne #StOpE tous les deux ans pour mesurer les progrès et ajuster ses actions.

79 %
des collaborateurs
se sentent inclus et soutenus
par les personnes avec qui ils
interagissent chaque jour¹



Processus garants de notre engagement

EY veille à ce que ses processus RH soient conçus de manière à prévenir les biais et ainsi garantir des opportunités pour tous.

Recrutement

EY recrute dans plus de **40 écoles et universités**, avec une attention particulière portée à la diversité des profils. Tous les recruteurs EY, ainsi que les managers participant au processus de recrutement sont formés à la prévention des biais et des discriminations. Ces derniers disposent d'un vademecum « recruter sans discriminer » à l'appui de leurs entretiens de recrutement.

Formation

EY propose une large palette de formations comportementales, accessibles à tous, sans condition de grade ou de métier. Cette **offre démocratisée** favorise les mêmes opportunités de développement et permet à chacun de construire son parcours selon ses besoins.

Carrière et revue de performance

Dans le cadre du dispositif **LEAD**, chaque recrue bénéficie d'un accompagnement personnalisé avec une marraine ou un parrain, de feedbacks réguliers, et d'une évaluation fondée sur des critères objectifs examinés en comités de revue dédiés (cf. « Accompagnement de carrière » p.24).

1. 2^e édition annuelle de l'enquête interne EY People Pulse.

Égalité femmes-hommes

EY veille à la mixité femmes-hommes ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre ses collaboratrices et ses collaborateurs via trois leviers principaux :

Parité dans les recrutements

Afin d'atteindre un équilibre entre la part de femmes et d'hommes recrutés, EY se fixe un objectif de parité dans ses recrutements. EY mène donc de nombreuses actions à l'attention des femmes, avec par exemple les **Women In**, événements consacrés à la présentation d'EY, à sa culture et à ses métiers visant à attirer les talents féminins. EY veille aussi à une représentation équilibrée de ses professionnels lors de toutes les étapes du processus de recrutement (forums écoles, plénières de présentation EY, entretiens...).

Reconnaissance de la performance

En plus du processus LEAD, les évaluations, les progressions, les promotions et les salaires sont soumis à des **critères d'égalité** et font l'objet d'une analyse annuelle comparée entre les femmes et les hommes dans chaque métier. Un comité EY transverse veille aussi à l'application de ces règles à chaque étape du processus annuel de revue de performance.



Accompagnement des talents féminins

En plus de l'offre d'accompagnement EY qui vise à accompagner chacun au plus près de ses besoins individuels, des **programmes dédiés** comme Prima Donna, Career Watch ou Maestria accompagnent en proximité les collaboratrices expérimentées au cours de leur parcours professionnel. Un **accompagnement individuel** par des coachs professionnels est aussi possible sur validation.

Le réseau EY **Elles&You** pour la mixité femmes-hommes anime aussi toute l'année des actions de sensibilisation, d'accompagnement au développement et de célébration autour de la mixité.



Index d'égalité professionnelle et salariale

- EY & Associés : 94 sur 100
- EY Expertises & Transactions : 87 sur 100
- EY Services France : 97 sur 100
- Ernst & Young Advisory : 87 sur 100
- Ernst & Young Société d'Avocats : 91 sur 100



Mission Handicap EY

Depuis 2009, EY déploie une Mission Handicap dédiée à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cette politique s'appuie sur cinq domaines d'action :

- Le **recrutement** de candidats en situation de handicap et les **aménagements** utiles du processus de recrutement en fonction de leurs besoins.
- L'**accompagnement personnalisé** de nos collaborateurs en situation de handicap lors de leur intégration et dans leur évolution de carrière.
- La **formation** et la **sensibilisation** des équipes tout au long de l'année et l'accompagnement en proximité du collectif de travail de chaque collaborateur concerné qui le souhaite, sur les incidences et les besoins associés à sa situation.
- Le **développement de l'emploi indirect** via le recours au secteur protégé et adapté.
- Le **soutien de différents acteurs** qui œuvrent en faveur de l'inclusion des personnes handicapées dans la société.

La Mission Handicap propose des mesures d'accompagnement accessibles à tout moment, en fonction des besoins individuels, comme par exemple des jours d'absence autorisée pour les rendez-vous médicaux - dans la limite de quatre jours par an - ou encore une majoration du compte personnel de formation, portée à 800 € par an. L'ensemble de ces mesures est récapitulé dans un guide d'accompagnement dédié.



FOCUS

Les 15 ans de la Mission Handicap : un engagement toujours aussi fort

Depuis 2009, la Mission Handicap d'EY s'engage à favoriser un environnement de travail inclusif et accessible à toutes et tous. À l'occasion de l'anniversaire de ses 15 ans, une programmation exceptionnelle a été proposée dans différents bureaux d'EY en France : ateliers immersifs (réalité virtuelle, cafés silence, quiz), témoignages de collaborateurs, interventions d'associations, journée de don de compétences au profit de l'association **Afuté** par la Fondation EY, et conférence inspirante de **Théo Curin**, nageur quadri-amputé, double vice-champion du monde de natation handisport. Cette semaine de mobilisation a permis de sensibiliser largement, de favoriser les échanges et de réaffirmer l'importance de l'inclusion du handicap dans la vie du Cabinet. L'enthousiasme des équipes a témoigné de la force de cet engagement collectif.

1. Année civile 2024.

FOCUS

L'inclusion en action :
60 ambassadeurs pour faire bouger
les lignes

En 2025, EY a lancé une nouvelle initiative pour renforcer l'ancrage de sa politique d'inclusion dans le quotidien des équipes. Partant du constat que l'inclusion se construit d'abord sur le terrain, 60 collaborateurs ont été nommés ambassadeurs Inclusion au sein de tous les métiers et dans différents bureaux. Leur rôle : relayer les actions, écouter les besoins, porter des initiatives concrètes et contribuer à faire progresser la culture inclusive d'EY. Formés et accompagnés tout au long de l'année, ils agissent comme un relais actif entre les orientations stratégiques et la réalité vécue par les équipes, pour faire de l'inclusion une dynamique partagée, incarnée et durable.

Parmi les actions menées cette année : une enquête interne visant à mieux comprendre la connaissance et la perception des dispositifs d'inclusion d'EY, la participation à l'élaboration du plan d'action sur la mobilité sociale, la rédaction de fiches pratiques à diffuser sur le terrain, ou encore la création du format Time Break, un espace de parole mensuel permettant à chacun de s'exprimer, de partager son expérience personnelle, ses bonnes pratiques ou simplement d'échanger avec ses collègues autour d'une thématique liée à l'inclusion.

L'engagement des ambassadeurs permet de faire émerger des idées, de créer du lien et de renforcer la visibilité des actions d'inclusion au plus près des équipes.

Engagement collectif

La politique d'inclusion d'EY se déploie pleinement par l'engagement volontaire de chacune et chacun. Au-delà des dispositifs institutionnels, EY encourage activement la mobilisation des collaborateurs grâce à des **réseaux, des clubs et des rôles d'ambassadeur** qui permettent à chacun de contribuer à la dynamique d'inclusion, selon ses disponibilités et ses appétences.

EY propose également à ses collaborateurs de s'impliquer dans plusieurs réseaux thématiques, chacun porteur d'une mission spécifique. Ces espaces d'engagement collectif permettent de porter des initiatives, de créer du lien et de contribuer ainsi à la culture inclusive d'EY.

EY considère que les progrès en matière d'inclusion ne peuvent se faire qu'en coopération avec l'ensemble des acteurs du monde professionnel et associatif. EY s'engage donc activement dans des démarches inter-entreprises visant à partager les bonnes pratiques, mutualiser les expertises et faire évoluer collectivement les standards d'inclusion, tant en interne qu'en externe.

EY est membre de plusieurs collectifs engagés sur des thématiques spécifiques :

- **#StOpE** contre le sexisme dit « ordinaire » ;
- **A.G.I.R.** contre les discriminations liées aux origines ;
- **Manifeste de l'inclusion** pour l'intégration des personnes en situation de handicap.

EY est signataire de chartes de référence qui structurent son engagement :

- Acte d'engagement **#StOpE** ;
- **Manifeste de l'inclusion** ;
- **Charte de la diversité** ;
- **Charte de l'Autre Cercle** pour l'inclusion des personnes LGBT+ ;
- **Charte internationale pour une IA inclusive.**



Lancement du programme d'ambassadeurs Inclusion

FOCUS

Les réseaux et clubs d'EY

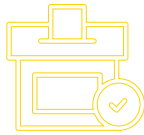
- **Cognit'EY** valorise la diversité cognitive (Dys, TSA, HPI, TDA(H)...). Le réseau offre un espace d'entraide et de partage, tout en sensibilisant les équipes aux enjeux liés à ces profils.
- **Club Maât** renforce les liens entre EY et les acteurs du développement en Afrique. Il agit sur quatre axes : business, mentorat, culture et diversité, en organisant des événements et en accompagnant les talents.
- **Elles&You** fédère les équipes autour de la mixité femmes-hommes. Le réseau agit pour la rétention des talents féminins, le développement professionnel et la sensibilisation à la mixité. Il organise tout au long de l'année des événements, des ateliers et des rencontres, dont une semaine dédiée en mars pour célébrer les droits des femmes.
- **Unity** œuvre pour l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde professionnel. Ouvert à tous, il propose des actions de sensibilisation, des échanges internes et contribue aux relations avec les écoles et les clients.
- **Women In Tech** agit pour une meilleure représentation des femmes dans les filières scientifiques et technologiques. Il encourage les femmes à intégrer et évoluer dans le secteur de la tech, en soutenant leurs parcours académiques et professionnels.

Écoute, dialogue social et vie collective

Donner une voix à chacun et permettre la contribution de tous à l'ambition collective.

EY propose une organisation où chaque collaborateur peut s'exprimer librement, être écouté et contribuer activement à l'ambition collective d'EY. Chacun est encouragé à participer aux transformations internes et à l'ambition dans une dynamique fondée sur le dialogue, la reconnaissance et la responsabilisation.

53 %
de participation
à la 2^e édition annuelle
d'EY People Pulse



Écoute

EY met en place différents dispositifs pour recueillir la parole des collaborateurs et favoriser l'expression de chacun, quels que soient son métier ou son niveau d'expérience.

Équipes RH

Chez EY, les équipes RH de proximité jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement des collaborateurs, structuré autour de trois axes :

- **Écoute et accompagnement individuel** : elles assurent un suivi personnalisé tout au long du parcours professionnel, favorisant le bien-être et la qualité de vie au travail.
- **Déploiement des politiques RH responsables** : elles traduisent les engagements RSE en actions concrètes, notamment en matière d'inclusion, d'égalité professionnelle et de prévention.
- **Relais opérationnel des transformations RH** : elles soutiennent les évolutions organisationnelles et managériales, en lien avec les directions métiers et les instances sociales.

Ce rôle de proximité renforce l'engagement des collaborateurs et incarne une RH humaine, accessible et à l'écoute.

Soutien psychologique

Dans le cadre de sa politique de santé et de qualité de vie au travail, EY collabore étroitement avec l'IAPR (Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources). Ce partenariat permet à tous les collaborateurs d'accéder à un **service d'écoute psychologique** confidentiel, disponible 24h/24 et 7j/7. L'IAPR intervient également dans des situations sensibles (maladie grave, deuil, accident), en lien avec les équipes RH de proximité, pour assurer un accompagnement humain et adapté. Il contribue à créer un environnement de travail bienveillant, solidaire et respectueux des vulnérabilités individuelles.

EY People Pulse

Deux fois par an, chaque collaborateur est invité à **partager son ressenti et ses attentes** via l'enquête de perception interne EY People Pulse. Courte et régulière, cette enquête permet d'évaluer la perception de l'expérience collaborateur et d'identifier des axes de progrès, que ce soit en termes de stratégie, d'activité, de formation ou d'organisation du travail.

Young Leadership Board (YLB)

Le YLB d'EY Europe West, composé de collaborateurs issus de différents pays et métiers, **conseille la direction** sur des sujets majeurs tels que la responsabilité sociale, l'engagement et l'attractivité d'EY. Il permet de faire remonter la voix des collaborateurs et de les rendre acteurs de l'évolution de l'organisation.



Dialogue social

Le dialogue social occupe une place centrale dans la culture d'EY, garantissant **l'expression et la représentation de tous**.

EY s'appuie sur six Comités Sociaux et Économiques (CSE) et quatre syndicats représentatifs (CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC) pour structurer le dialogue social au sein de ses principales entités.

Des réunions mensuelles sont organisées avec chaque CSE, permettant d'aborder les sujets majeurs : égalité professionnelle, gestion du temps de travail, dispositifs d'épargne salariale, etc.

Des négociations collectives régulières sont menées avec les partenaires sociaux visant à aboutir à des accords profitant à tous les salariés et soutenant une culture d'entreprise dynamique.

Ce dialogue régulier a pour objectif de favoriser un climat de confiance, de stimuler l'engagement et de contribuer à l'élaboration de politiques RH innovantes, adaptées aux enjeux actuels.

Vie collective

La vie collective chez EY s’appuie sur des moments forts et des dispositifs favorisant l’intégration, la cohésion et la contribution de chacun à la dynamique et à l’ambition d’EY.

Welcome to EY et séminaires tout au long de la carrière

Dès l’intégration, chaque collaborateur participe à une session collective **Welcome to EY**, suivie de séminaires d’intégration par ligne de service. Ces événements permettent de découvrir la culture, la stratégie et les valeurs d’EY, de tisser des liens et de s’approprier les outils et méthodes de travail. Les passages de grade sont également célébrés lors de séminaires dédiés, renforçant la cohésion.

Counseling Family Tree (CFT)

Chaque collaborateur appartient à une CFT, groupe intergénérationnel animé par un associé, qui se réunit plusieurs fois par an. Ces espaces favorisent la **communication**, la **cohésion** et le **développement** de carrière, tout en créant un réseau de soutien mutuel.

+32 000 heures de formation
délivrées en interne par des collaborateurs



Contribution des collaborateurs à la dynamique collective

Les collaborateurs sont encouragés à **s’impliquer dans la vie du Cabinet**, que ce soit via la participation au recrutement, à la formation, la mobilisation au sein de clubs et réseaux, ou toute autre initiative soutenant l’ambition d’EY. Cette mobilisation renforce le collectif et permet à chacun de développer ses savoirs tout en participant activement au dynamisme de l’entreprise.

1 150 participants aux Welcome to EY



Temps de convivialité

L’ambiance, la solidarité et l’esprit d’équipe sont au cœur de la culture EY. De nombreux **moments conviviaux** jalonnent l’année : célébrations de fin de mission, soirées d’équipe, événements festifs, activités de *teambuilding*... Ces temps forts favorisent la création de liens durables et l’épanouissement.

780 ambassadeurs EY du recrutement



FOCUS

Focus sur l’implication des collaborateurs dans le recrutement

Chez EY, l’implication des collaborateurs dans la vie du Cabinet se reflète notamment à travers leur participation active au recrutement et à la promotion de la marque employeur :

- **en témoignant de leur expérience** sur les réseaux sociaux (#TELLMEY) et en incarnant la preuve de notre promesse employeur Shape Your Future with Confidence ;
- **en s’engageant dans les tribus écoles**, véritables relais auprès des étudiants et jeunes diplômés, que ce soit lors de forums, de cours, ou de présentations métiers organisés sur les campus ;
- **en participant à des sessions de recrutement** permettant des échanges informels avec les candidats en recherche d’un stage ou d’un premier emploi.

Chacun peut contribuer à attirer et intégrer de nouveaux talents. Cette démarche collaborative valorise l’authenticité du vécu chez EY et renforce l’attractivité du Cabinet, tout en permettant aux collaborateurs de jouer un rôle clé dans la construction d’une communauté engagée et inclusive.

En 2025, **780 collaborateurs** sont ainsi ambassadeurs du recrutement chez EY et **250** sont impliqués dans le processus de recrutement.

Laisser une empreinte sociétale et environnementale positive

Notre ambition

Agir avec responsabilité pour contribuer au dynamisme des territoires, réduire notre empreinte environnementale, encourager l'engagement citoyen de nos collaborateurs, et renforcer la confiance dans nos écosystèmes par nos études et éclairages, afin de créer une valeur durable et partagée pour la société et l'environnement.

Nos engagements

- Soutenir le dynamisme et l'attractivité des territoires.
- Réduire notre empreinte environnementale.
- Agir pour l'intérêt général et proposer à nos collaborateurs de s'engager dans la société civile.
- Contribuer à renforcer la confiance par nos analyses et éclairages.

Développement des territoires

Soutenir le dynamisme et l'attractivité des territoires.

Grâce à son ancrage régional, ses apports d'expertises aux acteurs économiques et ses engagements en faveur de l'entrepreneuriat et de l'employabilité, EY agit concrètement pour le développement des territoires.

+1 720
collaborateurs
en régions



Implantation en région

EY joue un rôle actif dans le développement territorial grâce à une forte présence régionale. En 2025, le Cabinet comptait 20 bureaux répartis sur l'ensemble du territoire français, et plus de 1 720 collaborateurs en régions, soit 23 % des effectifs d'EY en France. Cette proximité avec les tissus économiques locaux permet de mieux appréhender les enjeux spécifiques à chaque territoire – qu'il s'agisse de filières industrielles, de pôles d'innovation ou de dynamiques entrepreneuriales – et ainsi, de mobiliser des expertises adaptées aux réalités économiques, sociales et environnementales, contribuant activement au **développement** et à **l'attractivité des régions**.



FOCUS

EY en Normandie : un ancrage durable au cœur du territoire

En 2022, EY a choisi d'implanter un nouveau bureau à Rouen afin de renforcer la proximité avec les acteurs locaux – PME et ETI industrielles, filières agroalimentaire et logistique, acteurs portuaires de l'axe Seine – et de contribuer à soutenir la dynamique économique volontariste de la région. Cette démarche illustre l'engagement d'EY à contribuer au développement des territoires, en accompagnant les entreprises et institutions dans leurs projets de croissance et de transformation.

À la rentrée de l'année fiscale 2025, 62 collaborateurs rouennais ont investi leurs nouveaux locaux situés dans l'ensemble immobilier L'École Buissonnière, un site emblématique réhabilité avec exigence et modernité. Cet espace de 6 500 m², pensé pour conjuguer qualité de vie au travail et performance collective, intègre des espaces collaboratifs, des équipements technologiques de pointe et des espaces conviviaux favorisant la créativité, l'épanouissement des équipes et la qualité de l'accueil réservé à nos clients.

L'expertise EY au service du tissu économique des territoires

Présent au cœur des régions, **EY s'engage activement dans la vie économique locale** en mettant ses expertises à disposition des acteurs du territoire. À travers une diversité de formats – conférences, ateliers, rencontres – et sur des thématiques clés telles que la fiscalité, la durabilité, la gouvernance ou encore la transformation numérique – les équipes des bureaux régionaux favorisent le dialogue, partagent des éclairages stratégiques et accompagnent les initiatives locales. Cet engagement contribue activement au développement et à l'attractivité des écosystèmes économiques régionaux.

EY est également engagé dans des partenariats structurants avec des institutions économiques implantées nationalement et en région telles que **Euronext**, la **DFCG**, l'**AFFO**, le **FBN**, **FrenchTech** ou **France Invest**.

Enfin, EY publie chaque année son **Baromètre de l'Attractivité**, qui propose une lecture fine des dynamiques d'investissements étrangers en France. Au-delà des chiffres nationaux, ce baromètre met en lumière les spécificités régionales, les implantations notamment de sites industriels, centres de R&D,

plateformes logistiques, ou encore les perceptions des décideurs internationaux sur les forces et les faiblesses des territoires. Ces analyses nourrissent les réflexions des acteurs publics et privés sur les leviers d'attractivité locale. L'édition 2025 révèle que 75 % des projets d'investissements étrangers en France ont été implantés hors Île-de-France, illustrant la capacité des territoires à attirer des projets industriels, technologiques et stratégiques.



Soutien à l’entrepreneuriat dans les territoires

EY valorise et accompagne l’entrepreneuriat comme moteur de développement local.

Le **Prix de l’Entrepreneur de l’Année**, organisé chaque année depuis 1992, récompense des entrepreneurs au parcours reconnu comme exemplaire, en conciliant responsabilité sociétale et pérennité du modèle économique. La sélection s’effectue d’abord au sein des écosystèmes des principaux bureaux d’EY, où les candidatures sont examinées par des jurys régionaux composés d’entrepreneurs locaux. Les lauréats distingués au niveau régional sont ensuite départagés au niveau national par un jury, composé d’entrepreneurs anciens lauréats du prix, de représentants des jurys régionaux et de représentants des écosystèmes entrepreneuriaux.

Cette année, près de 250 start-up et ETI à forte croissance ont transmis leur candidature. **Léonard Forestier**, Président Directeur Général de **Petit Forestier Group**, a reçu le Prix de l’Entrepreneur de l’Année. Son entreprise familiale, leader européen de la location d’actifs frigorifiques, s’est distinguée par ses innovations en faveur de la transition énergétique, notamment avec l’objectif d’atteindre 70 % de camions électriques d’ici 2030.

+250

entrepreneurs mis en lumière chaque année avec le prix EY de l’Entrepreneur de l’Année

EY s’engage également aux côtés du **Moovjee** (Mouvement pour les jeunes et les étudiants entrepreneurs), une initiative fondée en 2009 qui accompagne les jeunes de 18 à 30 ans dans la création ou la reprise d’entreprise à travers le mentorat. Ce partenariat s’inscrit dans la volonté d’EY de contribuer à l’insertion professionnelle des jeunes entrepreneurs dans les territoires. En parallèle de cet engagement, EY est partenaire et cofondateur de l’**Institut du Mentorat Entrepreneurial (IME)**. Ce programme national propose un mentorat stratégique entre dirigeants pour accélérer et sécuriser la croissance des PME à fort potentiel. Son ambition est de contribuer à l’augmentation du nombre d’ETI en France en aidant à accélérer et sécuriser la croissance des PME.

Enfin, EY participe depuis sa première édition en 2016, au **Prix Business with Attitude**, porté par **Madame Figaro**. Ce prix récompense chaque année les femmes entrepreneures, fondatrices de projets innovants alliant ambition économique et impact sociétal. En tant que partenaire méthodologique, EY participe activement à la sélection des lauréates, propose des ateliers de mentorat et contribue à la visibilité de projets innovants et à la valorisation de l’entrepreneuriat féminin. En 2025, **Marine Mandrila** a été distinguée pour **Refugee Food**, un projet d’inclusion par la cuisine, et **Cécilia Creuzet** pour **May**, une entreprise qui réinvente l’accompagnement à la parentalité.



Emploi et employabilité

EY contribue activement au **développement des compétences** et à l’**insertion professionnelle** des jeunes, en recrutant chaque année de nombreux stagiaires, alternants et jeunes diplômés dans l’ensemble de ses bureaux. Les collaborateurs EY bénéficient d’un accompagnement personnalisé, d’un suivi de parcours attentif et de formations variées, leur permettant de s’intégrer rapidement et durablement dans le marché du travail.

Grâce à sa présence sur tout le territoire, EY offre des opportunités professionnelles partout en France. Aussi, parmi les 40 universités et écoles dans lesquelles EY recrute, près des deux tiers sont implantées en régions, contribuant ainsi à la vitalité et à l’attractivité des régions.

En 2025, EY a accueilli plus de 780 stagiaires, 290 alternants et plus de 1 100 collaborateurs en premier emploi. Le Cabinet a également dispensé près de 450 000 heures de formation, couvrant à la fois des compétences techniques et comportementales. Grâce à cette dynamique, EY contribue activement à la montée en compétences des jeunes générations et à la vitalité économique des territoires.

1 070

stagiaires et alternants

Environnement

Réduire notre empreinte environnementale.

Le changement climatique et la perte de biodiversité ont des effets tangibles sur les économies et les entreprises. Sans une accélération des investissements et des actions, notamment en matière de décarbonation et de préservation de la nature, les risques et les impacts continueront de s'amplifier.

Conscient de ces enjeux, EY s'engage à :

- **accompagner ses clients** dans leur transformation vers une performance plus durable, comme présenté dans la section « Accompagnement à la transformation durable » p.21 ;
- **intégrer ses engagements environnementaux au cœur de ses opérations et de sa chaîne de valeur**, tel que détaillé dans cette section.



EY figure parmi les 3 % d'entreprises les mieux évaluées de son secteur¹.

Stratégie climat

EY à l'échelle mondiale, s'est engagé à **réduire de 90 % ses émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050** par rapport à 2019 (*net zero*), sur les *scopes* 1, 2, et 3. A court terme, EY vise une **réduction de 50 % de ses émissions mondiales d'ici 2030**, par rapport à 2019, soit une baisse de 76 % sur les *scopes* 1 et 2 et de 47 % sur le *scope* 3.

Ces engagements ont été validés par l'organisme indépendant **Science Based Targets initiative** (SBTi), qui encadre les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre des entreprises, afin qu'ils soient alignés sur les trajectoires permettant de limiter le réchauffement climatique, telles que définies par l'Accord de Paris (2015).

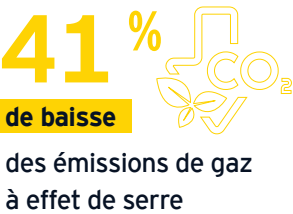
Chaque pays membre du réseau EY contribue à cet effort à travers des objectifs de réduction spécifiques revus annuellement par EY au niveau mondial. En France, la trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre est approuvée par le Président, pilotée par l'associée responsable RSE et Engagement, membre du comité exécutif, et mise en œuvre par l'ensemble des métiers d'EY avec l'appui de la Direction de l'Engagement.

Par ailleurs, EY au niveau mondial s'engage à maintenir d'ici à 2030 sa part d'électricité renouvelable à 100 %.

Empreinte carbone

Dans le cadre du suivi de ses engagements environnementaux, EY procède à une mesure et à un suivi rigoureux de ses émissions de gaz à effet de serre depuis plus de dix ans, en s'alignant sur le **GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard**, développé par le World Resources Institute (WRI) et le World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). En 2025, EY a **diminué ses émissions de 41 %** en France par rapport à 2019, sur l'ensemble des *scopes*.

	2025	2019	Variation	
		Année de référence	2025 vs 2019	
tCO2e				
Scope 1 et 2	Electricité <i>location-based</i>			
	Émissions indirectes liées à la production d'électricité achetée et consommée dans les bureaux EY, calculées sur la base des facteurs d'émission du réseau électrique.	425	491	-13 %
	Electricité <i>market-based</i>			
	Émissions indirectes liées à la production d'électricité achetée et consommée dans les bureaux EY, prenant en compte les instruments contractuels tels que les certificats d'énergie renouvelable.	0	306	-100 %
Scope 3	Achats de produits et de services	7 775	10 837	-28 %
	Emissions liées à l'utilisation de l'énergie	452	533	-15 %
	Déchets	305	278	+10 %
	Déplacements professionnels Avion, train et voitures de location.	9 175	15 223	-40 %
	Déplacements domicile-travail	528	4 117	-87 %
Total (<i>location-based</i>)		18 660	31 479	-41 %



1. Entreprises évaluées par EcoVadis au cours des 12 mois précédant la date d'attribution de la médaille, toutes zones géographiques considérées.

2. Les entreprises classées Score A (A-List) se distinguent par la réduction significative de leur impact climatique, la transparence de leur reporting, ainsi que la gouvernance et la stratégie associées (EY Global).

Mesures de réduction des émissions carbone

EY a mis en place un plan structuré de limitation de ses émissions de gaz à effet de serre, alliant leviers de réduction directs et accompagnement à la transformation des pratiques.

Pour réduire les émissions liées à la consommation d'électricité, EY s'engage à maintenir d'ici 2030 sa part d'électricité renouvelable à 100 %, notamment par le recours à des certificats d'électricité renouvelable. EY au niveau mondial est ainsi membre du RE100, une initiative visant à réunir des entreprises internationales qui s'engagent à s'approvisionner en électricité 100 % renouvelable.

En matière de **déplacements professionnels**, les **trajets en avion** constituent la principale source d'émissions d'EY. Pour en réduire l'impact, EY a mis en place plusieurs mesures concrètes, telles que :

- L'obligation de voyager en train pour les trajets directs réalisables en moins de 4h.
- La mise à disposition des équipes d'un calculateur pour estimer et piloter les émissions liées aux déplacements nécessaires pour les missions.
- La transmission à chaque associé de son bilan carbone avion trimestriel et annuel.

- L'intégration, sur la plateforme de réservation de voyages, d'incitations à sélectionner les trajets à faible impact carbone.

Par ailleurs, afin d'encourager ses collaborateurs à adopter des modes de **déplacement domicile-travail** respectueux de l'environnement, EY a mis en place un plan de mobilité durable SmartRiding@EY offrant notamment une indemnisation à hauteur de 75 % des abonnements vélo ou transports en commun (cf. « Bien-être et santé au travail » p.26).

Concernant la gestion des déchets, des Points d'Apport Volontaire (PAV) par flux sont déployés dans tous les bureaux, avec une collecte des biodéchets généralisée conformément à la réglementation. En 2025, des PAV connectés ont été installés dans l'ensemble des sites en région, permettant un suivi précis et la mise en œuvre d'actions ciblées.

EY veille à sélectionner des **fournisseurs** engagés dans une démarche environnementale responsable et collabore avec eux pour faire progresser les pratiques au sein de sa chaîne de valeur. Ces mesures sont détaillées dans la section « Achats responsables » p.17.

En tant que signataire de la charte numérique responsable de l'Institut du Numérique Responsable et membre de l'Alliance Green IT, EY fait progresser ses pratiques en matière de **numérique responsable** :

- Le Cabinet privilégie des centres de données optimisés pour leur efficacité énergétique et alimentés par des sources d'énergie bas carbone.
- La gestion du matériel informatique fait l'objet d'un suivi rigoureux afin d'adapter les volumes aux besoins réels et d'allonger les cycles d'utilisation des ordinateurs et des smartphones. Une attention particulière portée à la sélection d'équipements efficaces et conformes à des standards environnementaux reconnus.
- EY au niveau mondial investit également dans le renforcement de la collecte et de l'analyse des données environnementales liées à l'usage du numérique, notamment celles portant sur la consommation d'énergie et d'eau, afin d'améliorer le pilotage et la maîtrise de son empreinte numérique.

Gestion des risques liés au climat et à la biodiversité

Une analyse des **risques climat** a été réalisée, basée sur le Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), couvrant **100 % des sites** en France. Les risques identifiés et les mesures d'atténuation sont détaillés dans le rapport environnemental d'EY Global.

Parallèlement, EY a identifié et évalué à l'échelle mondiale les **enjeux liés à la biodiversité** dans ses opérations, sa chaîne d'approvisionnement et ses services, en s'appuyant sur la démarche LEAP du TNFD. Cette analyse, qui inclut **100 % des bureaux** en France constitue une première étape pour définir et intégrer de nouveaux objectifs et indicateurs visant à réduire l'impact d'EY sur la biodiversité. Pour en savoir plus, cf. le rapport EY Value Realized.

97 %
des déchets
valorisés



Formations et sensibilisations

La formation des collaborateurs aux enjeux environnementaux constitue une priorité stratégique pour EY. Elle est déployée à la fois à grande échelle et au plus près des métiers, afin d’accompagner la transformation du Cabinet et de renforcer son rôle d’acteur engagé dans la transition durable.

Des **formations transverses** sont proposées à l’ensemble des collaborateurs, tout au long de l’année, afin de favoriser l’appropriation de grands enjeux liés à la durabilité – climat, biodiversité, numérique responsable – et leur intégration progressive dans les pratiques :

- Des ateliers participatifs animés par un réseau de plus de 100 collaborateurs EY, formés à l’animation. Cette année, près d’une dizaine de collaborateurs ont été formés à la Fresque du Numérique pour accélérer son déploiement en 2026.
- Des programmes EY Badges permettant d’obtenir des certifications sur la durabilité et offrant la possibilité d’accéder à un Master in Sustainability, cocréé avec l’Hult Business School.
- Un large catalogue de formations en ligne, accessible à tout moment, nouvellement enrichi de formations sur la biodiversité.
- Un parcours spécifique sur les enjeux stratégiques liés à la durabilité, déployés pour les associés et directeurs.



Ces formations sont complétées par des **programmes dédiés aux métiers** et intégrés aux parcours des collaborateurs :

- Le Programme IMPACT forme les équipes d’audit et de conseil comptable, leur permettant d’intervenir aussi bien dans le domaine de l’audit financier que dans la vérification des données extra-financières.
- Les équipes Climate Change and Sustainability Services bénéficient d’un programme de formation continue, leur permettant de rester à la pointe des évolutions règlementaires et scientifiques en matière de durabilité. Cette année, ils ont notamment suivi un parcours de formation à l’échelle mondiale sur la biodiversité et la Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD)¹.
- Une formation au numérique responsable est obligatoire pour tous les consultants dans le domaine des technologies, incluant la certification de l’institut du numérique responsable et des modules spécifiques selon le profil (*product owners*, développeurs, architectes...). Par ailleurs, des sensibilisations au numérique responsable sont proposées à l’ensemble des collaborateurs.

1. La TNFD travaille à l’élaboration d’un cadre commun permettant aux institutions financières et aux entreprises d’évaluer, de suivre et de publier les impacts et risques financiers liés à la biodiversité.

FOCUS

EcologY : le réseau engagé pour la transformation durable



La communauté EcologY fédère les collaborateurs engagés pour la transition écologique du Cabinet et de la société, en encourageant le dialogue et en impulsant des actions.

Aujourd’hui fort de plus de **500 membres** issus de tous les métiers, EcologY anime l’acculturation environnementale au sein d’EY à travers de nombreuses initiatives. Plus de **1 700 collaborateurs** ont ainsi participé à des ateliers de sensibilisation tels que la Fresque du Climat, la Fresque de la Biodiversité ou l’atelier 2tonnes. Le réseau a également organisé, depuis sa création, plus de **30 événements**

dédiés à des thématiques environnementales, souvent en lien direct avec les métiers du Cabinet, mobilisant les experts internes d’EY. Pour encourager la montée en compétences, une bibliothèque de plus de **100 ressources** a été constituée et mise à disposition des collaborateurs, facilitant l’accès à des contenus de référence sur la durabilité.

À travers ces initiatives, EcologY incarne la mobilisation collective du Cabinet en faveur d’une transition écologique ambitieuse et concrète.



Fresque du Climat pour séminaire d’équipe

Engagement citoyen

Agir pour l'intérêt général et proposer à nos collaborateurs de s'engager dans la société civile.

L'engagement citoyen chez EY s'appuie sur la mobilisation active de ses collaborateurs dans des projets à impact social proposés soit par la Fondation EY, soit par EY dans le cadre du mécénat institutionnel. Il constitue pour EY un levier essentiel de création de valeur durable pour la société. EY et la Fondation EY déploient ainsi principalement des actions de mécénat de compétences, impliquant des expertises au sein de tous ses métiers. Cette démarche permet de répondre aux besoins concrets des porteurs de projets et de leurs bénéficiaires, tout en valorisant les savoir-faire des collaborateurs EY.

La dynamique d'engagement chez EY se traduit par une grande variété de formats proposés – accompagnement dans la durée, interventions ponctuelles, parrainage, mentorat – et une pluralité de projets et structures soutenus. De nombreuses initiatives sont ainsi proposées, permettant à chaque collaborateur de s'investir selon ses envies et disponibilités.

L'engagement citoyen chez EY repose également sur un fort ancrage territorial. Des projets sont déployés dans l'ensemble des bureaux, en lien avec le tissu associatif propre à chaque territoire, et s'appuient sur l'implication des équipes localement, au plus près des besoins du terrain.

La Direction de l'Engagement, créée en 2024 vise à amplifier la diversité, la lisibilité et la visibilité des actions de mécénat institutionnel ainsi que des initiatives philanthropiques portées par la Fondation EY, comme à renforcer la mobilisation des collaborateurs dans l'ensemble de nos territoires.

+31 500
heures
dédiées au mécénat de compétences

+1 220
collaborateurs
engagés en mécénat
de compétences

La Fondation d'entreprise EY

La Fondation d'entreprise EY est l'un des piliers de l'engagement citoyen. Elle agit pour redonner sa place à l'Homme dans le monde du travail, en soutenant des projets sur deux axes : d'une part les savoir-faire manuels, et d'autre part l'insertion par la formation et par l'emploi.

La Fondation EY repose sur un principe simple : permettre à chaque collaborateur, quel que soit son métier, de mettre son temps et ses compétences au service de projets d'utilité sociale. Le mécénat de compétences est ainsi au cœur de son action. Les collaborateurs sont invités à s'engager auprès de porteurs de projets sélectionnés, individuellement ou en équipe, dans des formats adaptés à leurs disponibilités et à leurs expertises.

Trois modalités d'engagement sont proposées :

- **L'accompagnement de projets dans la durée** – des équipes pluridisciplinaires mettent à profit leurs compétences techniques et humaines pour accompagner, sur le long terme, un porteur de projet d'utilité sociale.
- Le **soutien ponctuel à des projets associatifs** – dans le cadre d'une journée pro bono, une équipe consacre une journée entière à travailler pour une structure.
- **L'aide directe aux bénéficiaires finaux** des structures accompagnées par la Fondation EY, principalement via des dispositifs de parrainage.

Ces formats permettent de répondre à la diversité des attentes des collaborateurs et des besoins des structures soutenues.

Depuis sa création en 2008, près de 240 porteurs de projets ont été accompagnés dans la durée. En 2025, la Fondation EY soutient un portefeuille de 30 projets, répartis équitablement entre ses deux axes d'intervention. Parmi eux, **Ludivine Loursel**, bronzière d'art et souffleuse de verre, et **Rejouons Solidaire**, qui accompagne des associations spécialisées dans le réemploi de jouets et l'insertion professionnelle.

Dans le cadre de son domaine d'intervention autour de l'insertion par l'emploi et la formation, la Fondation EY propose depuis quinze ans un dispositif de parrainage destiné à accompagner des lycéens et étudiants issus de milieux défavorisés dans leur orientation professionnelle : les **Internats d'Excellence**. En 2025, 68 jeunes ont été parrainés par des collaborateurs EY. Ce dispositif inclut également des actions collectives telles que des visites culturelles, des découvertes métiers, des ateliers d'éducation budgétaire et des sensibilisations à l'environnement.



Artisane Ludivine Loursel, bronzière d'art et souffleuse de verre ©Tadzio

FOCUS

Créative Handicap, un projet accompagné par la Fondation EY

Le projet est né du parcours de **Sylvie Sanchez**, artiste plasticienne engagée pour l'inclusion de personnes exclues, notamment celles en situation de handicap. Après avoir initié des visites tactiles dans les musées, elle fonde Créative Handicap pour proposer des ateliers artistiques et numériques inclusifs.

A travers son action, Créative Handicap favorise l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap à travers l'art, le numérique et la formation professionnelle.

Aujourd'hui, l'association propose une formation baptisée C.I.A.R.A (Création, Intelligence artificielle, Réalité augmentée) avec une pédagogie adaptée à toutes les capacités d'apprentissage, afin de former des jeunes en situation de handicap ou en décrochage scolaire, aux métiers de la création numérique.

13 nouveaux projets soutenus
par la Fondation EY

Près de
600
bénéficiaires
des Internats de l'Excellence
depuis 15 ans

Mécénat institutionnel
pour l'accès à la culture

EY place la transmission au cœur de son engagement citoyen en soutenant sur le long terme des initiatives qui visent à démocratiser l'accès à la culture, à encourager la création artistique et à former de nouveaux talents en mettant les expertises des collaborateurs EY au service d'institutions culturelles.

EY agit en faveur de la formation artistique de jeunes issus de milieux défavorisés, en soutenant des programmes tels que ceux proposés par l'**Académie Philippe Jaroussky** et le **Centre de musique baroque de Versailles**. Ces structures offrent une formation musicale gratuite à destination de jeunes publics. Le soutien apporté à l'Académie Jaroussky depuis 2016 et renouvelé en 2025, a permis l'ouverture d'une nouvelle antenne à Pantin.

EY est également mécène d'institutions culturelles emblématiques qui œuvrent en faveur de l'accès à la culture, telles que le **Musée du Louvre** et l'**Opéra national de Paris**, accompagnés depuis 25 ans. Ce dernier mécénat a été renouvelé en 2025.

L'engagement d'EY s'exprime aussi à l'échelle de chaque territoire. À Bordeaux, EY accompagne l'Opéra national dans sa mission de sensibilisation du jeune public à l'art lyrique et au ballet. À Strasbourg, Mulhouse et Colmar, EY est partenaire de l'Opéra national du Rhin. À Nantes, EY soutient le bureau de l'Expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée. Par ailleurs, EY est mécène de **Bibliothèques Sans Frontières**, qui agit dans tous les territoires pour renforcer l'accès à la culture et à l'éducation, notamment dans les quartiers prioritaires de la ville et les zones rurales.

Enfin, EY encourage également les manifestations culturelles accessibles à un large public, tel que le festival musical **Solidays** qu'EY accompagne chaque année dans sa démarche de responsabilité environnementale. Ces événements permettent de sensibiliser à la création artistique tout en favorisant l'inclusion par la culture.



14 structures bénéficiaires
soutenues

Soutien à l'inclusion

Au-delà de sa politique interne d'inclusion, EY agit dans la société civile en faveur de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, du soutien à la mobilité sociale et de la promotion des femmes dans les filières scientifiques et technologiques.

Cet engagement se concrétise à travers des initiatives directement portées par EY ou menées auprès d'associations et de leurs bénéficiaires, dans lesquelles les collaborateurs sont invités à s'impliquer.

Accompagnement des personnes
en situation de handicap

Depuis 2012, EY et sa Mission Handicap animent des ateliers avec l'association **ARPEJEH** pour aider les jeunes en situation de handicap à mieux comprendre le monde professionnel et à valoriser leurs compétences.

La Fondation EY et la Mission Handicap interviennent également auprès des associations **Clubhouse France** et **Aspiejob**, en proposant, par exemple, des ateliers thématiques sur la valorisation de parcours atypiques ou l'accès et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

EY participe aussi chaque année au **DuoDay**, en accueillant des personnes en situation de handicap pour une immersion dans ses métiers.

+200
jeunes
bénéficiaires accompagnés

Soutien à la mobilité sociale

EY organise des journées immersives avec **Tous en Stage**, permettant à des collégiens issus de réseaux d'éducation prioritaire de découvrir l'entreprise et ses métiers.

Avec **Capital Filles**, des collaboratrices EY marraignent des lycéennes issues de quartiers prioritaires ou de territoires ruraux, les accompagnant dans leurs choix d'orientation et leur découverte du monde professionnel. En 2025, 45 jeunes femmes ont bénéficié d'un accompagnement par des marraines EY. Une étude d'impact annuelle, menée par EY auprès de Capital Filles, permet d'évaluer l'impact du programme et la perception qu'en ont les marraines et les filleules.

Promotion des femmes dans les filières
scientifique et technologique

Le réseau **Women In Tech** d'EY agit pour une meilleure représentation des femmes dans les filières scientifiques et technologiques. Il encourage les femmes à intégrer et évoluer dans le secteur de la tech, en soutenant leurs parcours académiques et professionnels, et en valorisant les initiatives portées par des femmes entrepreneures dans la tech. Parmi ses nombreuses actions, Women In Tech a organisé pour la deuxième année consécutive, en partenariat avec Microsoft, le hackathon Women In GenAI sur l'intelligence artificielle. Cette initiative vise à sensibiliser, informer et encourager la présence des femmes dans les métiers de la Tech.

Hackathon Women In GenAI
Révéler les talents féminins dans l'IA

La sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques et technologiques, dès le parcours éducatif, freine leur accès aux métiers de l'intelligence artificielle et renforce les biais dans les outils numériques. Conscient de ces enjeux, EY se mobilise depuis plusieurs années pour favoriser l'inclusion des femmes dans la Tech.

C'est dans cette dynamique qu'est né le hackathon Women In GenAI, organisé par le réseau EY Women In Tech en partenariat avec Microsoft. Ce programme propose à des femmes – étudiantes ou en reconversion professionnelle – de s'immerger dans les technologies d'intelligence artificielle, sans prérequis techniques.

Accompagnées par des coaches EY et Microsoft durant plusieurs semaines, les participantes développent des solutions innovantes à fort impact économique et sociétal pour répondre à des problématiques concrètes proposées par des entreprises bénéficiaires.

L'édition 2025, deuxième du genre, a réuni près de 150 participantes, réparties en plus de 30 équipes et accompagnées par 60 coaches EY et Microsoft. La cérémonie de remise des prix s'est tenue à VivaTech, en présence de plus de 250 personnes, et a mis en lumière les projets lauréats portés par les équipes gagnantes.

Semaine de l'engagement

La Semaine de l'engagement est un temps fort de mobilisation, proposé dans tous les bureaux et métiers d'EY. Elle permet aux collaborateurs de s'impliquer dans des actions concrètes sur de **grands enjeux sociétaux** comme l'**inclusion**, l'**insertion professionnelle**, l'**environnement** ou la **solidarité**.

Ce programme vise à :

- contribuer à des actions solidaires auprès d'associations, selon les disponibilités et les sensibilités de chacun ;
- renforcer l'impact sociétal en équipe, en partageant un moment fédérateur autour des valeurs d'EY ;
- développer ses compétences humaines, tout en élargissant son réseau ;
- approfondir sa compréhension des enjeux environnementaux, à travers des initiatives concrètes et durables.

±1 000
collaborateurs
mobilisés lors de la Semaine
de l'engagement



Atelier durant la Semaine de l'engagement



Atelier durant la Semaine de l'engagement

FOCUS

Les actions entreprises avec les Ateliers de l'Audace pendant la Semaine de l'engagement 2025

Basée à Lyon, l'association Les Ateliers de l'Audace s'emploie à former des personnes éloignées de l'emploi au métier du vélo à travers un modèle d'économie circulaire. Cette structure a bénéficié d'un accompagnement de la Fondation EY et a été lauréate nationale du Prix de l'Engagement Sociétal au Prix de l'Entrepreneur de l'Année en 2023. Agréée Atelier chantier d'insertion, l'association s'engage pour la justice sociale et pour une économie circulaire en proposant la réparation et la vente de vélos d'occasion.

Au cours de la Semaine de l'engagement, plusieurs ateliers ont été organisés à Paris et à Lyon. Les Audacieux - comme l'association nomme ses mécaniciens - ont révisé ou réalisé des réparations sur les vélos confiés par les collaborateurs. Et les collaborateurs ont à leur tour pu apprendre les bases de l'entretien d'un vélo ou comment changer une roue lors de mini-formation lors de la pause méridienne.

Au total, ce sont 35 vélos qui sont passés entre les mains expertes des mécaniciens des Ateliers de l'Audace et 32 collaborateurs ont été initiés à la mécanique cycle à Paris et à Lyon.

En plus de soutenir un chantier d'insertion engagé pour la justice sociale et le développement durable, ces actions ont également permis de sensibiliser aux mobilités douces en encourageant les collaborateurs à utiliser leur vélo plus souvent et plus longtemps.



Études, analyses et éclairages

Contribuer à renforcer la confiance par nos analyses et éclairages.

La veille technique et réglementaire assurée par les équipes d'EY positionne le Cabinet comme observateur attentif du monde économique et des tendances émergentes. EY valorise cette expertise en publiant régulièrement des études et des publications accessibles à tous. Les équipes s'expriment également à travers leur participation à des think tanks, des réseaux professionnels majeurs, apportant ainsi des éclairages utiles aux acteurs économiques, institutionnels et à la société civile. En partageant des analyses rigoureuses, des points de vue éclairés et des données fiables, EY contribue à une meilleure compréhension des enjeux contemporains et à la qualité du débat public.

44 études publiées 

Parmi ses contributions, EY développe des analyses pour nourrir la réflexion sur quatre grands défis qui traversent les sphères économiques, institutionnelles et sociales :

- **l'attractivité de la France**, dans un contexte de compétition internationale accrue ;
- **l'entrepreneuriat**, comme levier d'innovation, de dynamisme économique et de création d'emplois ;
- **l'innovation**, au cœur des transformations technologiques, organisationnelles et humaines ;
- **les enjeux de durabilité**, qu'ils soient environnementaux ou sociaux, et qui appellent à repenser les modèles de croissance et de responsabilité.

Voici quelques exemples de contributions marquantes en 2025 sur ces quatre thèmes :

Attractivité



Les États de la France : depuis deux décennies, les États de la France, événement majeur de l'attractivité de la France, rassemble chaque année près de 800 décideurs et dirigeants d'entreprises étrangères, offrant une plateforme de dialogue entre les investisseurs et les acteurs politiques et institutionnels, pour exprimer leurs préoccupations et promouvoir leurs engagements. EY contribue à cet événement en y présentant les enseignements majeurs des travaux du baromètre de l'Attractivité de la France et en prenant part aux tables rondes.

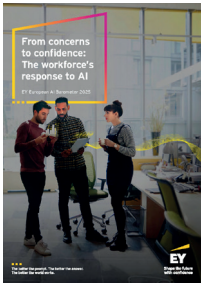


Baromètre de l'attractivité de la France : depuis plus de 20 ans, EY observe les flux et les mécanismes d'implantations internationales afin d'accompagner les entreprises dans leurs projets de localisation et contribuer à l'élaboration des réformes qui encouragent l'investissement international. Chaque année, EY interroge plusieurs milliers de dirigeants d'entreprises étrangères, de toutes tailles et de tous secteurs, et recense leurs investissements partout en Europe.

Innovation



VivaTech : EY s'associe à VivaTech depuis son origine il y a neuf ans, pour explorer les nouvelles frontières de la technologie et de l'IA responsable à travers des expériences immersives, des démonstrations innovantes et des conférences.



Baromètre européen de l'IA : chaque année EY mesure l'adoption et les perceptions de l'intelligence artificielle par les entreprises et leurs salariés à travers l'Europe. Ce baromètre fournit un état des lieux des usages, des attentes en matière de formation et d'accompagnement, ainsi que des enjeux éthiques et réglementaires liés à l'IA.



IA et Frugalité : EY examine comment l'utilisation de l'IA peut à la fois soutenir la réduction d'impacts environnementaux et générer des dégâts significatifs sur l'environnement. L'étude souligne les limites des cadres existants et propose des méthodes pour intégrer la durabilité dans le développement et l'exploitation des systèmes d'IA.



Entrepreneuriat



Baromètre de la transmission des entreprises familiales : les entreprises familiales représentent 71 % du tissu entrepreneurial français, et la moitié seront transmises dans les dix prochaines années. Afin d'éclairer cet enjeu stratégique pour l'économie et les territoires, EY, For Talents et le FBN France, sur la base des données transmises par OpinionWay, donnent la parole aux transmetteurs et aux receveurs et révèlent leurs motivations, freins et besoins dans ce moment clé.



Baromètre du capital-risque en France : le suivi des levées de fonds : le Baromètre EY du capital-risque en France recense les opérations de financement en fonds propres réalisées par les entreprises en phase de création ou au cours de leurs premières années d'existence, sur une période donnée. Ces levées de fonds sont effectuées auprès de fonds de capital-risque (VCs) français et/ou étrangers. Cet indicateur permet ainsi d'établir un état des lieux précis de l'activité du capital-risque et des levées de fonds en France.

Réseaux : EY participe à un écosystème entrepreneurial engagé pour une croissance durable, via sa contribution dans des réseaux tels que France Digitale, les Clubs ETI régionaux et CroissancePlus. Ils accompagnent les start-up, ETI et entreprises de croissance dans leur transformation, leur ancrage territorial et leur impact sociétal, ils favorisent ainsi l'innovation responsable, le dialogue avec les pouvoirs publics et la réindustrialisation des territoires. Leur complémentarité renforce la compétitivité française dans une économie européenne en mutation.

Durabilité



EY Sustainable Futures - 4^e édition : EY a réuni 500 décideurs autour d'un économiste, d'une dirigeante du CAC 40, d'une présidente d'ONG et d'un explorateur pour éclairer quatre enjeux clés : le coût et le financement de la transition, la transformation des modèles industriels, le récit à inventer pour embarquer la société, et la capacité d'adaptation du cerveau humain face aux extrêmes climatiques - autant de leviers pour faire pivoter les organisations vers des modèles performants et durables dans une économie en mutation.



Manifeste pour une IA au service de la planète : EY publie un manifeste qui définit les principes d'une IA responsable, intégrant les données ESG et des cadres éthiques pour orienter les usages vers la décarbonation, la préservation de la biodiversité et la restauration des écosystèmes. L'objectif : faire de l'IA un levier d'adaptation proactive des entreprises, en accélérant la transition vers des modèles sobres et résilients, tout en garantissant transparence et confiance.



European Hydrogen Index 2025 : les entreprises sont-elles positionnées pour capter la croissance du marché hydrogène en Europe ? EY publie un baromètre stratégique qui évalue la maturité de la filière hydrogène bas carbone, les cadres réglementaires et les besoins d'investissement pour accélérer l'industrialisation.

Remerciements

Nous remercions chaleureusement celles et ceux qui participent à la mise en œuvre de nos engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale et contribuent chaque jour au succès d'EY.

Ces remerciements s'adressent notamment :

- Aux collaboratrices et collaborateurs d'EY, pour leur engagement et leur esprit d'initiative, œuvrant ainsi à la réalisation de notre ambition collective.
- Aux clients et partenaires d'EY, pour leur confiance et leur coopération.
- Aux associations et porteurs de projets, alliés essentiels de nos actions de mécénat en faveur de l'intérêt général.
- À celles et ceux qui ont participé à l'élaboration de ce rapport, membres du comité exécutif, directeurs fonctionnels et experts pour leur contribution et leur implication.

et contacts

Coordination et rédaction

- Claire Delarbre : Leader Engagement & RSE, EY en France
- Morgane Reckel : Directrice de l'Engagement, EY en France
- Laurence Bourgea : Responsable RSE, EY en France
- Julie Poncharal : Chargée de missions RSE, EY en France

Création graphique et mise en page

- Sylvie Sancho : Senior designer BMC



Annexes

Annexes

Annexe 1 Fonctionnement en partnership

Le mode de fonctionnement en partnership répond à un impératif d'indépendance, d'objectivité et de continuité.

En 2025, 372 associés *equity* sont les détenteurs du capital des entités françaises d'EY.

La rémunération des associés *equity* est fondée sur une rétribution différenciée selon leurs performances, jaugées à l'aune de leur qualité, du service client, de l'engagement auprès des collaborateurs et d'indicateurs financiers. La rémunération des associés *equity* signataires des missions d'audit, ainsi que des autres associés participant à ces missions, ne peut pour des raisons réglementaires être basée sur le chiffre d'affaires réalisé sur les missions autres que d'audit effectuées auprès de ces clients.

Le France Partner Forum (FPF) composé des représentants élus des associés *equity*, agit comme un organe d'expression des associés *equity* auprès de la direction par le biais d'échanges réguliers avec le comité exécutif d'EY France.

La région Europe West dispose d'un comité consultatif équivalent, le Regional Partner Forum (RPF).

Annexe 2 Note méthodologique

La présente publication constitue le 12^e rapport de responsabilité d'EY.

Périmètre de reporting

Le périmètre couvert par ce rapport, est désigné par les termes « EY en France », « EY », « le Cabinet » ou « nous »).

Il couvre l'ensemble des bureaux et activités d'EY en France et à Monaco. Les entités suivantes sont ainsi incluses dans le *reporting* : EY & Associés, Ernst & Young Advisory, Ernst & Young Société d'Avocats, EY Services France, EY Expertises & Transactions, Ernst & Young Audit Conseil & Associés (E&Y A.C.A), EY VENTURY Avocats et EY Archibald.

Il est précisé qu'« EY France » désigne la holding des entités opérationnelles en France.

Période de reporting

L'information porte sur l'exercice social 2025, soit du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025. Certains indicateurs ont toutefois été établis sur d'autres périodes, comme par exemple, l'année civile 2024 ; dans un tel cas de figure, l'année de référence sera alors précisée.

Annexe 3 Récapitulatif des indicateurs

Afin de mesurer les progrès liés aux actions initiées, EY a mis en place un *reporting* d'indicateurs, synthétisé ci-dessous. Ce *reporting* est centralisé annuellement pour les besoins du présent rapport. Il est issu de la collecte de données internes auprès de l'ensemble des directions fonctionnelles d'EY en France.

	2025	2024	2023
EY en France			
Chiffre d'affaires ¹	1 497 M€	1 499 M€	1 467 M€

Créer de la valeur durable pour nos clients

	2025	2024	2023
Éthique, transparence et indépendance			
Part des collaborateurs ayant signé leur affirmation au code de conduite	100 %	100 %	100 %
Part des collaborateurs formés à l'éthique des affaires	88 %	93 %	N.D. ²
Part des collaborateurs formés aux procédures de lutte contre la fraude et la corruption	78 %	83 %	N.D.
Nombre de communications internes relatives à la lutte anti-corruption et à l'éthique des affaires	18	12	16
Nombre d'alertes reçues via le dispositif d'alerte professionnelle	13	5	2
Nombre d'incidents de corruption ou de trafic d'influence confirmés	0	0	0
Nombre de <i>due diligences</i> effectuées incluant tiers, clients et candidats	8 687	7 591	9 899
Part des acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables	100 %	100 %	100 %
Part des fournisseurs sous contrat ayant signé une clause RSE précisant les exigences attendues en matière de responsabilité sociétale	100 %	100 %	100 %
Part des dépenses des fournisseurs français intégrées au processus d'évaluation <i>due diligence</i> (sur critères environnementaux et sociaux)	24 %	23 %	23 %
Part des fournisseurs français intégrés aux processus d'évaluation <i>due diligence</i> qui sont engagés dans des actions correctives	74 %	43 %	33 %
Volume d'achats réalisés auprès du secteur protégé et adapté ³	178 k€	193 k€	247 k€

1. Donnée hors Monaco.

2. Non disponible.

3. Année civile 2024. Indicateur tel que défini par la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) :
- le secteur protégé désigne les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ;
- le secteur adapté désigne les Entreprises Adaptées (EA).



	2025	2024	2023
Qualité et pertinence des prestations			
Satisfaction client (/10)	8,6	8,6	8,4
Nombre d'enquêtes de satisfaction	699	703	505 ¹
Sécurité de l'information et protection des données			
Part des activités d'EY en France couvertes par des mesures techniques et organisationnelles visant à assurer la sécurité et la résilience de nos environnements techniques	100 %	100 %	100 %
Part des programmes de sécurité disposant de la certification ISO 27001	100 %	100 %	100 %
Part des <i>data centers</i> utilisés par EY en France disposant de la certification ISO 22301	100 %	50 %	50 %
Part des <i>data centers</i> utilisés par EY en France audités via SOC1 et SOC2	100 %	100 %	100 %
Part des collaborateurs formés à la confidentialité et à la sécurité des données	100 %	100 %	100 %
Nombre de campagnes de simulation de <i>phishing</i>	12	12	12

Offrir une expérience différenciante à nos collaborateurs

	2025	2024	2023
Effectif			
Part des collaborateurs de moins de 30 ans	50 %	49 %	49 %
Part des collaborateurs entre 30 et 50 ans	40 %	40 %	42 %
Part des collaborateurs de plus de 50 ans	10 %	10 %	10 %
Carrière et développement professionnel			
Nombre de jours de formation en moyenne par collaborateur ²	6,91	6,55	5,50
Nombre d'heures de formation totales	445 997	421 080	356 994
dont heures de formation technique	389 646	367 000	296 000
Part des collaborateurs ayant bénéficié d'au moins une formation visant à renforcer leurs compétences techniques	99 %	96 %	95 %
Part des collaborateurs éligibles ayant reçu une évaluation annuelle de leur performance (via LEAD Category) ³	98 %	99 %	99 %

1. Hors Financial Services Organization.
2. Sur la base des effectifs formés.
3. Présent la majorité d'une année, hors CDD, apprentis, stagiaires, prestataires et *Partners, Executive Directors, Directors*.

	2025	2024	2023
Bien-être et santé au travail			
Nombre moyen de jours d'absence par collaborateur	5,44	5,26	4,67
Nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail ⁴	8	5	7
Taux de fréquence des accidents du travail ⁴	0,8 %	0,6 %	0,8 %
Taux de gravité des accidents du travail	0,008 %	0,015 %	0,007 %
Nombre de cas de maladies professionnelles	2	0	6
Part des sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs a été effectuée	100 %	100 %	100 %
Inclusion			
Part de collaborateurs formés aux enjeux d'inclusion	56 %	52 %	41 %
Part des encadrants ayant suivi une formation à la prévention des comportements de discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles ⁵	76 %	55 %	N.D.
Taux de féminisation des effectifs	49 %	48 %	48 %
Taux de féminisation des postes de direction ⁶	30 %	30 %	29 %
Taux de féminisation des associés	27 %	26 %	25 %
Part des femmes dans les promotions vers des postes de direction	33 %	34 %	35 %
Part des femmes dans les cooptations des associés	32 %	31 %	35 %
Part des femmes dans les embauches	51 %	48 %	46 %
Index de l'égalité professionnelle et salariale - Expertise et Transactions ⁷	87/100	92/100	97/100
Index de l'égalité professionnelle et salariale - Ernst & Young Advisory ⁷	87/100	87/100	87/100
Index de l'égalité professionnelle et salariale - Société d'Avocats ⁷	91/100	88/100	88/100
Index de l'égalité professionnelle et salariale - EY & Associés ⁷	94/100	94/100	94/100
Index de l'égalité professionnelle et salariale - EY Services France ⁷	97/100	98/100	98/100
Index de l'égalité professionnelle et salariale - EY Archibald ⁷	99/100	N.A. ⁸	N.A.
Taux d'emploi de travailleurs handicapés ⁹	1,3 %	1,2 %	1,1 %
Écoute, vie collective et dialogue social			
Part des collaborateurs couverts par des conventions collectives et représentés par des représentants des employés officiellement élus	100 %	100 %	100 %
Participation à l'enquête interne EY People Pulse	53 %	56 %	40 %

4. Indicateur calculé en année civile. Dernière année de référence : 2024.
5. A partir du grade de *Senior Managers, Directors, Executive Directors, Partners*.
6. *Partners, Executive Directors, Directors*.
7. Dernière période de référence : Année sociale 2024.
8. Non Applicable.
9. Indicateur calculé en année civile. Dernière année de référence : 2024.

Laisser une empreinte sociétale et environnementale positive

		2025	2024	2023		
Développement des territoires						
Part des collaborateurs en CDI		90 %	91 %	91 %		
Part des collaborateurs en région		23 %	24 %	23 %		
Nombre de stagiaires		781	862	982		
Nombre d'alternants		289	253	211		
Nombre d'embauches ¹		1 787	1 752	2 274		
		2025	2024	2023		
				2019		
				année de référence		
				Variation		
				par rapport à 2019		
		(tCO2e)				
Environnement (1/2)						
Scope 1		EY en France ne consomme pas de combustibles pour le fonctionnement de ses bureaux et ne possède pas de voitures en propre ² .				
Scope 2	Location-based ³	425	332	254	491	-13 %
	Market-based	0	0	0	306	-100 %
Scope 3		18 235	11 310 ⁴	8 499	30 988 ⁵	-41%
Achats de produits et de services		7 775	N.D.	N.D.	10 837	-28%
Émissions liées à l'utilisation de l'énergie		452	597	463	533	-15 %
Déchets		305	308	279	278	+10 %
Déplacements professionnels Avion⁶, train et voitures de location		9 175	9 020	6 529	15 223	-40 %
Déplacements domicile-travail		528 ⁷	1 385	1 228	4 117	-87 %
Total	Location-based	18 660	11 642	8 753 ⁸	31 479	-41 %
	Market-based	18 235	11 310	8 499	31 785	-43 %

1. Hors stages.

2. Conformément au GHG Protocol, les émissions de scope 1 ont été retraitées afin d'exclure celles liées au car plan. Ces véhicules, dont le coût total (incluant le véhicule et le carburant ou la recharge) est intégralement supporté par les collaborateurs, ne relèvent pas du contrôle opérationnel d'EY et sont donc exclus de son périmètre de reporting. Les inventaires des exercices précédents ont été ajustés en conséquence afin de garantir la comparabilité des données.

3. Les émissions de scope 2 location-based 2024 et 2025 sont calculées à partir de consommations d'électricité estimées.

4. N'inclut pas les émissions liées aux achats de produits et services, celles-ci ont été calculées au niveau mondial dans le EY Value Realized.

5. Les données de 2019 ont été mises à jour afin d'inclure les émissions liées aux achats, à l'utilisation de l'énergie, aux déchets et aux déplacements domicile-travail.

6. Inclus le forçage radiatif.

7. La baisse significative des émissions liées aux déplacements domicile-travail en 2025 s'explique par la révision de la méthodologie, qui inclut désormais un questionnaire adressé aux collaborateurs EY en France concernant leurs modes de déplacement, rendant la mesure des émissions plus précise.

8. Le total des émissions 2023 diffère de celui présenté dans le précédent rapport RSE en raison de l'exclusion des émissions liées au télétravail, non incluses dans le périmètre de réduction des émissions validé par le SBTi et non requis par le GHG Protocol.

	2025	2024	2023
Environnement (2/2)			
Consommation totale d'énergie (MWh)	6 636	6 364	4 941
Part de la consommation d'électricité couverte par l'achat d'énergie renouvelable ou de certificats d'énergie renouvelable	100 %	100 %	100 %
Quantité de déchets (tonnes)	117 ⁹	74	75
dont déchets dangereux, soit les déchets DASRI ¹⁰ (tonnes)	0	0,08	0,38
dont déchets non dangereux (tonnes)	117	74	75
dont déchets valorisés (tonnes)	113	74	67
Part des déchets valorisés	97 %	100 %	88 %
Quantité d'émissions compensées par l'achat de crédits carbone (tCO2e)	19 130	17 518	13 027
Part des collaborateurs formés aux enjeux environnementaux	54 %	35 %	21 %
Engagement citoyen			
Nombre de collaborateurs engagés dans des actions de mécénat	1 223	470	374
Nombre d'heures dédiées au mécénat de compétences	31 562	23 235	26 810 ¹¹

9. L'augmentation du volume de déchets en 2025 s'explique par l'intégration des régions dans le périmètre de reporting, contrairement à 2024 et 2023 où seules les données des déchets de Paris étaient comptabilisées.

10. Les seuls déchets dangereux sont les Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux (DASRI) issus du service d'infirmerie du bureau Tour First.

11. Le périmètre de calcul a été ajusté depuis la publication du rapport RSE 2024. Les données présentées intègrent désormais l'ensemble des initiatives de mécénat de compétence : mécénat institutionnel, Semaine de l'engagement et Fondation EY.

EY s’engage à bâtir un monde meilleur, en créant de la valeur sur le long terme pour nos clients et nos collaborateurs aussi bien que pour la société et la planète dans leur ensemble, tout en renforçant la confiance dans les marchés financiers.

En s’appuyant sur le traitement des données, l’IA et les nouvelles technologies, les équipes EY contribuent à créer la confiance nécessaire à nos clients pour façonner un futur à l’épreuve des défis les plus pressants d’aujourd’hui et demain.

À travers tout un éventail de services allant de l’audit au consulting en passant par la fiscalité, la stratégie et les transactions, les équipes d’EY sont en mesure de déployer leur expertise dans plus de 150 pays et territoires. Une connaissance approfondie du secteur, un réseau international et pluridisciplinaire ainsi qu’un écosystème de partenaires aussi vaste que diversifié sont autant d’atouts qui permettront à EY de participer à la construction d’un monde plus équilibré.

Façonner l’avenir en toute confiance.

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.

© 2025 EY & Associés.
Tous droits réservés.

Studio BMC France - 2506BMC148-01.
SCORE France N° 2025-097.
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