

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

18 janvier 2024

**C'EST VOUS
L'AVENIR**



**SOCIETE
GENERALE**

En partenariat avec :



Une offre de service de conseil complète



Ailancy

Conseil en organisation et management

- Stratégie de développement
- Compétitivité des organisations
- Risques & conformité
- Conduite de grands projets
- Transformation des SI
- Accélération digitale

avanty

Expertises et Solutions

- Expertise fonctionnelle métier
- Apport méthodologique
- Maîtrise de solution
- Réalisation technologique
- Offres en Nearshore d'externalisation de services
- Traitements d'opérations

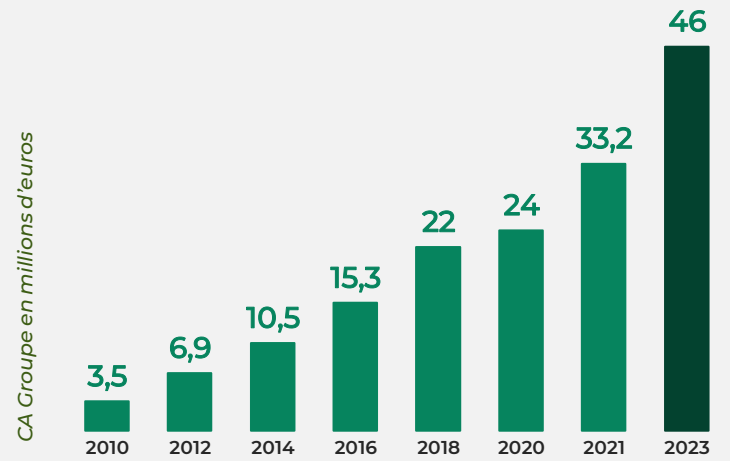
AYLIOS

Agence digitale

- Stratégie & Conception digitale
- Expérience utilisateurs
- Conception & réalisation de produits
- Lab' Innovation
- Digital Marketing
- Green IT

- 300** Consultants répartis sur 5 entités
- 46M€** Chiffre d'affaires
- +1000** Missions réalisées

Une croissance continue depuis 15 ans



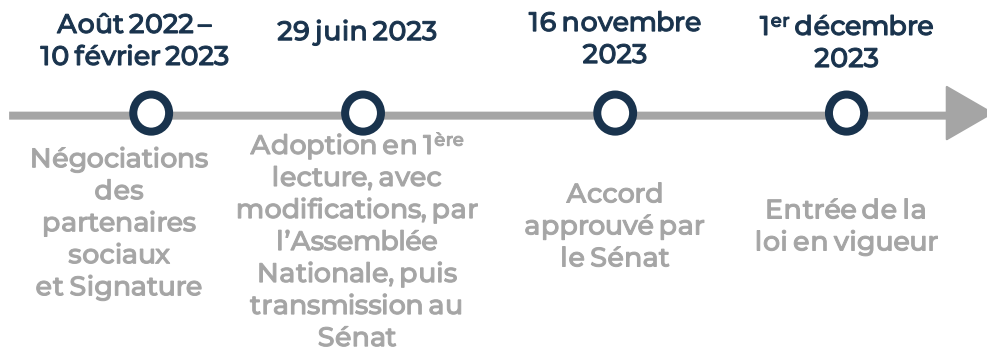
La loi **partage de la valeur** est entrée en vigueur le **1er décembre 2023**

Elle reprend l'accord signé par les organisations syndicales et patronales au printemps 2023 et vise la **généralisation des dispositifs d'épargne salariale**

CHRONOLOGIE

Prolongation des réformes menées par le gouvernement depuis 2017

- **Loi PACTE 2019**: Simplification des dispositifs de partage de Valeur
- **Loi portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat d'août 2022**: Facilitation des recours à l'intéressement et instauration d'une nouvelle prime de **partage de valeur**



Application dès 2024

OBJECTIFS

1

Affiner et étendre les politiques de rémunération et de valorisation du travail

2

Eclairer le partage de la valeur en entreprise en développant des outils transparents

3

Inciter les entreprises à utiliser les dispositifs de partage de la valeur

4

Simplifier et développer l'actionnariat salarié

5

Améliorer les dispositifs d'épargne salariale verte, solidaire et responsable

Selon l'AMF :

- **76% des personnes ne bénéficiant pas d'épargne salariale pensent qu'elle peut avoir un impact sur leur motivation**
- **72% disent que cela impacte leur fidélité**

Depuis 2019, la France multiplie les lois pour encourager le partage de la valeur et faciliter les dispositifs d'épargne salariale

Objectifs : favoriser la **compétitivité des entreprises** et valoriser le **travail des salariés**



Les dispositifs de partage de la valeur sont répandus dans tous les pays européens, **mais leur importance varie**. Dans la **majeure partie des pays d'Europe orientale** et de certains pays nordiques (Suède, Danemark), **les dispositifs de partage de la valeur restent du ressort des entreprises et de leurs salariés, sans incitations fiscales ou réglementaires particulières**. Certains pays sont plus volontaristes comme la France, le Royaume-Uni ou les Pays-Bas.

Source : DG Trésor



La France se distingue par **une forte diffusion, une forte institutionnalisation et une grande intégration des dispositifs de partage de la valeur** dans le dialogue social. Elle est **l'un des pays européens où ces dispositifs sont les plus répandus**, loin devant les pays de taille comparable. L'ANI – Partage de la valeur prouve sa **volonté d'aller encore plus loin**.

Source : DG Trésor

Le marché de l'emploi connaît de profonds bouleversements à travers la naissance de nouvelles problématiques RH (motivées en partie par la pandémie) et l'arrivée d'une nouvelle génération de travailleurs

Des nouvelles problématiques RH

Grande démission

- Phénomène de démission massive motivé par une **remise en question profonde** des salariés
- Phénomène accentué par un **marché de l'emploi concurrentiel** dans lequel **les salariés vont au plus offrant** (Work-Life Balance, Rémunération, ...)

Quiet Quitting

- Evolution dans la manière de travailler avec une réduction des efforts au minimum si les conditions d'un contrat ne satisfont plus (**~1/3 des travailleurs français**)



Un rapport à l'entreprise qui évolue

Erosion de la fidélité

- Désacralisation de l'entreprise par les millennials : démission si insatisfaction
- **Insuffisance de la sécurité de l'emploi offerte par un CDI** dans une conjoncture où le taux de chômage est particulièrement bas

Importance donnée à la rémunération

- **1/3 des "GenZer" commenceront** à épargner pour leur retraite au cours de leur vingtaine (Morris, 2018)
- **Contexte économique inflationniste** qui renforce l'intérêt des salariés pour la rémunération



Un contexte législatif européen en faveur du développement de l'épargne salariale notamment vis-à-vis des jeunes actifs

Donner confiance : la majorité des jeunes épargnants manque de confiance dans les conseils financiers qui leur sont proposés. **Ils souhaitent des produits simples et faciles d'accès et d'utilisation**

Proposer des produits d'épargne durables : **50% des moins de 35 ans exigent des solutions de placements durables**

Développer la culture financière : la France est en retard vis-à-vis des autres pays. Les Finfluencers et autres actions pédagogiques sont encouragées

Protéger de manière adéquate par un cadre réglementaire cohérent



Une épargne salariale adaptée est un moyen de se différencier et de favoriser l'engagement

Et selon vous, les dispositifs d'épargne salariale ...

Base : connaissent au moins un dispositif d'épargne salariale et sont bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale (565)

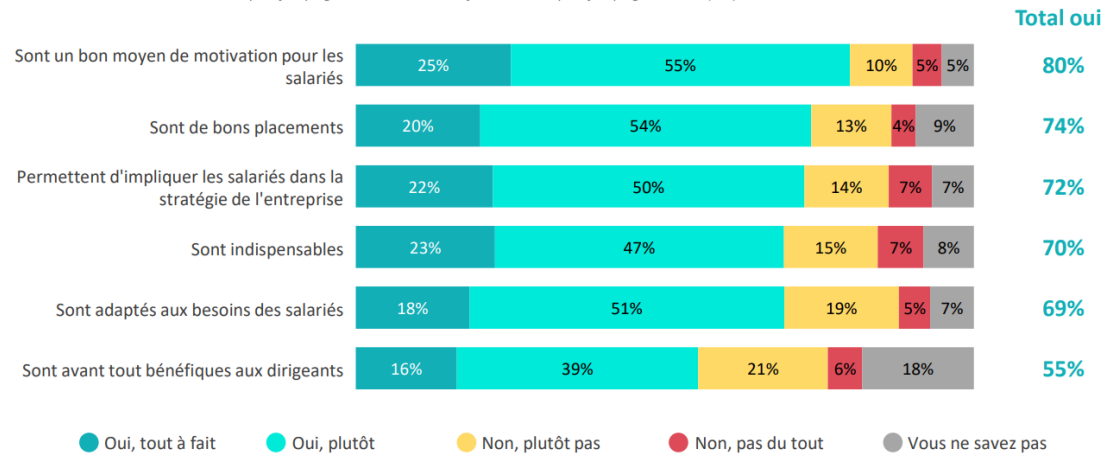


Tableau extrait d'une étude de l'AMF sur l'épargne salariale afin de comprendre son utilisation par les salariés, et l'impact des dispositifs

- **Motivations financières** : Exonération d'impôts et abondements
- **Engagement** :
 - Développer le sentiment d'attachement du collaborateur à l'entreprise
 - Offrir des avantages sociaux à long terme donne aux individus le sentiment qu'ils sont traités de manière privilégiée
 - Favoriser l'équité interne
- **Pilotage** : maîtriser sa masse salariale grâce à la mise en place de dispositifs autres que le salaire

La transposition de l'ANI a pour objectif de renforcer et généraliser le recours aux dispositifs de partage de valeur

En place jusqu'à fin 2023



Dispositifs de partage de valeur

- Participation
- Intéressement
- Abondement
- Prime Partage de Valeur (ex prime macron ou PA)
- Actionnariat salarié



Nouveau



Plan de valorisation de l'entreprise

Dispositif qui permet **d'intéresser financièrement les salariés à la croissance de valeur** de leur entreprise. Il est mis en place par accord au sein de l'entreprise.



Entreprises de 11 à moins de 50 salariés* : obligation de mettre en place au moins un des 4 dispositifs de partage de la valeur suivant : Participation, Intéressement, Abondement, Prime Partage de la Valeur

* ayant réalisé pendant trois exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du CA

Prime en cas de résultats exceptionnels

Entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement/participation (>50 salariés)

Dotées au moins d'un délégué syndical

Nouvelles Obligations

- **Obligation de Négociier d'ici le 30 juin 2024** pour déterminer les mécanismes d'un partage renforcé de la valeur en cas de résultats exceptionnels
- La négociation porte sur la **définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal** (propre à chaque entreprise) et sur les **modalités de partage de la valeur** :
 - Versement d'un **supplément de participation ou d'intéressement**
 - **Ouverture d'une négociation** pour mettre en place un **supplément de participation ou d'intéressement**
 - **Ouverture d'une négociation** visant à mettre en place un **dispositif d'intéressement, un abondement à un plan d'épargne salariale** (PEE, PEI, Perco d'entreprise ou interentreprises, Pereco) ou le **versement d'une prime de partage de la valeur** (PPV).

Calcul et versement de l'intéressement et de participation

Entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement/ participation (>50 salariés)

Dotées au moins d'un délégué syndical

Nouvelles Possibilités

- **Versement d'avances** sur la participation
- Définition de **salaires plancher/plafond pour des primes plus favorables aux bas salaires**
- **Branche travail temporaire** : négocier une adaptation de la condition d'ancienneté applicable en matière d'intéressement/participation
- Possibilité pour **les entreprises pour lesquelles la participation n'est pas obligatoire** (< 50 salariés), de mettre en place un régime de participation selon une formule de calcul conduisant à un résultat moins favorable aux salariés que la formule légale

Actionnariat salarié et PEE

Entreprises dans lesquelles l'actionnariat salarié est en vigueur et disposant de PEE/PER

Nouvelles possibilités

- Rehaussement des plafonds individuels et globaux d'attribution des actions gratuites
- de 10 à 15 % du capital social pour les grandes entreprises et les ETI ;
- de 15 à 20 % du capital social pour les PME.
- Le plafond atteindra **40 % du total du capital social** de l'entreprise lorsque le **plan d'actions gratuites bénéficie à l'ensemble des salariés.**

Nouvelles Obligations

- Inclure au moins **1 fonds green*** pour les PEE et PER

Abrogation

- **Abrogation l'article L.3322-3** du Code du travail qui permettait aux entreprises qui atteignaient le seuil de 50 salariés de **reporter la mise en place de la participation** à l'issue d'une période de trois ans suivant le franchissement de seuil lorsqu'elles étaient couvertes par un accord d'intéressement.

Prime partage de valeur (ex prime PA)

Entrée en vigueur dès 2024

Nouvelles possibilités

- Octroi jusqu'à **2 primes par an** au lieu d'une fois / an avec des critères d'attribution pouvant être différent
- Exonérations cotisations sociales :
 - - 50 salariés et <3x le SMIC : exonération de toutes cotisations sociales et d'IR → **inchangé**
 - **+50 salariés : Forfait social (CSG + CRDS) et IR sont à payer →**
 - Alignement des exonérations et assujettissements fiscales **quelques soit la rémunération annuelle du salarié**
 - **Exonération IR** en cas de versement **sur un plan d'épargne salariale**

Partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier l'année 2025

A titre expérimental pour cinq ans

Nouvelles Possibilités

- Intéresser financièrement les salariés **à la croissance de la valorisation de l'entreprise** via une prime (PPVE) indexée sur l'évolution de la valorisation à 3 ans
- **Doit bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise** ayant au moins 1 an d'ancienneté
- Les primes versées entre **2026 et 2028** sont **exonérées de toutes les cotisations sociales salariales et patronales**
- **Possibilité de verser la prime sur un plan d'épargne salariale et retraite** (exonération d'IR sur 5% de la somme)
- La prime sera versée sur l'année suivant les 3 ans en 1 ou plusieurs fois.
- Le montant de la prime ne peut dépasser **75% du PASS par exercice et par salarié**

Comparaison de 2 aménagements « novateurs »

Partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

AVANTAGES SALARIÉS

- Prime de partage de la valorisation de l'entreprise dans le cas où la valeur de l'entreprise augmente lors des 3 années de durée du plan
- Alignement des intérêts du salarié avec les intérêts de l'actionnaire (valo) et de l'employeur (rétention)
- Exonération fiscale si placement des sommes perçues sur un PEE ou PER

POINTS D'ATTENTION

- Un véritable levier pour des ETI/PME/startup pour les intéresser aux résultats sans donner accès au capital
- Pas d'accord d'intéressement ou participation à prévoir
- Complexe à mettre en place (calcul de la valorisation de l'entreprise)
- Enjeux de pédagogie financière associée (Calcul de la Valorisation de l'entreprise)
- Durée de rétention (pour percevoir la prime le collaborateur doit être là à la mise en place et au dénouement de la période des 3 ans)
- Opportunité : alternative au FPCE d'entreprise ?
- Montant maximum : 75% du PASS

Primes en cas de résultats exceptionnels

AVANTAGES SALARIÉS

- Versement d'un supplément d'intéressement ou de participation
- Ouverture d'une négociation visant à mettre en place dans l'entreprise un dispositif de partage de la valeur (intéressement, abondement ou prime de partage de la valeur).

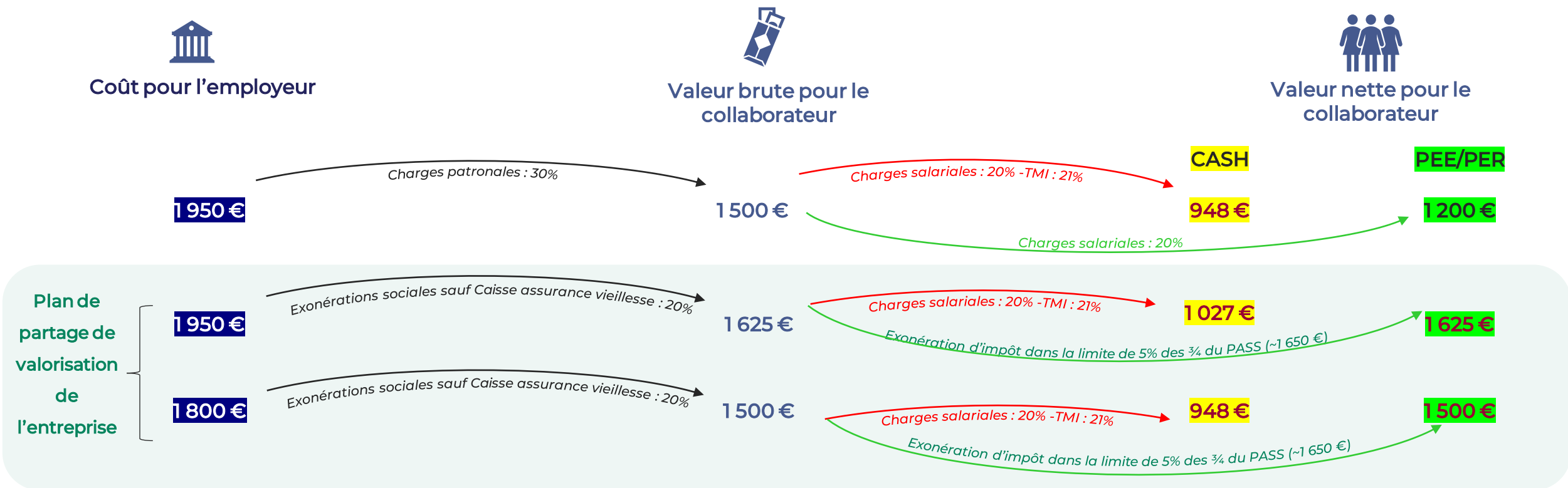
POINTS D'ATTENTION

Réflexions à mener d'ici le 30 juin 2024 autour de la définition de « résultats exceptionnels »

- La taille de l'entreprise
- Le secteur d'activité
- La survenance d'une ou plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation dès lors que ces opérations n'ont pas été précédées d'attribution gratuites d'actions aux salariés
- Les bénéfices réalisés lors des années précédentes
- Ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.

Illustration financière de la PPVE et de la prime Résultat Exceptionnel :

Pour le collaborateur, les 2 aménagements sont équivalents d'un point de vue financier



La nouvelle loi permet donc de simplifier le raisonnement économique et recentre le paiement des primes autour de l'intérêt premier de la société : intéresser aux résultats financiers et/ou à la valorisation de l'entreprise

En synthèse

Quelles sont les principales nouveautés apportées par la loi du 29 Novembre dans les entreprises de – de 50 salariés ?

Possibilité



Elles pourront mettre en place à titre volontaire un dispositif de participation de branche ou d'entreprise pouvant être moins favorable que la formule légale. D'ici le 30 juin 2024, les branches professionnelles devront ouvrir une négociation en ce sens.

Obligation



Dès le 1^{er} janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles sont profitables (bénéfice net fiscal d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs).

Qu'en est-il de la prime de partage de la valeur (PPV) ? Opportunités/impacts pour les entreprises de + de 50 salariés ?

Opportunités



Facilitation du versement de la prime de partage de la valeur (PPV).

Cette « Ex Prime Macron » pourra être attribuée **deux fois par an** dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 euros ou 6 000 euros si dispositif d'intéressement mis en place).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la prime restera, pour les salariés dont la rémunération **est inférieure à trois Smic**, exonérée de cotisations fiscales et sociales ainsi que d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026.

Impacts



Dans les entreprises de plus de 50 salariés les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu sont à payer sauf en cas de placement sur un plan d'épargne salariale, quel que soit le montant du salaire

Point d'attention

La PPV peut être placée sur un plan d'épargne salariale

Que se passe-t-il en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice ?

Obligation



La loi instaure **une nouvelle obligation de négocier sur les bénéfices exceptionnels**.

Cette obligation concernera **les entreprises de 50 salariés et plus** qui disposent d'un ou plusieurs délégués syndicaux, lorsqu'elles ouvrent une négociation sur un dispositif de participation ou d'intéressement.

La prise en compte des bénéfices pourra conduire à un supplément d'intéressement ou de participation ou à une nouvelle discussion sur un dispositif de partage.

Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation, au moment de la publication de la loi, devront engager une négociation d'ici le 30 juin 2024 sur la définition de leur bénéfice exceptionnel et comment il sera partagé avec les salariés.

Point d'attention

La **définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice** que pourront retenir les partenaires sociaux a été encadrée. Elle devra prendre en compte des critères tels que **la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, la survenance d'une ou plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise...**

Qu'est-ce que le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) ?

Opportunités



Un nouveau dispositif facultatif dénommé "plan de partage de la valorisation de l'entreprise"

Ce plan pourra être mis en place pour trois ans par accord et devra bénéficier à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, sauf accord d'entreprise plus favorable.

En cas de hausse de la valeur de l'entreprise lors des trois années de durée du plan, les salariés pourront bénéficier d'une "prime de partage de la valorisation de l'entreprise".

Point d'attention

Exonération fiscale si placement des sommes perçues sur un PEE ou PER

Cette prime pourra être placée sur un plan d'épargne salariale.

Quelles sont les nouveautés prévues en matière d'actionnariat ?

Opportunités



Une ouverture plus grande de portion du capital aux salariés actionnaires est rendue possible. Les plafonds d'attribution des actions gratuites sont rehaussés :

- de 10 à 15 % du capital social pour les grandes entreprises et les ETI ;
- de 15 à 20 % du capital social pour les PME.

Le plafond atteindra **40 % du total du capital social** de l'entreprise lorsque **le plan d'actions gratuites bénéficie à l'ensemble des salariés.**

Un plafond global intermédiaire (30 % du capital social) sera instauré pour les distributions bénéficiant à des salariés représentant à la fois plus de 25 % de la masse salariale et plus de 50 % de l'effectif salarié, conditionné au respect du ratio d'écart entre le nombre d'actions attribuées à chaque salarié.

Point d'attention

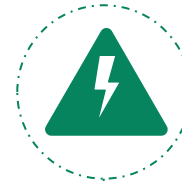
Les actions détenues depuis plus de sept ans sont exclues du calcul du pourcentage maximal du capital social que peut détenir un salarié ou mandataire social pour avoir le droit de se voir attribuer des actions gratuites.

De nombreux enjeux RH à exploiter



Attractivité salariale

- Différenciation vs concurrents
- Améliorer la rémunération et la retraite avec un système social et fiscal plus intéressant que le salaire
- Motiver/récompenser les équipes



Salaires en tension

- Possibilité d'offrir des **packages plus attractifs** :
 - Bénéfices exceptionnels
 - Plan de partage de la valorisation de l'entreprise



Engagement RSE

- Promouvoir une **épargne verte, solidaire et responsable**
- Possibilité d'affecter la prime de participation ou d'intéressement à **des fonds labellisés ISR, Greenfin ou CIES**



Incitation à l'épargne salariale

- **Abondement complémentaire** de la PPV si placement dans un plan d'épargne salariale ou un PER
- Rehaussement des plafonds d'attribution d'actions gratuites

Améliorer l'efficacité et moderniser ses dispositifs d'épargne salariale

4 axes essentiels pour renforcer l'efficacité de la mise en œuvre des dispositifs d'épargne salariale :



HRBP garant de l'intégration du dispositif dans la stratégie

Complexité liée à la multiplicité des dispositifs

- Engager une concertation entre la DRH et les partenaires sociaux pour définir les dispositifs les plus adaptés
- Simplifier le plan de partage de la valorisation pour le rendre plus accessible que l'actionnariat salarié
- Intégrer les dispositifs dans une politique d'entreprise globale pour encourager le partage de la performance collective



L'accompagnement du salarié

Levier d'attractivité et de fidélisation

- Former en priorité les RRH sur le partage de la valeur
- Instaurer des programmes d'accompagnement des salariés dans leurs habitudes d'épargnant
- Proposer des outils dédiés à la gestion de l'épargne moyen ou long terme via le PEE



Une communication efficace

Favoriser la compréhension et la valorisation des avantages sociaux

- Valoriser la pérennité et la stabilité des dispositifs mis en place.
- Axer la communication sur les réussites et les progrès de l'entreprise
- Mettre en avant les initiatives RSE pour renforcer la connexion entre l'épargne salariale et les valeurs éthiques de l'entreprise



Un partenaire financier de confiance

La sélection de l'établissement financier portant l'offre d'épargne salariale est cruciale

- Mener à bien un appel d'offre : une attention toute particulière à la qualité de l'offre financière, le pricing, l'extranet, les fonctionnalités produits...
- Mettre en place des stratégies de communication commune
- Animer des webinaires et autres sessions de formation

Questions / Réponses

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

18 janvier 2024

**C'EST VOUS
L'AVENIR**



**SOCIÉTÉ
GÉNÉRALE**

En partenariat avec :



MERCI DE VOTRE ATTENTION

Les plafonds d'épargne salariale et retraite en 2024

EPARGNE SALARIALE ET RETRAITE	PLAFONDS
Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)	46 368 €
Plafond individuel d'intéressement (75% PASS)	34 776 €
Plafond individuel de participation (75% PASS)	34 776 €
Plafond individuel épargne retraite (Montant maximum de versement volontaire déductible du revenu) : 10% du revenu imposable avec un plancher de 1 PASS et un plafond de 8 PASS, y inclus abondement PERCO, PER entreprise (compartiment collectif PERCOL) versements PERP, Prefon ou équivalent, transferts de jours (épargne temps) vers PERCO, PER entreprise (compartiment collectif, PERCOL) ou article 83	Disponible retraite compris entre 4 399,2 € et 35 193,6 €*, report des soldes non utilisés possible sur 3 années
Plafond de versement d'actions gratuites (collectives) dans le PEE (7,5% PASS)	3 477,6€

Présentation du cabinet

Principaux savoir-faire et références



Une offre de service complète dédiée à l'industrie financière



Conseil en organisation et management

- Stratégie de développement
- Compétitivité des organisations
- Risques & conformité
- Conduite de grands projets
- Transformation des SI
- Accélération digitale

Expertises et Solutions

- Expertise fonctionnelle métier
- Apport méthodologique
- Maîtrise de solution
- Réalisation technologique
- Offres en Nearshore d'externalisation de services
- Traitements d'opérations

Agence digitale

- Stratégie & Conception digitale
- Expérience utilisateurs
- Conception & réalisation de produits
- Lab' Innovation
- Digital Marketing
- Green IT

300

Consultants répartis sur 5 entités

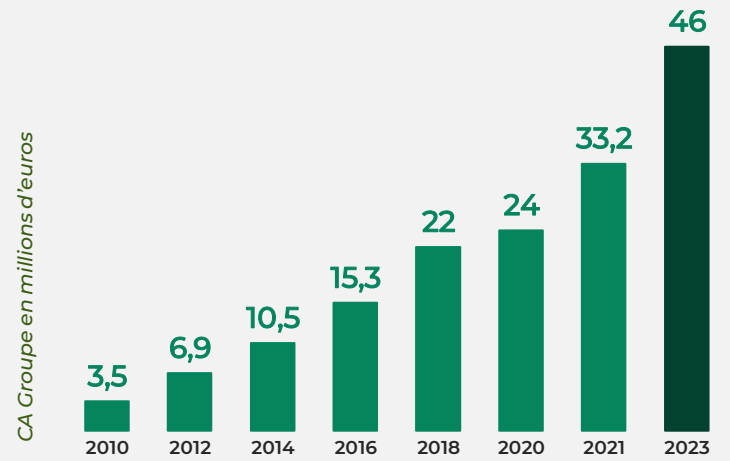
46M€

Chiffre d'affaires

+1000

Missions réalisées

Une croissance continue depuis 15 ans



Le Groupe Ailancy : 3 marques, 5 entités, 4 sites



France Paris (siège social)

+180 consultants

Luxembourg Luxembourg

+10 consultants

Maroc Casablanca

+10 consultants



France Paris (siège social)

+90 consultants

Tunisie Tunis

+10 consultants



France Paris



Les associés



Olivier LEHOUCQ



Yves José de MIGUEL



Séverine LEVAILLANT



Franck GRENIER



Guillaume LOUVET



Avanty
France et Tunisie
Directeur Général
Christophe DAVIES

Banque de Détail & Services Financiers
Spécialisés

Fonctions Centrales



Marie-Thérèse AYCARD
Présidente



Ailancy Group

Innovation & Digital



Ghislain de BROGLIE

Avanty France



Sébastien CLAVIER
Associé

Assurance Retraite
Prévoyance Santé



Sébastien FAUVEAU

Services d'Investissement &
Asset Management

Banque de Financement & d'Investissement



Christophe DAVIES
Directeur Général



Romuald HAJERI
Directeur Général



Jérôme
CHARPENTIER



Thomas BORN



Jean-Charles
Meurisse

Ailancy
Luxembourg



Romuald HAJERI
Directeur Général



Vincent MOREAU



Thibaut DE LAJUDIE



Yannick GAILLARD

Gestion patrimoniale
& Assurance-vie



Ailancy Maroc
Directeur Général
Frédéric PHILIBERT

Ailancy vous accompagne sur tout le cycle de vie de la transformation



Élaborer la stratégie de développement

- > Étude de marché et positionnement stratégique
- > Stratégies opérationnelles
- > Cadrage et accompagnement de projets de développement



Améliorer la compétitivité de l'organisation

- > Refonte de processus et des organisations
- > Accompagnement de restructurations et fusions
- > Recherche de partenariats, d'outsourcing et de synergies



S'adapter aux contraintes réglementaires

- > Expertise forte notamment sur : ESG, MIF II, DDA, RGPD, DSP2, PRIIPS, ...
- > Conduite de veille, analyse d'impacts et appui à la mise en œuvre
- > Optimisation du risk management et du dispositif de conformité



Conduire de grands projets de transformation

- > Dispositifs PMO & pilotage de programme
- > Conduite de projets en méthodologie Agile
- > Mobilisation d'équipes pluridisciplinaires



Faire évoluer le Système d'information

- > Construction de schéma directeur informatique
- > Aide au choix de progiciels
- > Appui à la spécifications métier



Réussir sa transition digitale

- > Définition de plan de transformation digitale et aide à la déclinaison
- > Expertise en matière d'Open Banking, APIs, blockchain
- > Appui sur la présence au sein de l'écosystème Fintechs

« S'engager dans les transformations impactantes et durables de l'industrie financière »



Un cabinet spécialisé

- Une spécialisation sur les secteurs de la banque-assurance, un leader sur le marché français
- Une expertise sur les métiers et process de ses clients permettant d'offrir un service de haute qualité et sur-mesure



Un cabinet engagé

- Un ratio de 1 associé pour 10 consultants qui implique un engagement opérationnel pérenne des associés
 - Des consultants impliqués fortement en interne pour porter les ambitions du cabinet aux côtés des associés

Ailancy

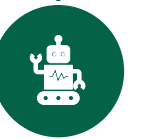
- Une flexibilité en mission pour s'adapter aux contraintes des clients
- Une logique de confiance avec les clients (contrats, livrables...)
- Un effort de RSE important, un partenariat récemment noué avec Innov' & Co, cabinet adapté
- A venir : Nos interventions seront très prochainement évaluées en amont sur une échelle propriétaire de « finance durable »

Un cabinet responsable

Une forte implication dans les Organismes de Place

- Une maîtrise de l'écosystème de prestataires et des Fintechs
- Une priorité donnée à la R&D (publications, études...) et à l'innovation (digital, blockchain...)

Un cabinet innovant



RSE : notre engagement

Ailancy se démarque par un véritable engagement en matière de responsabilité sociétale des entreprises



Nos engagements RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale)

Nos interventions seront très prochainement évaluées en amont sur une échelle propriétaire de « finance durable »

ENTREPRENEURS du Monde

Un engagement social en externe

Ailancy is a partner of the NGO “Entrepreneurs du Monde” and supports the Fansoto project in southern Senegal which helps women to get started in entrepreneurship

Ailancy supported the “Assimilassimé” project in Togo in 2017/2018 which supported 133 poor individuals in entrepreneurship initiatives



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Un engagement pour le développement durable

Ailancy a rejoint le réseau Global Compact pour soutenir l'initiative des Nations-Unies et s'engage à intégrer durablement ses 10 principes dans sa stratégie et ses opérations

ecovadis

Un engagement environnemental

La RSE chez Ailancy c'est aussi : des collectes de vêtements, des courses solidaires, l'utilisation de cartouches et papiers recyclables, du tri sélectif des déchets.

Ecovadis a décerné à Ailancy le label Silver pour sa politique RSE (top 25% des entreprises)

Un engagement sur la compensation carbone

Ailancy a signé un partenariat avec **Greenly**

afin de mettre en place une stratégie sur la réduction de CO2 du Cabinet et a obtenu le score de B soit « Très bien »

Ailancy s'engage également avec l'association **Cœur de Forêt** : 450 arbres ont déjà été plantés à Coroico en Bolivie afin de compenser la consommation de CO2 du Cabinet



Un engagement social en interne

Ailancy est signataire de chartes de référence reflétant son engagement auprès de ses salariés



Innov & Co

Un engagement sociétal

Ailancy a créé un partenariat avec Innov and Co, cabinet de conseil solidaire avec prestations réalisées par des travailleurs handicapés, des seniors, des personnes issues des quartiers Politiques des territoires.

Les entreprises se sont engagées conjointement, non seulement sur la réalisation de travaux, mais aussi sur l'objectif d'insertion

Des valeurs fortes
et des pratiques
engagées pour un
cabinet de conseil
vraiment pas
comme les autres



Des valeurs fortes et des pratiques engagées pour un cabinet de conseil vraiment pas comme les autres

Grandissons, ensemble !

- Attentifs aux métiers et aux activités de nos clients, nous œuvrons à leur apporter une vraie valeur ajoutée quel que soit le projet
- Nous échangeons des feedbacks avec nos clients pour faire toujours mieux
- Nous cultivons une fierté saine qui pousse nos équipes vers des solutions positives et porteuses de sens
- Nous faisons preuve d'une exigence constante : les réussites sont célébrées tout en sachant qu'une mission est terminée quand nos clients sont satisfaits, pas avant !



Faites-nous confiance, on ne lâche rien !

- Notre parole et la confiance de nos clients nous engagent. Nous respectons nos engagements pour que leurs projets se déroulent au mieux et que les parties prenantes apprennent de ces avancées
- Nous savons que les projets ne sont pas toujours linéaires ; nous sommes vigilants à apporter un éclairage constant sur leur avancée
- Nous savons nous retrousser les manches quand les circonstances l'exigent. Le timing et la qualité seront respectés
- Nous sommes aux côtés de nos clients en partenaire et allié

Avec nous, prenez un coup d'avance !

- Curieux, nous cherchons à développer une pensée originale pour apporter à nos clients des solutions différenciantes
- Nous nous forgeons des convictions que nous partageons avec nos clients
- Nous encourageons les prises d'initiatives : nos collaborateurs savent qu'elles seront valorisées et leurs progrès reconnus
- Nous cultivons l'ouverture d'esprit, l'innovation et le test & learn : il n'y a pas de mauvaise idée a priori

Ensemble, prenons du plaisir à travailler

- Nous cultivons optimisme et proximité au sein des équipes, avec les associés et avec nos clients
- Nos collaborateurs sont accompagnés par un coach interne qui veille à leur développement et à leur épanouissement
- Nous sommes vigilants à respecter temps de travail et vie personnelle
- Le management cultive son exemplarité dans sa relation avec les équipiers: encouragement, soutien, transmission. Nous construisons le futur !

Vos contacts



› **LE VAILLANT Séverine**
Associée
severine.levaillant@ailancy.com
Phone : + 33 6 17 91 21 74



RAMADIER Mathieu
Directeur Associé
mathieu.ramadier@ailancy.com
Phone : +33 6 62 42 49 85



32 rue de Ponthieu
75008 Paris
contact@avanty.fr

