



Décryptage de la directive Pay Transparency

Un tournant majeur pour les RH
et la Conformité

Juin 2026





La directive européenne sur la transparence des rémunérations marque un tournant structurel pour les fonctions RH et Conformité : applicable depuis juin 2026, elle s'impose à toutes les entreprises opérant en Europe, sans exception.

Si les obligations de base entrent en vigueur immédiatement, les enjeux dépassent largement le cadre du reporting. Affichage des fourchettes salariales, suppression du secret de rémunération, renversement de la charge de la preuve : la directive contraint les organisations à documenter, justifier et défendre chaque décision salariale. Les écarts inexplicables supérieurs à 5 % deviendront des risques juridiques et réputationnels identifiables.

Le défi central n'est plus de savoir si se mettre en conformité — mais comment transformer cette contrainte réglementaire en levier de performance RH, d'attractivité employeur et de confiance durable.

Sommaire

- 1 ► Que se cache-t-il derrière la transparence des salaires ?
- 2 ► Juin 2026 : le compte à rebours a commencé pour Pay Transparency
- 3 ► De la contrainte réglementaire à la transformation RH
- 4 ► Ce que la directive impose à vos processus : qui fait quoi, dès maintenant
- 5 ► Pay Transparency – les angles morts que les régulateurs vont chercher en priorité
- 6 ► La score card pay transparency
- 7 ► Transparence des rémunérations : un choc culturel significatif
- 8 ► Se mettre en conformité maintenant : les leviers stratégiques, structurels et culturels

Que se cache-t-il derrière la transparence des salaires ?

Un mouvement engagé depuis des années qui s'accélère depuis 2024

DES PRINCIPES DE LA TRANSPARENCE DES SALAIRES...

La transparence des salaires recouvre plusieurs sujets que l'on peut découper en 3 grands piliers*



La transparence des processus

fait référence à la communication ouverte de la **méthodologie et des critères utilisés par une organisation pour déterminer les salaires**, y compris la **manière** dont les niveaux de **rémunération sont fixés**, la manière dont les augmentations et les primes sont attribuées, et la manière dont la performance est évaluée par rapport aux ajustements de salaire.



La transparence des résultats

implique de divulguer les **chiffres réels de rémunération**, tels que les **fourchettes de salaire spécifiques ou les références pour différents rôles** et niveaux au sein de l'organisation, permettant aux employés et aux candidats de voir où se situe leur salaire par rapport à ces références.



La transparence des communications

se réfère la **protection des employés dans les discussions ou le partage d'informations sur leurs propres salaires** entre eux, sans crainte de représailles ou de violations des politiques, favorisant un environnement de dialogue ouvert sur la rémunération.

*Source : Harvard Business Review

...A UNE MISE EN ŒUVRE HÉTÉROGÈNE SELON LES JURIDICTIONS

Issues d'une tendance promouvant l'égalité des salaires hommes-femmes, les premières mesures d'égalité salariale apparaissent dans les 1970. Depuis les mesures se sont multipliées, l'OCDE comptait en 2021 28 juridictions avec des mesures d'égalités salariales, notamment en Europe.

Depuis le mouvement s'est accéléré et l'on peut principalement noté les initiatives suivantes :

Etats-Unis

13 états portant des initiatives dont les principales sont :

- Déclaration des fourchettes de salaires dans les annonces d'emplois
- Divulgence des écarts de rémunération hommes-femmes

Canada

- Déclarations des écarts de revenus hommes-femmes
- Obligation de formuler un plan de rémunération basé sur des critères objectifs avec identification des différences de rémunérations hommes -femmes (ONT)
- Déclaration des fourchettes de salaires dans les annonces d'emplois (ONT)
- Déclaration de l'utilisation de moteurs IA dans le sourcing dans l'analyses des candidatures (ONT)
- Obligation de réponse à candidature sous 45 jours (ONT)

Australie

- Divulgence des écarts de rémunération hommes-femmes
- Interdiction des clauses de secret de la rémunération

Islande

- Certification requise par les employeurs basée sur : audit indépendant, système de sélection des candidatures non biaisé, analyse des écarts de rémunérations hommes-femmes
- Déclaration des fourchettes de salaires dans les annonces d'emplois
- Divulgence des écarts de rémunération hommes-femmes

Union Européenne

Dans cet écosystème en mouvement, l'**EU Pay Transparency Directive** arrive comme une initiative forte visant à **harmoniser les dispositifs en place au sein de certains Etats membres et promouvant les dernières mesures les plus impactantes en termes de transparence des salaires.**

ONT = Ontario

Juin 2026 : le compte à rebours est lancé pour Pay Transparency

Ce que la directive impose, à qui, et à partir de quand

Adoptée en mars 2023, la directive sur la transparence des rémunérations de l'UE fait partie d'un mouvement mondial croissant en faveur de la divulgation obligatoire des salaires et de l'équité. La transposition est prévue d'ici juin 2026 en Europe, les employeurs — y compris les entreprises non-UE opérant dans l'UE — doivent désormais se préparer à un contrôle plus approfondi des pratiques salariales et de l'équité entre les sexes.

CALENDRIER D'APPLICATION



PÉRIMÈTRE

Qui est concerné ?

Tous les travailleurs liés par un contrat de travail (temps plein/partiel, CDD, temporaire)

Toutes les entreprises (secteur public et privé)

Seuil	Obligation	Applicabilité
Toutes entreprises	Obligations de base : affichage du salaire, interdiction de demander l'historique salarial, suppression des clauses de confidentialité	Juin 2026
≥ 250 salariés	Reporting annuel sur les écarts H/F	Juin 2027
150-249 salariés	Reporting tous les 3 ans	Juin 2027
100-149 salariés	Reporting tous les 3 ans	Juin 2031
<100 salariés	Reporting volontaire, sans obligation de correction si écart > 5%	Juin 2027

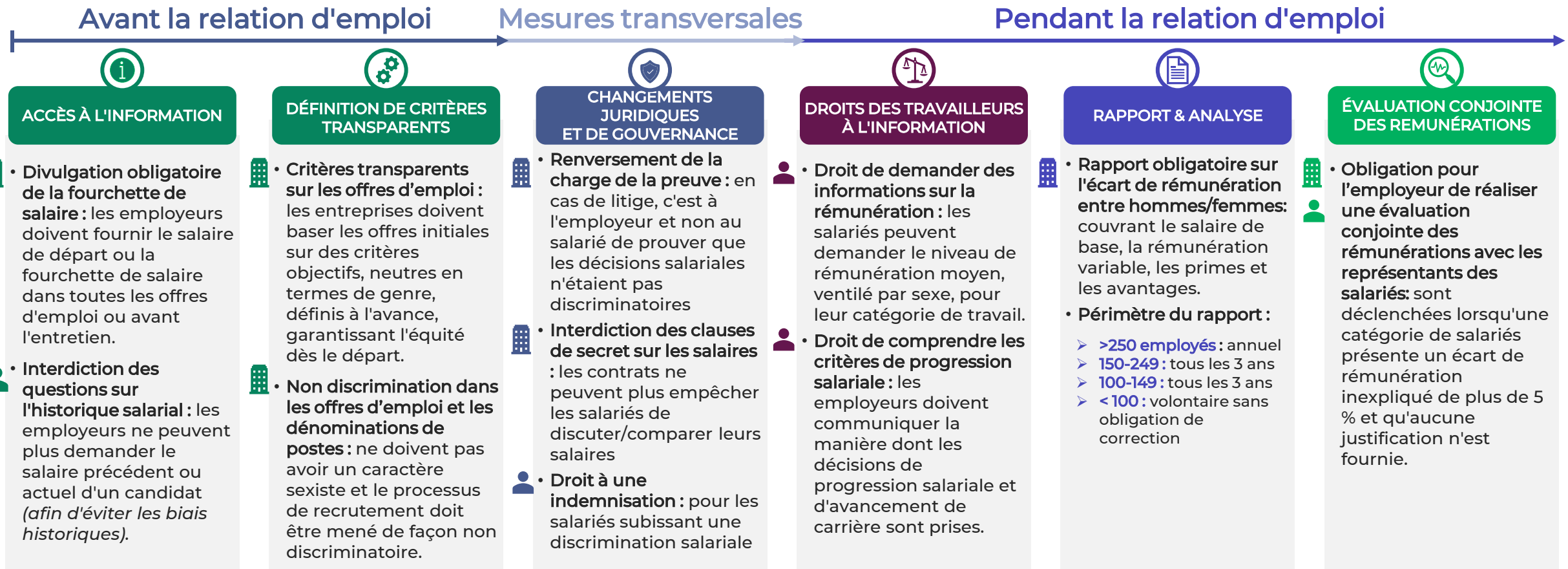


OBJECTIFS

- Éliminer les discriminations salariales**
Donner aux salariés les moyens concrets de détecter et de contester des inégalités de rémunération jusqu'ici invisibles, en leur garantissant l'accès aux données.
- Renforcer la responsabilité des employeurs**
Obliger les entreprises à justifier leurs décisions salariales par des critères objectifs et documentés, sous peine de sanctions financières.
- Ancrer la transparence dans les pratiques RH**
Intégrer l'équité salariale à chaque étape du cycle de vie du salarié, allant du recrutement à la progression de carrière

De la contrainte réglementaire à la transformation des RH

3 temps d'obligation : avant, pendant et après l'embauche



Pour les RH, c'est l'occasion d'harmoniser les pratiques d'offre et de **poser les bases d'une architecture salariale cohérente dès l'entrée.**

Fin du **secret salarial**, la charge de la preuve est **inversée**. Pour les entreprises, c'est le signal de structurer ce qui peut être géré au cas par cas : **critères, grilles, documentation des décisions.**






Le **droit à l'information et le reporting obligatoire** visent à rendre les écarts visibles et difficiles à défendre s'ils ne peuvent être dûment justifiés. Pour les RH, l'appui à la **prise de décisions objectives de progression et de promotion**, processus souvent **les moins documentés et les plus exposés**, est une source de **levier de performance et de fidélisation**. En effet, Un salarié qui comprend comment sa rémunération est construite et comment elle peut évoluer **est un salarié qui s'engage.**

Impact principal sur l'employeur

Impact principal sur le salarié

Ce que la directive impose à vos processus : qui fait quoi, dès maintenant

5 processus à revoir pour se conformer à la directive

Processus	Les axes de transformations clés	Equipes concernées (répartition illustrative)
 Recrutement & Offres d'emploi	<ul style="list-style-type: none">Afficher une fourchette salariale dans toutes les offres en cohérence avec les grilles définies en interneSupprimer les questions sur le salaire actuel ou passé des candidats (<i>obligation légale dès juin 2026</i>)Rédiger les offres et intitulés de poste sans biais de genreDéfinir les critères objectifs de qualification des postes	<ul style="list-style-type: none">Recrutement Révision des offres, paramétrage ATSComp & Bén. Validation des fourchettes salarialesFormation Formation des recruteurs
 Rémunération & Grille salariale	<ul style="list-style-type: none">Revoir la structure de rémunération à l'aune des 4 critères de la directive : compétences, efforts, responsabilités et conditions de travailDéfinir des fourchettes salariales documentées par niveau (par poste)Supprimer les clauses de confidentialité salariale des contratsDocumenter et tracer toutes les décisions salariales (<i>en cas de litige, la charge de la preuve revient à l'employeur</i>)	<ul style="list-style-type: none">Comp & Bén. & DF⁽¹⁾ Construction des grilles et harmonisationGestion Talents Classification des emploisJuridique Révision des contrats existantsSIRH Processus de validation des décisions salariales
 Évaluation annuelle & Progression	<ul style="list-style-type: none">Redéfinir et rendre accessibles les critères de progression et d'avancementFormaliser les décisions de promotion avec des justifications traçablesIntégrer un volet équité salariale dans la revue annuelleDéclencher l'évaluation conjointe avec le CSE si écart > 5 % (<i>obligation légale dès juin 2026</i>)	<ul style="list-style-type: none">Gestion Talents Refonte du process de revue annuelleManagers Application des critères objectifs, justificationsComp & Bén. Analyse des écarts par catégorie lors de la revueIRP⁽²⁾ Participation à l'évaluation conjointe
 Reporting & Analyse de la donnée	<ul style="list-style-type: none">Produire les indicateurs réglementaires par catégorie de valeur égaleRéaliser un calcul « blanc » avant le 1er reporting obligatoire (2027)Automatiser la production des indicateurs dans le SIRHDocumenter un plan correctif pour tout écart > 5 % injustifié	<ul style="list-style-type: none">Comp & Bén. /SIRH Calcul des indicateurs et plan correctifSIRH Extraction, automatisation, tableaux de bordDRH Validation et signature du rapport
 Communication & conduite du changement	<ul style="list-style-type: none">Informers les salariés de leur droit à l'information salarialeMettre en place un protocole de réponse aux demandes individuellesFormer les managers à expliquer les décisions salarialesProduire un kit de communication : FAQ, langage commun, procédures	<ul style="list-style-type: none">Gestion Talents Conduite du changement et supports associésManagers Appropriation et communication descendanteJuridique Procédures de réponses aux demandes formellesCommunication Sensibilisation, FAQ, contenus pédagogiques

Pay Transparency – les angles morts que les régulateurs vont chercher en priorité

Ce que les régulateurs vont contrôler en priorité post go-live des provisions et dans le premier reporting

À partir de juin 2026, la transparence salariale transforme une obligation de reporting en exigence de preuve : vos **données** devront être **cohérentes, explicables et auditable**s.

Groupe Bancaire		Asset Management		Groupe Assuranciel		Fintech / Scale up	
<p>CROYANCE</p> <p>« Nos structures de rémunérations sont claires, les écarts reflètent la performance. »</p>	<p>REALITE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Discretion non documentée ▪ Écarts de bonus >5% sans piste d'audit défendable 	<p>CROYANCE</p> <p>"Carried interest et co-invest sont des pratiques de marché. Tout le monde comprend les règles."</p>	<p>REALITE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Éligibilité opaque. ▪ Critères informels qui excluent de fait certaines catégories d'employés des schémas de création de richesse. 	<p>CROYANCE</p> <p>"Notre Index affiche 2%. On est conformes. On publie les chiffres."</p>	<p>REALITE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Données agrégées masquant des écarts par catégorie. ▪ Variable pay et avantages exclus. ▪ « Vrai » écart plus élevé 	<p>CROYANCE</p> <p>"On a moins de 100 salariés. La Directive ne s'applique pas encore à nous."</p>	<p>REALITE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pas de fourchettes dans les offres d'emploi. ▪ Historique de salaire encore demandé.
Etes vous capables de justifier les décisions à l'échelle du groupe ?		Vos mécanismes variables sont-ils explicables et auditable ?		Les données disponibles démontrent-elles l'équité ?		Etes vous conforme au minimum requis ?	

→ Le risque n'est pas dans les données. Il est entre la narration et les preuves.

La score card pay transparency

Un référentiel pour situer vos pratiques actuelles au regard des exigences réglementaires à horizon 2026

Évaluez votre maturité sur cinq dimensions clés - et objectiviez les écarts entre vos pratiques actuelles et les attentes des régulateurs à horizon 2026.

Job Structure	<input type="radio"/> FAIBLE Structures non harmonisées, classifications variables selon les entités	<input type="radio"/> INTERMÉDIAIRE Référentiels partiels existants, convergence en cours	<input type="radio"/> AVANCÉ Architecture standardisée, pilotée et documentée
Compensation	<input type="radio"/> FAIBLE Pratiques discrétionnaires, écarts non documentés	<input type="radio"/> INTERMÉDIAIRE Cadres définis mais hétérogènes selon les lignes	<input type="radio"/> AVANCÉ Cadre global cohérent, traçable et défendable
Data & Analytics	<input type="radio"/> FAIBLE Données fragmentées, silos SIRH non réconciliés	<input type="radio"/> INTERMÉDIAIRE Données consolidées, usage encore limité pour le pilotage	<input type="radio"/> AVANCÉ Données fiables, pilotage en continu des indicateurs clés
Governance	<input type="radio"/> FAIBLE Approche ad hoc, pas de responsable identifié	<input type="radio"/> INTERMÉDIAIRE Organisation en cours de structuration, rôles partiellement	<input type="radio"/> AVANCÉ Gouvernance formalisée, active intégrée dans le pilotage
Culture & Communication	<input type="radio"/> FAIBLE Sujet sensible, peu ou pas adressé en interne	<input type="radio"/> INTERMÉDIAIRE Initiatives émergentes, discours encore peu structuré	<input type="radio"/> AVANCÉ Transparence intégrée et assumée

Le diagnostic est posé : chaque case « faible » ou « intermédiaire » cochée est un risque identifié.
Transformez-les en priorités d'action concrètes.

Transparence des rémunérations : un choc culturel significatif

Au-delà des efforts de mise en conformité réglementaire, la Directive sur la transparence des rémunérations représente une opportunité de transformation importante de la culture d'entreprise, et représenter un levier compétitif à terme pour les acteurs les plus engagés.

Enjeux		Plan d'actions	Bénéfices anticipés
Relations managériales	Des relations managériales qui se détendent via une libération de la parole autour de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Former les managers avec des kits d'éléments de langage, simulations d'entretiens, coaching individuel, formation aux biais d'équité Créer des protocoles clairs pour répondre aux demandes d'information salariale en moins de 2 mois 	<ul style="list-style-type: none"> Des entretiens salariaux mieux préparés et plus équitables Une réduction du silence managérial, source de tensions et de rumeurs Des managers perçus comme un tiers de confiance
Engagement & performance	Un engagement conditionné par la perception d'équité, rendue visible et mesurable	<ul style="list-style-type: none"> Formaliser et communiquer les critères de progression salariale Nouveaux processus RH : formalisation des revues salariales, workflows de validation, justification des écarts Mettre en place des KPIs de suivi : satisfaction salariale, taux de demandes d'information, turnover 	<ul style="list-style-type: none"> Une motivation renforcée pour les collaborateurs justement rémunérés Une réduction des comportements de désengagement Une performance individuelle et collective améliorée grâce aux critères explicites
Attractivité	La transparence salariale devient un critère de choix employeur	<ul style="list-style-type: none"> Afficher les fourchettes salariales dans les offres d'emploi Supprimer les questions sur le salaire passé en entretien Construire un récit employeur autour de l'équité salariale 	<ul style="list-style-type: none"> Une augmentation du vivier de candidats Une différenciation employeur sur un marché des talents compétitif Une réduction des incompréhensions et désillusions salariales post embauche
Relation employeur / collaborateurs	Un nouveau contrat social, où le droit individuel à l'information salariale devient exigible	<ul style="list-style-type: none"> Anticiper les NAO en disposant de données salariales fiables et défendables Accompagner les salariés souhaitant disposer du droit à l'information Structurer le dialogue avec les représentants du personnel autour de données objectives et partagées 	<ul style="list-style-type: none"> Un dialogue social plus apaisé, fondé sur des données plutôt que sur des perceptions Une réduction du risque de contentieux collectifs en aval des NAO Des partenaires sociaux mieux outillés, une relation entre employeur et instances représentatives du personnel plus constructive
Sentiment de confiance	Une confiance durable reposant sur une transparence salariale, source d'engagement et de reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> Publier et expliquer les critères de rémunération Engager des actions correctives Engager une communication interne proactive avant toute obligation réglementaire Remettre à plat la politique salariale 	<ul style="list-style-type: none"> Une meilleure compréhension de la rémunération, génératrice d'un sentiment d'équité Une réduction des comparaisons informelles déstructurantes Une entreprise perçue comme cohérente entre ses valeurs affichées et ses actes

Se mettre en conformité maintenant : les leviers stratégiques, structurels et culturels

Les obligations entrent en vigueur— voici comment structurer votre réponse

LEVIERS D'IMPLÉMENTATION & ACTIONS

Diagnostic de la structure salariale

- Auditer les structures de rémunération (fixe, variable, avantages) sur l'ensemble des fonctions et catégories d'emplois
- Identifier les emplois de valeur égale et segmenter les données par genre, grade, entité et géographie afin d'anticiper en amont les écarts > 5 % déclencheurs d'action corrective
- Focaliser sur les zones à risque élevé : bonus front-office, équipes d'investissement, profils tech, encadrement supérieur

Architecture de rémunération

- Déployer les référentiels de pesée des postes neutres sur le plan du genre
- Standardiser les fourchettes salariales et les critères de promotion
- Revoir les structures de bonus, et les plans de rémunération différée, notamment pour les activités de banque de financement & d'investissement et de gestion d'actifs

Infrastructure de données RH & Analytique

- Garantir la capacité des SIRH à extraire des données fiables et auditable, alignées sur les exigences du reporting sur l'écart de rémunération
- Déployer des tableaux de bord automatisés avec contrôles intégrés pour le suivi en temps réel des indicateurs d'écart de rémunération
- Préparer la conformité multi-entités et multi-juridictions pour les groupes opérant au-delà des frontières de l'UE

Gouvernance & Juridique

- Constituer un groupe de travail transversal (RH, Juridique, Finance, RSE..)
- Élaborer des protocoles internes de traitement des demandes d'accès aux données salariales
- Anticiper le dialogue avec les représentants du personnel, les syndicats et les comités d'entreprise

Culture et Marque Employeur

- Intégrer l'équité salariale dans le pilier social du reporting ESG (CSRD)
- Communiquer de façon transparente dans les rapports de durabilité et les supports de marque employeur
- Fixer des objectifs et publier les avancées auprès des parties prenantes externes

LIVRABLES CLÉS

- Rapport multidimensionnel sur la structure salariale (par genre, niveau, fonction, localisation)
- Analyse des écarts inexplicables > 5 %
- Plans d'action priorisés par population (ex. tech, commercial, trading)
- Scénarios de remédiation chiffrés

- Matrice des critères de promotion avec contrôles des biais spécifiques par rôle et par niveau
- Politique de rémunération mise à jour, alignée sur les objectifs CSRD et D&I
- Guide de conduite du changement à destination des Partenaires Métiers RH et des managers

- Tableaux de bord automatisés de suivi des écarts de rémunération et des KPIs
- Cadre de gouvernance des données RH
- Dictionnaire des données RH et processus prêts pour l'audit
- Renforcement de la connectivité SIRH-reporting (CSRD, Pilier III ESG...)

- Groupe de travail transversal
- Cartographie des scénarios de non-conformité
- Procédures opérationnelles de traitement et remédiation des écarts salariaux
- Calendrier de concertation avec les parties prenantes (CSE, auditeurs...), incluant les éléments de langage associés

- Kit de communication interne (FAQ, contenu intranet)
- Modules de formation des managers sur l'équité et la transparence salariale
- Langage de communication externe pour les rapports CSRD / ESG et les offres d'emploi

EFFORT ESTIMÉ



Elevé



Elevé



Modéré

Selon la maturité des systèmes



Modéré



Modéré

Ailancy en quelques mots



« 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.



Un cabinet responsable

- 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 innovant

- 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...)

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



JE M'ABONNE

En 15 ans, Ailancy est devenu un acteur de référence du conseil en transformation, organisation et management dédié aux Services Financiers. En tant que leader déterminé à repenser les codes du secteur, le cabinet entretient depuis sa création une veille constante sur l'actualité et conduit des travaux de prospective de l'évolution du secteur Banque, Finance et Assurance en y associant des consultants, des doctorants chercheurs, des experts et professionnels du secteur.

A travers des études, des notes de convictions, des newsletters, des tables rondes, des clubs, des webinaires et des conférences, Ailancy décrypte les grandes transformations qu'elles soient sociétales, technologiques ou réglementaires.

A travers ses évènements, publications et ses différentes interventions, Ailancy s'engage dans les transformations impactantes et durables de l'industrie financière.

Au-delà des travaux de recherche par secteur d'activité (Banque, Finance et Assurance), trois tribus étudient transversalement des transformations majeures :

La finance durable

- Comment assurer la transition vers une économie bas carbone ?
- Comment intégrer des critères ESG dans les décisions d'investissement ?
- Comment lutter efficacement contre le risque de greenwashing ?
- Comment promouvoir une transparence accrue pour encourager des pratiques financières responsables et durables ?
- Comment intégrer les exigences de la finance durable dans l'organisation et accompagner les clients dans leurs transitions ?

Les IA Génératives

- Quels sont les grands enjeux des IA génératives dans les services financiers ?
- Comment mettre en place une organisation favorisant l'adoption de cette nouvelle rupture technologique aussi bien côté IT que métier ?
- Comment acculturer les équipes aux enjeux des Gen AI ?
- Comment protéger les données sensibles, garantir la transparence et l'explicabilité des décisions automatisées ?
- Quel encadrement des usages des IA dans les services financiers ?
- Quelle est la place de l'humain et des IA ?

L'Open Finance

- Post-DSP2, où en sommes-nous de l'open banking, des modèles BaaS (Bank as a Service) et BaaP (Bank as a Platform) ?
- Quelle différence entre l'Open Banking et l'Open Finance ?
- Quelles sont les menaces et opportunités offertes par FiDA (Framework for Financial Data Access) et cette nouvelle économie de la donnée ?
- Faut-il et comment collaborer avec les fintechs ?
- Comment gérer l'interopérabilité entre les systèmes via les APIs ?

Contacts



> **Thomas BORN**
Associé
thomas.born@ailancy.com
+33 6 88 33 17 07



> **Quentin STERLIN**
Directeur Associé
quentin.sterlin@ailancy.com
+33 6 50 96 86 55



> **Nicolas BEUNEUX**
Senior Manager
nicolas.beuneux@ailancy.com
+33 7 88 32 73 12



> **Imane KASSOU**
Consultante Senior
Imane.kassou@ailancy.com
+33 7 66 50 67 11



32 rue de Ponthieu
75008 Paris
contact@ailancy.com



Titre de la
présentation



Nos activités