



COMMUNICATION ON  
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

COP  
Communication sur le progrès



Lettre  
d'engagement

Actions  
pratiques

## ❖ Lettre d'engagement

En signant le Pacte Mondial de l'ONU en 2015, Enza Management Consulting s'est engagé à en respecter les dix principes fondateurs regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux : les droits de l'homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Dans notre volonté de formaliser la démarche RSE d'Enza auprès de tous nos collaborateurs, des actions ont été initiées au cours l'année 2015, poursuivies et enrichies en 2016, en cohérence avec les principes fondateurs du Pacte Mondial.

En 2017, Enza renouvelle son engagement de promouvoir les principes du Pacte Mondial et publie son second « Communication On Progress », relatant les actions menées tout au long de l'année 2016, sur les quatre thèmes fondamentaux.

En rendant public ce document, nous affirmons notre volonté de faire progresser ces quatre principes dans notre domaine d'influence, et nous nous engageons à continuer à les intégrer dans la stratégie de notre entreprise, ainsi que dans nos actions au quotidien. Nous nous appliquons également à partager ces informations avec nos parties prenantes, par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

*Céline Saurel et Pierre Mendioudou*



*Directeurs associés  
Enza Management Consulting  
Le 07/04/2017*



Lettre  
d'engagement

Actions  
pratiques

## ❖ Actions pratiques // Conditions de travail (1/2)

<b>EVALUATION, POLITIQUE &amp; OBJECTIFS</b>	<p>Enza est un cabinet de conseil en management et gestion de projet. Notre activité consiste donc à mettre à disposition de nos clients les ressources nécessaires pour les accompagner dans la conduite et la réussite de leurs projets. Le capital humain est notre première richesse et nous accordons beaucoup d'attention au bien-être de nos salariés. Nous faisons en sorte de rassembler toutes les conditions pour assurer leur bien-être professionnel.</p>
<b>MISE EN OEUVRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Politique de recrutement</b> : nous recrutons uniquement dans la durée (principalement en contrat à Durée Indéterminée) et offrons à chaque salarié la possibilité de prendre progressivement des responsabilités dans le développement de l'entreprise.</li> <li>• <b>Politique de rémunération</b> : la politique de rémunération est fixée systématiquement au dessus du minimum légal, et comprend deux parties distinctes : salaire fixe et salaire variable. Celle-ci s'applique de manière équivalente à chaque salarié.</li> <li>• <b>Intégration</b> : un processus d'intégration a été défini. Il prévoit un moment de rencontre et de présentation du cabinet par un ou plusieurs consultants (petit déjeuner ou déjeuner), la remise d'un guide d'accueil, ainsi que l'attribution d'un coach à chaque salarié. Le coach est l'interlocuteur privilégié du consultant pour l'accompagner dans sa carrière, l'écouter et le conseiller. Il vient ainsi compléter l'encadrement du manager de mission et offre un accompagnement décorrélé de la réalisation d'une mission.</li> <li>• <b>Gestion de carrière</b> : chaque collaborateur construit son parcours professionnel accompagné par son coach, autour de 3 axes : la production, le management et le commercial.</li> <li>• <b>Evaluation</b> : chaque consultant est évalué deux fois dans l'année. La philosophie de ces évaluations est de partager autour du travail réalisé et faire le bilan aussi souvent que possible, afin que les consultants progressent dans leur pratique du conseil et développent leurs compétences techniques, managériales et humaines.</li> <li>• <b>Formation</b> : chaque consultant est invité à faire part de ses souhaits de formation à son manager ou à son coach, à tout moment dans l'année, ou a minima pendant les entretiens semestriels. De plus, nous sommes engagés dans une démarche de certification, et tous les collaborateurs Enza sont certifiés, ou engagés dans une démarche de certification auprès d'organismes accrédités.</li> <li>• <b>Parcours différenciés</b> : nous proposons des parcours différenciés afin que chacun de nos collaborateurs puisse construire son parcours professionnel au regard de ses objectifs.             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps partiel, afin de donner de la flexibilité, pour permettre au salarié un meilleur équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle</li> <li>• Parcours doctorant, permettant la répartition du temps de travail entre des missions de conseil et de la recherche pour la rédaction d'une thèse</li> </ul> </li> <li>• <b>Implication – chantier interne</b> : chaque salarié est incité à participer à la vie interne de l'entreprise et à prendre la responsabilité d'un « chantier » suivant ses centres d'intérêt (communication, RSE, recrutement, etc.). Chaque responsable de chantier est en charge de définir, optimiser et gérer les processus qui lui sont confiés avec un pilotage au niveau de la Direction du cabinet.</li> <li>• <b>Implication – évènements</b> : Enza organise régulièrement des réunions internes (« plénières ») afin de partager les actualités et résultats du cabinet en totale transparence. D'autres évènements sont également proposés tels que des activités sportives en équipe ou des séminaires semestriels. Ces séminaires sont co-construits par les associés et les consultants.</li> </ul>

## • Actions pratiques // Conditions de travail (2/2)

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">MISE EN OEUVRE</p>	<p>Parmi les actions menées plus spécifiquement en 2016, nous citerons les suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation d'un déjeuner d'accueil pour l'intégration de tous les nouveaux arrivants, tout au long de l'année</li> <li>• Mise à jour du guide d'accueil Enza : livret rassemblant toutes les informations pratiques pour le nouvel arrivant</li> <li>• Organisation de 11 réunions plénières</li> <li>• Organisation de 2 séminaires : Majorque (Espagne) et Bruxelles</li> <li>• Autres évènements :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation d'un escape game et d'un repas de Noël</li> <li>• Inscription de chaque collaborateur au challenge GCC (Global Corporate Challenge) : voyage virtuel de 100 jours à travers le monde : équipés d'un podomètre, les salariés saisissent le nombre de pas effectués chaque jour sur une plateforme collaborative, et parcourent la planète en fonction du nombre de pas réalisés par les membres de leur équipe. Au delà de ces 100 jours, des conseils et bonnes pratiques sur l'alimentation et le sommeil sont proposés sur la plateforme, afin d'assurer la continuité de l'apprentissage et de la formation d'habitudes positives tout au long de l'année.</li> <li>• Inscription en équipe au semi-marathon</li> <li>• Inscription en équipe à la course Paris-Versailles</li> </ul> </li> </ul>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">MESURES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Politique de recrutement</b> : 100% de CDI sur l'effectif total</li> <li>• <b>Formation</b> : 25 collaborateurs ont suivi une formation en 2016, soit 76% de l'effectif moyen annuel</li> <li>• <b>Arrêt maladie</b> : 34 jours d'arrêt maladie en 2016 pour l'ensemble des collaborateurs, sur un total de 6.055 jours travaillés</li> <li>• <b>Intégration</b> : 19 consultants recrutés en 2016 ayant bénéficié du dispositif d'accueil complet (rencontre, guide et coach)</li> <li>• <b>Evaluation</b> : 100 % de salariés évalués</li> <li>• <b>Parcours différenciés</b> :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps partiel : 1 collaborateur concerné</li> <li>• Parcours doctorant : 1 collaborateur concerné</li> </ul> </li> <li>• <b>Implication – chantier interne</b> : 17 chantiers internes en 2016, 100% des collaborateurs ont travaillé sur au moins l'un de ces chantiers</li> <li>• <b>Implication – évènements</b> :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 collaborateurs minimum participant au semi-marathon et à la course Paris-Versailles permettant à Enza d'être répertorié au classement entreprise</li> <li>- Lors du GCC, 34 063 km ont été parcourus par Enza, avec une moyenne de nombre de pas journaliers de 12 701. Suite au GCC, 67% des collaborateurs effectuent les 10 000 pas recommandés par jour, contre 20% avant le début du challenge.</li> </ul> </li> </ul>

## ❖ Actions pratiques // Environnement (1/2)

<b>EVALUATION, POLITIQUE &amp; OBJECTIFS</b>	<p>De manière générale, Enza soutient le respect environnemental.</p> <p>En ce sens, une politique d'achats responsables est appliquée au sein du cabinet, et promeut une utilisation raisonnée des ressources, dans le but d'en maîtriser et diminuer leur consommation.</p> <p>Nous favorisons autant que possible l'achat de produits plus respectueux de l'environnement, afin de limiter notre impact sur la planète. Leurs critères garantissent l'aptitude à l'usage des produits et services et une réduction de leurs impacts environnementaux tout au long de leur cycle de vie.</p>
<b>MISE EN OEUVRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Déplacements</b> : nous encourageons l'utilisation des transports en commun, du covoiturage ou de la prise de taxi en groupe pour les déplacements professionnels.</li> <li>• <b>Matériel informatique et téléphonie</b> : nous ne renouvelons pas à fréquence régulière nos équipements informatiques ou de téléphonie, ceux-ci sont remplacés uniquement une fois qu'ils ne fonctionnent plus. De même, un téléphone professionnel n'est pas fourni de façon automatique, mais uniquement sur demande du salarié.</li> <li>• <b>Recyclage</b> : nous déposons tout matériel usagé en déchetterie (matériel téléphonique, informatique,...). Nous sommes inscrits au programme HP qui recycle les cartouches d'imprimantes, nous recyclons les capsules de thé et café.</li> <li>• <b>Plénières</b> : pour les lieux d'accueil de nos événements internes, nous privilégions les restaurants proposant une cuisine régionale et de saison.</li> <li>• <b>Consommation de papier et d'encre</b> : nous en favorisons la diminution en limitant les impressions superflues et en dématérialisant l'intégralité de nos documents, qui sont mis à disposition sur un réseau partagé.</li> <li>• <b>Affranchissement</b> : nous utilisons uniquement des timbres verts qui garantissent une livraison en 48H en limitant la consommation de CO2.</li> <li>• <b>Fournitures de bureaux</b> : nous luttons contre le gaspillage, notamment en matière de fournitures de bureau où les commandes sont réalisées de manière groupée (une commande par trimestre en moyenne) pour éviter d'augmenter le stock inutilement et de devoir jeter le matériel inutilisé.</li> <li>• <b>Locaux</b> : nos bureaux sont équipés avec de l'électroménager classé A en économie d'énergie, nous avons des radiateurs à inertie, utilisons des ampoules LED et disposons d'un store électrique qui fonctionne uniquement à l'énergie solaire.</li> <li>• <b>Produits labellisés</b> : pour les fournitures de bureau, nous privilégions l'achat de produits qui ont reçu l'Ecolabel, label qui distingue des produits et des services plus respectueux de l'environnement, comme par exemple du papier Ecolabel, des enveloppes en papier recyclé, des cahiers label PEFC (Programme Européen des Forêts Certifiées, qui promeut la gestion durable de la forêt). Pour nos produits d'entretiens, nous utilisons la marque YOU, produits fabriqués à partir de produits d'origine végétale.</li> </ul>

## ❖ Actions pratiques // Environnement (2/2)

MISE EN OEUVRE	<p>Parmi les actions menées plus spécifiquement en 2016, nous citerons les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Inscription au challenge GCC, afin d'inciter les salariés à marcher et faire du vélo plutôt que d'utiliser des moyens de transport polluants.</li><li>• Achat d'un sac de voyage fait en toile de bateau recyclée pour chaque collaborateur en cadeau de Noël.</li></ul>
MESURE	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Déplacements</b> : 90 % de collaborateurs utilisant les transports en communs pour leurs déplacements professionnels</li><li>• <b>Matériel informatique et téléphonie</b> : 7 % de matériel informatique et téléphonie renouvelé au cours de l'année (1 ordinateur renouvelé sur 20 et 1 téléphone sur 6)</li><li>• <b>Locaux</b> : 50% des bureaux éclairés grâce à des ampoules LED et 2/3 des stores sont à énergie solaire</li></ul>

## • Actions pratiques // Droits de l'Homme

EVALUATION, POLITIQUE & OBJECTIFS	Enza veille à toujours être en accord avec les principes universels des Droits de l'Homme tant dans son fonctionnement interne que dans la sélection de ses clients et fournisseurs.
MISE EN OEUVRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Santé des salariés</b> : l'ensemble des contrats de travail des consultants entrent sous la convention collective SYNTEC. En application de l'accord, le temps de travail annuel ne dépasse pas 218 jours pour chacun des salariés.</li> <li>• <b>Egalité des chances</b> : chaque collaborateur bénéficie des mêmes conditions de recrutement et opportunités de carrière, sans discrimination de handicap, de race, de religion, d'origine, de nationalité, d'orientation sexuelle, de situation familiale, ou d'âge. Nos processus de recrutement et d'évaluation de la performance se basent sur la seule évaluation des compétences sans autre considération discriminatoire.</li> <li>• <b>Sélection des fournisseurs</b> : Enza a intégré les critères RSE dans sa politique d'achat.</li> </ul>
MESURE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur la période du COP, aucun jugement de violation des Droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté</li> <li>• Parité homme femme : 14 femmes / 19 hommes sur Paris au 31/12/2016</li> <li>• Diversité des âges :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moins de 25 ans : 8 sur 33 – 24%</li> <li>• 26 – 40 ans : 17 sur 33 – 52%</li> <li>• 41 – 55 ans : 7 sur 33 – 21%</li> <li>• Plus de 55 ans : 1 sur 33 – 3%</li> </ul> </li> <li>• 5 fournisseurs sélectionnés pour leur engagement social (le fournisseur des sacs de voyage en voile de bateau, par exemple)</li> </ul>

## • Actions pratiques // Lutte contre la corruption

EVALUATION, POLITIQUE & OBJECTIFS	Enza s'oppose systématiquement à toute pratique ou comportement laissant entrevoir un risque de corruption.
MISE EN OEUVRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Charte éthique</b> : Notre politique d'éthique des affaires a été formalisée dans un document intitulé « code de conduite éthique », traduit en anglais et en espagnol afin de permettre la diffusion à l'ensemble des salariés des bureaux de Paris, Londres, Montréal et Madrid. Ce document est revu une fois par an par l'équipe en charge de la politique RSE et diffusé à l'ensemble des salariés.</li> <li>• <b>Politique d'achats responsables</b> : Pour les achats conséquents, nous faisons systématiquement établir plusieurs devis selon un cahier des charges prédéfini et identique pour tous les fournisseurs potentiels consultés</li> <li>• <b>Relation clients</b> : la fidélisation de nos clients est basée sur des relations professionnelles et de confiance. Des responsables sont nommés pour chaque compte client pour assurer la transparence de la gestion des comptes.</li> </ul>
MESURE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucun jugement pour corruption, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté</li> <li>• 100% des salariés du cabinet ont reçu la charte éthique en 2016</li> </ul>

