

THE GLOBAL COMPACT

Avril 2020

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



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.





1

Lettre d'engagement

2

Actions pratiques

A

Conditions de travail

B

Environnement

C

Droits de l'Homme

D

Lutte contre la corruption

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, et se poursuivent depuis, en cohérence avec les principes fondateurs du Pacte Mondial.

En 2020, Enza renouvelle son engagement de promouvoir les principes du Pacte Mondial et publie son cinquième « Communication On Progress », relatant les actions menées tout au long de l'année 2019, 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 Mendiondou



*Directeurs associés
Enza Management Consulting
Le 28/03/2020*

Actions pratiques // Conditions de travail (1/3)

EVALUATION, POLITIQUE & OBJECTIFS

Enza est un cabinet de conseil en organisation, management et gestion de projet. Notre activité consiste 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.

MISE EN OEUVRE

- Politique de recrutement : nous recrutons uniquement dans la durée (en contrat à Durée Indéterminée) et offrons à chaque salarié la possibilité de prendre progressivement des responsabilités dans le développement de l'entreprise.
- Politique de rémunération : 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.
- Intégration : un processus d'intégration est défini. Il prévoit trois moments de rencontre et de présentation du cabinet sur les thèmes suivants : le fonctionnement du cabinet, la trajectoire RH proposée aux consultants, les chantiers de l'année et l'engagement RSE. Un coach est attribué à chaque consultant à son arrivée. Pour les jeunes consultants, quatre supports de formation leur sont fournis afin de les accompagner dans leur montée en compétences sur le métier de conseil. En complément, ils participent à trois sessions de formation interne et sont conviés à des ateliers mensuels avec des consultants plus expérimentés pour échanger sur leurs expériences et leurs pratiques. Par ailleurs, le cabinet finance leur participation à des formations externes lorsque cela s'avère nécessaire.
- Gestion de carrière : chaque collaborateur construit son parcours professionnel accompagné par son coach. Il est l'interlocuteur privilégié du consultant pour l'accompagner dans sa carrière, l'écouter et le conseiller. Il vient ainsi compléter l'encadrement du responsable de mission et offre un accompagnement décorrélé de la réalisation d'une mission. Cet accompagnement se décline autour de quatre axes : la production, le management, le commercial et la participation à la construction du cabinet. Il est également invité à faire du mécénat de compétences auprès de startup partenaires du cabinet. Tous les 2 ans, un entretien professionnel avec les ressources humaines est effectué avec chaque collaborateur pour partager sur les objectifs de carrière à court, moyen et long terme. L'accompagnement est adapté selon le niveau d'expérience des consultants.
- Evaluation : 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 constructif pour faire progresser les consultants dans leur pratique du conseil et développer leurs compétences techniques, managériales et humaines.
- Formation : chaque consultant est invité à faire part de ses souhaits de formation à son manager et 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 encouragés à s'engager dans une démarche de certification auprès d'organismes accrédités.

Actions pratiques // Conditions de travail (2/3)

MISE EN OEUVRE

- Parcours différenciés : nous proposons des parcours différenciés afin que chacun de nos collaborateurs puisse construire son parcours professionnel au regard de ses objectifs.
 - Temps partiel, afin de donner de la flexibilité, pour permettre au salarié un meilleur équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle
 - Parcours doctorant, permettant la répartition du temps de travail entre missions de conseil et recherche pour la rédaction d'une thèse
 - Apprentissage/alternance et stage, afin d'accompagner la découverte du métier et la montée en compétences d'étudiants lors de leur parcours de formation
 - Aménagement du télétravail pour des collaborateurs effectuant des missions loin de leur domicile
- Implication – chantier interne : 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.
- Implication – événements : Enza organise régulièrement des réunions internes (« plénières ») afin de partager les actualités et résultats du cabinet en totale transparence. D'autres événements sont également proposés tels que des activités de cohésion, sportives en équipe ou des séminaires semestriels. Ces séminaires sont co-construits par les associés et les consultants.
- Parmi les actions menées plus spécifiquement en 2019, nous citerons les suivantes:
 - Organisation d'un déjeuner d'accueil pour l'intégration de tous les nouveaux arrivants, tout au long de l'année.
 - Accueil d'une demi-journée pour chaque collaborateur fait par l'équipe administrative afin de présenter les aspects administratifs du cabinet.
 - Accueil d'1h30 pour chaque collaborateur fait par la direction du cabinet afin de présenter le fonctionnement, l'accompagnement RH et les principaux chantiers du cabinet.
 - Mise à jour du kit d'accueil Enza : livret rassemblant toutes les informations pratiques pour le nouvel arrivant, auquel sont ajoutés les documents suivants : Un guide d'accueil, Guides informatiques : 1er pas sur office 365, Team's, livret support, guide Boond (ERP de l'entreprise), Charte de déconnexion, Code de conduite éthique, Livret d'information CPF, Règlement intérieur, Santé / social : Accès à la plateforme Le cercle, Téléconsultation, Charte graphique)
 - Organisation de 8 réunions plénières.
 - Organisation de 3 séminaires : Sicile (3 jours), Lyon (1 jour), Paris (0,5 jour)

Actions pratiques // Conditions de travail (3/3)

MISE EN OEUVRE

- Autres évènements :
 - Organisation d'un repas de Noël
 - Inscription des collaborateurs volontaires au challenge GCC (Global Corporate Challenge) : voyage virtuel de 100 jours à travers le monde durant lequel les salariés, à l'aide d'un podomètre, saisissent en ligne leur nombre de pas quotidiens sur une plateforme collaborative. Des conseils et bonnes pratiques sur l'alimentation et le sommeil sont aussi proposés. Le GCC de cette année 2019 a été ouvert aux partenaires et clients d'Enza. Nous avons eu 6 équipes de 7 participants soit 42 personnes au total.
 - Inscription en équipe au semi-marathon et autres défis sportifs

MESURES

- Politique de recrutement : tous les salariés sont en CDI sur l'effectif total
- Gestion des carrières : 4 collaborateurs ont participé à des actions de mécénat pour 2 startups
- Formation : 15 collaborateurs ont été formés aux premiers secours et 18 collaborateurs ont suivi une seconde formation en 2019, soit 64% de l'effectif moyen annuel (28 personnes) – Total de 49 jours de formation
- Arrêt maladie : 89 jours d'arrêt maladie en 2019 pour l'ensemble des collaborateurs, sur un total de 5311 jours travaillés
- 1 accident du travail recensé en 2019
- Intégration : 11 consultants ont bénéficié du dispositif d'accueil complet (rencontre, guide et coach)
- Evaluation : 100 % de salariés évalués
- Parcours différenciés :
 - Temps partiel : 1 collaborateur concerné
 - Parcours doctorant : 1 collaborateur concerné
 - Alternance/apprentissage/stage : 0 collaborateur concerné
 - Télétravail : 0 collaborateur concerné
- Implication – chantier interne : 20 chantiers internes en 2019, tous animés par des collaborateurs sur la base du volontariat. Tous les consultants Enza ont participé à au moins un chantier.
- Implication – événements :
 - 3 collaborateurs Enza ont participé en équipe ENZA au Semi Marathon de Lyon et 12 ont participé au Paris-Versailles avec des partenaires et des clients d'Enza
 - 42 participants au GCC

Actions pratiques // Environnement (1/2)

EVALUATION, POLITIQUE & OBJECTIFS

De manière générale, Enza soutient le respect environnemental.

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 la consommation.

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.

MISE EN OEUVRE

- Déplacements : nous encourageons l'utilisation des transports en commun, du covoiturage ou de la prise de taxi en groupe pour les déplacements professionnels.
- Matériel informatique et téléphonie : 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.
- Recyclage : 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, ainsi que les bouteilles en plastique et en verre.
- Plénières : pour les lieux d'accueil de nos événements internes, nous privilégions les traiteurs proposant une cuisine régionale et de saison, et qui réduisent le plastique dans leur vaisselle. Les denrées non consommées sont partagées entre les collaborateurs pour éviter le gaspillage alimentaire.
- Consommation de papier et d'encre : 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.
- Affranchissement : nous utilisons uniquement des timbres verts qui garantissent une livraison en 48H en limitant la consommation de CO2.
- Fournitures de bureaux : 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.
- Locaux : 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.
- Produits labellisés : 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. Pour les cadeaux d'entreprise, nous sélectionnons systématiquement des produits de fabrication française avec dans la mesure du possible un impact social positif, et nous privilégions des matières naturelles et/ou recyclées.
- Communication : nous sensibilisons nos collaborateurs et nos clients aux problématiques RSE, notamment lors de plénières ou d'événements.

Actions pratiques // Environnement (2/2)

MISE EN OEUVRE

- Instauration d'une newsletter interne Enza dédiée à la RSE. Le but est de sensibiliser les collaborateurs sur la pollution, le bio, le zéro déchet, l'économie circulaire, etc.
- Parmi les actions menées plus spécifiquement en 2019, nous citerons les suivantes :
 - Inscription au challenge GCC, afin d'inciter les salariés à marcher et faire du vélo plutôt que d'utiliser des moyens de transport polluants.
 - Achat pour chaque collaborateur en cadeau de Noël, d'un sac à dos pour éviter l'usage de sachets plastiques, et faciliter le transport des ordinateurs professionnels. Les sacs à dos sont fabriqués au Vietnam par une entreprise française avec contrôle du non travail des enfants avec fourniture d'un audit de l'usine vietnamienne.
 - Achat pour chacun des collaborateurs participant au séminaire d'été d'un bento afin de les encourager à limiter les emballages alimentaires à usage unique. Les bentos sont de fabrication française, région Auvergne Rhône Alpes.

MESURES

- Déplacements : 98 % de collaborateurs utilisant les transports en commun pour leurs déplacements professionnels
- Matériel informatique et téléphonie : Au 31/12/2019, sur 40 collaborateurs, 24 collaborateurs possèdent un ordinateur professionnel ENZA. Les autres possèdent des PC client (soit 60%) et 11 possèdent un téléphone professionnel (soit 24%). Par ailleurs, aucun ordinateur ni téléphone n'ont été renouvelés au cours de l'année.
- Locaux : 50% des bureaux éclairés grâce à des ampoules LED et 2/3 des stores sont à énergie solaire. Les radiateurs sont à inertie et disposent de détecteurs de présence. La consommation électrique en 2019 est de 5,465MWh. (4571 kWh + 894).
- Communication :
 - 1 plénière dédiée à la RSE. Présentation d'un de nos clients, en charge de la RSE et de son application dans une grande banque française, des actions mises en place et des impacts positifs constatés. Participation d'une startup que nous accompagnons, New Citizens, dont l'objectif est de promouvoir et encourager les actions citoyennes et responsables autour de la ville (site internet : <http://www.newcityzens.com/fr>).
 - 1 plénière pour présenter aux collaborateurs Enza les actions RSE mises en œuvre au sein du cabinet. Ces actions sont déclinées autour de trois axes : le mécénat, les certifications et la cohésion. Nous avons mis l'accent pendant cette plénière sur le lancement de la newsletter RSE ainsi que sur les futurs événements RSE organisés par Enza.

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"> • <u>Santé des salariés</u> : 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. • <u>Egalité des chances</u> : chaque collaborateur bénéficie des mêmes conditions de recrutement et opportunités de carrière, sans discrimination de handicap, de genre, 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. • <u>Sélection des fournisseurs</u> : Enza a intégré les critères RSE dans sa politique d'achat.
MESURES	<ul style="list-style-type: none"> • Sur la période du COP, aucun jugement de violation des Droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté • Parité homme femme : 53% de femmes. De plus, parité management : 80% de femmes. • Diversité des âges au 31/12/2019: <ul style="list-style-type: none"> • Moins de 25 ans : 5 sur 34 – 15% • 26 – 40 ans : 23 sur 34 – 53% • 41 – 55 ans : 8 sur 34 – 26% • Plus de 55 ans : 2 sur 34 – 6%

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

- Charte éthique : 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 du bureau de Paris. Ce document est revu une fois par an par l'équipe en charge de la politique RSE et diffusé à l'ensemble des salariés.
- Politique d'achats responsables : pour les achats conséquents, nous faisons systématiquement établir plusieurs devis selon un cahier des charges prédéfini et identique pour tous les fournisseurs potentiels consultés.
- Relation clients : 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.

MESURES

- Aucun jugement pour corruption, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.
- 100% des salariés du cabinet ont reçu la charte éthique en 2019.



*« Qui veut faire de grandes choses doit
penser profondément aux détails »*

Paul Valéry