



COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE





RAPPEL DES PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT NATIONS UNIES

Droits de l'Homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.
2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

Les Normes internationales du Travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
4. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire.
5. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
6. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.
8. Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutter contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Période couverte par notre communication sur les progrès : Novembre 2020-Novembre 2021

DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

La Responsabilité sociétale est plus que jamais un enjeu de taille.

Acceniom Consulting s'engage à mener une politique de développement durable avec comme objectif, un impact positif sur la société et le respect l'environnement.

Pour formaliser notre engagement, nous avons choisi dès 2018 d'adhérer au processus Global Compact et sommes ainsi signataire du Pacte Mondial des Nations Unies.

Cela implique l'inclusion des dix grands principes du Pacte dans notre stratégie et les opérations de notre Cabinet.

À nos parties prenantes : Je suis heureux de réitérer notre soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des Droits de l'Homme, des Normes Internationales du Travail, de l'Environnement et de la Lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons nos actions visant l'amélioration constante de l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise.

Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

Zakaria BAIGA
Président



SOMMAIRE

1. ACCENIOM CONSULTING

- 1.1 NOTRE HISTOIRE
- 1.2 NOS VALEURS

2. DROITS DE L'HOMME ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL DE NOS SALARIES

- 2.1 RESPECT DE LA PROTECTION DU DROIT INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS DE L'HOMME
- 2.2 DECENTRALISATION DU PROCESSU DE DECISION
- 2.3 FORMATION, PARCOURS D'ÉVOLUTION DE NOS SALARIES
- 2.4 PROXIMITÉ DE L'ÉQUIPE RH
- 2.5 VIE INTERNE ACCENIOM – FÉDÉRER NOS ÉQUIPES

3. NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3.1 CONVENTION SYNTEC : LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET RECONNAISSANCE DU DROIT DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES
- 3.2 PROMOTION DE LA DIVERSITE ET DE L'EQUITE : CONTRIBUTION À L'ELIMINATION DE TOUTE DISCRIMINATION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

4. ENVIRONNEMENT

- 4.1 SENSIBILISATION DE NOS COLLABORATEURS
- 4.2 ÉCONOMIES D'ÉNERGIE
- 4.3 RECYCLAGE & GESTION DES DÉCHETS
- 4.4 POLITIQUE ACHATS
- 4.5 NOTRE POLITIQUE DE TRANSPORT
- 4.6 DÉMATÉRIALISATION & DIGITALISATION

5. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

6. MESURE DES RESULTATS

CONTACT

acceniom^o

CONSULTING



1. ACCENIOM CONSULTING :

1.1 NOTRE HISTOIRE

Dans un contexte réglementaire exigeant, Acceniom Consulting aide les établissements financiers à améliorer leur gestion des risques et à répondre aux exigences réglementaires.

Créé en 2010 et né de l'aboutissement d'une longue expérience dans le conseil stratégique et opérationnel, notre Cabinet offre un modèle de conseil fondé sur 3 valeurs positionnant nos clients et nos collaborateurs au centre de nos intérêts.

1.2 NOS VALEURS

EXPERTISE

Au-delà de notre connaissance théorique du domaine de la gestion des risques, nous apportons à nos clients une connaissance pratique, approfondie et reconnue par nos pairs.

PROXIMITE

Proximité à l'égard de nos collaborateurs : gagner en multipliant la force de chacun, en développant la capacité de nos équipes et dans la collaboration.

Proximité à l'égard de nos clients : rassurer nos clients en mettant à leur disposition nos retours d'expériences et en restant engagés à leurs côtés.»

INTEGRITE

Être à chaque instant ouverts, honnêtes et respectueux vis-à-vis de nos collègues, de nos clients et de tous nos partenaires. Tenir nos promesses et nos engagements.



2. DROITS DE L'HOMME ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL DE NOS SALARIES

2.1 RESPECT DE LA PROTECTION DU DROIT INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS DE L'HOMME

Nous nous engageons chaque année, à respecter l'ensemble des lois internationales relatives aux Droits de l'Homme.

Acceniom Consulting en assure le respect dans le cadre de ses activités internes et en lien avec ses clients, fournisseurs.

Nous veillons systématiquement à bannir toute forme de discrimination et de harcèlement.

Nous prônons la diversité et l'équité au sein de notre Cabinet et encourageons la communication.

Notre politique est construite autour de ces valeurs et nos parties prenantes en sont informées.

2.2 DÉCENTRALISATION DU PROCESSUS DE DÉCISION

Grâce à des promotions, internes pour la majorité, nous avons pu mettre en place une équipe de managers au sein d'Acceniom.

Nos managers assurent ainsi la décentralisation du processus de décision, permettant ainsi un management collectif, fluide et limpide.

Nous encourageons l'entrepreneuriat à travers la participation de tous les salariés aux décisions stratégiques : formations internes, cooptation récompensée...



2.3 FORMATION, PARCOURS D'EVOLUTION DE NOS SALARIES

Offrir aux salariés la possibilité d'évoluer tout au long de leur parcours en leur permettant un épanouissement professionnel est effectif à travers deux types de parcours d'évolution au sein de notre cabinet : le parcours d'évolution « Management », et le parcours d'évolution « Expertise ».

Notre Parcours d'Evolution "Management"



Découvre le conseil

Développe et renforce son expertise

Gère un portefeuille de projets

Accompagne la montée en compétences des consultants

Contribue au recrutement et au développement commercial

Manage l'aspect économique et RH de son équipe

S'assure de la pertinence des offres de formations vis-à-vis de l'activité des équipes

Notre Parcours d'Evolution "Expertise"



Découvre le conseil

Développe et renforce son expertise

Gère un portefeuille de projets

Accompagne la montée en compétences des consultants

Pense et gère le développement d'offres de formations

Manage l'aspect économique et RH de son équipe,

Contribue au recrutement et au développement commercial



Nous accordons également une importance majeure à la formation de nos salariés. La formation leur permettant non seulement le maintien de leur employabilité mais aussi le développement de leurs compétences continuellement.

Cette dimension est très importante dans le secteur du conseil : les consultants doivent pouvoir conseiller et s'adapter à tout type de client et à tout type d'environnement.

Ainsi, chaque année, nous prenons soin de recueillir les besoins en formation de tous nos salariés. Sont ensuite déployées des formations en majorité internes, ainsi que des formations externes.

En 2021, notre budget formation a évolué pour atteindre 8,5% de la masse salariale.

2.4 PROXIMITÉ DE NOTRE ÉQUIPE RH

L'une de nos valeurs est la **PROXIMITÉ** : « Proximité à l'égard de nos collaborateurs : gagner en multipliant la force de chacun, en développant la capacité de nos équipes et dans la collaboration. »

Le bien-être de nos salariés est une dimension très importante. Nous sommes convaincus que le bien-être au travail va de pair avec la performance. C'est pourquoi nous avons mis en place un processus permettant aux salariés d'être écoutés par notre équipe RH et de faire part de leurs questionnements, leurs envies, etc.

Le référent : Toute arrivée de nouveaux salariés est accompagnée d'identification d'un référent. Le rôle de ce dernier est l'accompagnement du nouveau salarié dans l'entreprise et chez le client. Le référent Acceniom peut à titre d'exemple :

- lui expliquer le contexte de sa mission
- répondre à ses questions en lien avec sa mission
- l'informer et le former

Le prénom, nom et l'e-mail du référent sont communiqués dès l'intégration du nouvel arrivant, et en amont du démarrage de sa mission. De cette façon, nous veillons à ce que les nouvelles recrues se sentent bien intégrées, suivies et autonomes à la fois.



L'entretien mi-parcours : Toujours dans l'optique de la bonne intégration de nos nouveaux collaborateurs, un entretien mi-parcours est organisé deux mois après chaque arrivée.

Ce moment privilégié d'échange avec l'équipe RH permet notamment de nous assurer de l'adéquation de la mission du salarié, et de répondre à ses questions si besoin.

Aussi, nous tentons d'optimiser et de maximiser les échanges avec nos salariés à travers notamment des points traitants tous les sujets qui leur semblent utiles et favorables à leur qualité de vie et bien-être au travail.

Disponibilité et écoute de l'équipe RH : Dès nos premiers échanges avec les candidats, lors de l'intégration des nouveaux salariés et bien au-delà... nos spécialistes RH sont disponibles à chaque étape. L'accompagnement individuel est notre priorité !

L'équipe RH Acceniom reste constamment à l'écoute pour répondre au mieux à toutes les questions et besoins de nos salariés.

Une relation transparente avec nos candidats, nos collaborateurs est essentielle!

De plus, avec notre Management de proximité, nous sommes convaincus que le bien-être au travail est essentiel à l'épanouissement professionnel de tous et de chacun(e)s. Il nous permet de donner le meilleur de nous-mêmes !

Le bien-être de nos salarié(e)s est basé sur un management de proximité, reposant sur la Confiance et la Bienveillance :

- **Construire ensemble** : Nous permettons à chaque collaborateur/trice de contribuer à notre croissance et de partager leurs idées au quotidien.
- **Se former ensemble** : La formation est un levier RH essentiel. Nous veillons à ce que chacun(e) puisse monter en compétences et évoluer à nos côtés. Formations collectives et individuelles permettent à nos collaborateurs-trices de monter en expertise sur l'aspect métier, technique et de développer des compétences transverses (management, langues...).
- **S'amuser ensemble** : Les événements festifs au sein d'Acceniom sont également toujours au rendez-vous. Tous les motifs sont bons pour se réunir : soirées, bowling, voyages... Notre équipe RH se mobilise chaque année pour proposer des événements variés et festifs, nous permettant de tous nous retrouver !



Politique de recrutement 100% CDI et l'Alternance : Enfin, et malgré la situation de crise sanitaire, nous avons choisi de maintenir notre politique 100% CDI, et avons continué de recruter nos salariés en CDI. Ainsi, depuis le début de cette crise sanitaire, une dizaine de nouveaux consultants nous ont rejoint dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Notre objectif reste une projection d'engagement sur le long terme.

En parallèle et dans cette dynamique, nous avons aussi privilégié le recrutement d'alternants, leur permettant de bénéficier d'une expérience professionnelle enrichissante et formatrice, en renforçant leur employabilité et leur recrutement interne en CDI à l'issue de leur formation.

2.5 VIE INTERNE ACCENIOM – FEDERER NOS EQUIPES

Pour renforcer le bien-être au travail, l'esprit d'équipe, l'adhésion et fédérer les équipes, nous proposons tous les deux mois, une activité ou une soirée aux membres de notre équipe Acceniom : bowlings, diners, escape games, soirées péniches....

Ces activités sont très appréciées par l'ensemble des collaborateurs et permettent à l'ensemble des salariés de se retrouver, malgré le contexte de télétravail et le fait que chacun intervienne en mission, parfois dans des endroits différents.

3. NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

3.1 COVENTION SYNTEC : LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET RECONNAISSANCE DU DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

En tant que Cabinet de Conseil et dans le cadre de notre activité, nous sommes soumis aux règles de Convention Collective SYNTEC qui stipule, entre autre, dans l'Article 3 : « L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels. L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs pour eux et pour leurs représentants, s'engagent :

- À ne pas prendre en considération le fait que les membres du personnel appartiennent ou non à un syndicat, exercent ou non des fonctions syndicales ;
- À ne pas prendre de décisions discriminatoires en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires, l'avancement ou le licenciement, en raison de leur sexe, leur situation de famille, leurs origines sociales ou raciales, leur handicap, leurs opinions ou confessions...»



3.2 PROMOTION DE LA DIVERSITE ET DE L'EQUITE : CONTRIBUTION À L'ÉLIMINATION DE TOUTE DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

Dans le cadre de nos recrutements, de notre politique de gestion des ressources humaines, ou plus largement dans notre management, nous assurons à l'ensemble de nos candidats et à nos salariés une égalité de traitement, abstraction faite de tout critère d'origine, d'âge, de sexe, de convictions religieuses, de lieu de résidence, d'identité de genre ou encore de handicap.

Au 30/11/2021 notre cabinet compte dans ses effectifs :

- 5 Directeurs Associés dont 1 femme
- 6 Evolutions internes
- 8 Recrutements dont 3 femmes et 5 hommes
- 3 Alternants

Notre objectif pour l'année 2022 est de poursuivre nos actions et de nous rapprocher au maximum de parités parfaites.

Notre logique de diversité et d'équité se veut également, à travers notre processus de recrutement, orienté emploi de personnes en situation de handicap.

Toutes nos annonces d'emploi stipulent que chaque poste est ouvert aux personnes en situation de handicap.

De même nous sommes référencés sur la base ANDi, comme structure ANDI ACCUEILLANTE. Les demandes d'immersion professionnelle peuvent se faire directement par toute personne en situation de handicap.

Nous publions également des offres d'emploi sur la plateforme AGEFIPH : espace-emploi.agefiph.fr de notre espace Employeur et nous encourageons l'emploi des personnes en situation de handicap en faisant appel à des ESAT dès que possible (organisation d'évènements, commande traiteur, plateaux repas...).

Enfin, si l'un(e) de nos salarié(e)s se voit devenir travailleur RQTH, des aides spécifiques existent au sein d'Acceniom, comme un aménagement du temps de travail.



4. ENVIRONNEMENT

Nous veillons depuis plusieurs années à augmenter et améliorer notre implication dans le développement durable et à sensibiliser l'ensemble des salariés à cet enjeu.

4.1 SENSIBILISATION DE NOS COLLABORATEURS

Pour réduire notre impact environnemental efficacement, nous sommes conscients que l'ensemble des salariés doivent être sensibilisés au développement durable.

Nous avons donc décrit l'ensemble de nos actions et consignes dans notre « manuel de l'employé » et dans notre « livret d'accueil », transmis à tous les employés d'Acceniom dès leur arrivée dans l'entreprise.

Ces mesures concernent l'économie d'énergie, la réduction des gaz à effet de serre, la gestion des déchets, le recyclage ou encore la dématérialisation.

4.2 ECONOMIE D'ENERGIE

Pour réduire la consommation d'énergie et les gaz à effet de serre, nous utilisons la lumière artificielle uniquement lorsque la luminosité naturelle n'est pas possible et nous éteignons la lumière dès notre sortie du bureau (pendant les pauses déjeuner, à la fin de la journée et à chaque pause à l'extérieur du bureau)

Aucun objet n'est disposé devant ou sur les radiateurs pour permettre la diffusion de la chaleur et réduire la consommation de chauffage.

De même, nous exigeons d'éteindre les ordinateurs chaque jour, à la sortie du travail (le mode veille étant consommateur d'énergie) et d'activer la climatisation uniquement lorsque la température intérieure atteint 26°.

Pour faciliter la réduction de consommation d'énergie, nous avons également équipé notre cabinet de différentes multiprises avec interrupteurs, permettant d'éteindre plusieurs appareils à la fois, et permettant un gain d'énergie important.



4.3 RECYCLAGE & GESTION DES DECHETS

Pour optimiser la gestion des déchets, nous avons mis en place un processus clair.

Au sein d'Acceniom, les documents ne sont imprimés que si nécessaire et nous privilégions les impressions en noir et blanc. Les documents imprimés par erreur sont quant à eux réutilisés comme brouillon.

Également lors des réunions, nous privilégions les projecteurs pour afficher nos présentations et nous ne les imprimons pas.

Par ailleurs, une fontaine d'eau froide et d'eau chaude est disponible au cabinet afin de remplacer les bouteilles en plastique et chaque salarié possède un mug « Acceniom » afin de limiter l'usage de gobelets.

Concernant nos signatures d'e-mails, elles mentionnent la phrase : « Pensez à l'environnement, n'imprimez ce document que si nécessaire », afin de sensibiliser nos clients et contacts externes.

Pour optimiser le recyclage, des poubelles sont également à disposition dans nos locaux.

Nous demandons à chacun de respecter le tri sélectif des déchets pour permettre un recyclage efficace.

De même, pour le matériel informatique : s'il ne fonctionne plus (ordinateurs, téléphones portables, claviers, souris, cartouches d'encre etc...), il est remis en mains propre au service RH, afin qu'il se charge de contacter un professionnel du recyclage informatique.

En 2021 et afin de compléter notre parc informatique, nous avons opté pour l'achat de PC recyclés présentant les mêmes avantages techniques que les neufs et garantissant une contribution dans l'économie circulaire.

Notre test s'est porté sur 5 PC recyclés, livrés à nos collaborateurs qui les utilisent en télétravail sans aucune remontée de problèmes techniques.

Nous envisageons la continuité de ce projet en l'adaptant à d'autres achats à venir.



4.4 POLITIQUE D'ACHATS

Etant locataires de nos bureaux, nous avons privilégié d'installer nos bureaux dans un espace co-working.

Le travail dans un espace partagé permet une approche plus éco-responsable et une consommation énergétique moins conséquente par la mise à disposition d'équipements communs.

Cela offre effectivement la possibilité de bénéficier de lieux déjà équipés en mobiliers, de matériels divers et disposant de connexions électriques et internet partagées et accessibles.

Sont également mis à disposition des bureaux, des salles de réunion, un espace détente et un espace repas. Ce qui garantit une consommation équilibrée car partagée.

Par ailleurs, le choix de nos équipements informatiques et non-informatiques est réalisé en considérant aussi la dimension éco-responsable du produit et plus précisément les quatre critères ci-dessous :

- La possibilité de recyclage du produit
- Le choix des matériaux
- Les labels
- Le lieu de production et de fabrication



4.5 NOTRE POLITIQUE DE TRANSPORT

Afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre, Acceniom a mis en place une politique de transport adéquate. En effet, nous encourageons l'utilisation de moyens de transport durables et versons à cet effet, un forfait mobilités durables à tous ceux qui utilisent pour leurs trajets professionnels:

- Un vélo personnel (dont le vélo électrique)
- Le covoiturage en passager et en conducteur
- Des services de mobilité partagée (partage de véhicules électriques ou hybrides, location et mise à disposition en libre-service de trottinettes ou de vélos)
- Les transports publics (hors abonnement)

Le forfait mobilités durables est d'un montant maximum de 500 € par an et par salarié. Également, pour toute réunion multi-sites, nous privilégions la visioconférence permettant de limiter les déplacements professionnels qui restent exceptionnels. Si un déplacement professionnel est tout de même nécessaire, nous priorisons dès que possible le train et le tgv, plutôt que l'avion ou la voiture.

4.5 DEMATERIALISATION & DIGITALISATION

Afin de réduire les déchets et faciliter les échanges à distance ainsi que le télétravail, nous avons choisi d'équiper nos salariés d'un pc portable et de dématérialiser un maximum les documents grâce à l'utilisation quotidienne d'un ERP.

Ainsi, concernant la partie Ressources Humaines: l'ensemble de nos bulletins de paie, des CV, comptes-rendus d'entretiens et documents administratifs sont dématérialisés.

Sans oublier les entretiens (d'embauche, annuels, mi-parcours) qui se déroulent tous en visioconférence.

Concernant la partie commerciale : l'ensemble, des factures clients et autres documents administratifs sont également dématérialisés.

Enfin et pour les documents internes : les comptes-rendus de réunions, les évaluations ou encore les documents liés aux projets et travaux internes sont dématérialisés.



5. LUTTE CONTRA LA CORRUPTION

Agir contre la corruption sous toutes ses formes se réalise à travers la sensibilisation de nos parties prenantes, à commencer par nos collaborateurs à travers notre Code de Conduite / Ethique.

Le code de conduite / éthique d'Acceniom Consulting est un texte énonçant les comportements et attitudes à adopter pour assurer un environnement de travail agréable, respectueux, sûr et efficient. L'ensemble des salariés de notre cabinet, doivent prendre connaissance et respecter ce code de conduite / éthique, dans leurs activités internes, mais également dans leurs activités externes.

Ainsi, pour que ce document produise les résultats souhaités, l'adhésion et l'implication de chaque salarié à le respecter et à le promouvoir tous les jours au travail sont essentiels.

Au-delà des tâches à réaliser, ce sont la qualité des relations interpersonnelles et la manière dont chacun collabore avec ses collègues et l'ensemble des parties prenantes d'Acceniom Consulting qui influencent l'ambiance de travail.

Dans le chapitre « *Prévention contre la corruption* », nous rappelons :

INTEGRITE

“Être à chaque instant ouvert, honnête et respectueux vis-à-vis de nos collègues, de nos clients et de tous nos partenaires.”

Nos relations, fondées sur la confiance, tendent à la compréhension partagée de l'inacceptation de toute forme de corruption dans notre activité. Nous n'accueillerons ni ne verserons aucun « pot-de-vin ». Il est totalement interdit d'offrir, payer, faire, ou accepter un paiement personnel ou un cadeau en échange d'un traitement de faveur, dans le but d'obtenir un avantage commercial ou de conserver un marché. De tels paiements, synonymes d'actes de corruption et donc illicites, sont contraires à la politique d'Acceniom Consulting. Il relève de la responsabilité de chaque salarié(e) de respecter toutes les lois anti-corruption en vigueur. Acceniom Consulting est pleinement engagé à respecter le code pénal français, la loi française Sapin II de 2016 relatifs à la lutte contre la corruption. La violation de ces lois constitue une grave infraction qui peut entraîner de lourdes amendes pour l'entreprise Acceniom Consulting et pour les collaborateurs individuellement.



6. MESURE DES RESULTATS

- 5 Directeurs Associés dont 1 femme
- 6 Evolutions internes
- 8 Recrutements (3 femmes et 5 hommes)
- Embauches 100% CDI
- Effectif Alternants : 10% de l'Effectif Acceniom Consulting
- 100% de nos processus digitalisés (Factures-Bulletins de Paie-Visioconférence...)
- Economie circulaire : Achat PC Recyclés
- Bureau en espaces partagés

CONTACT



91 RUE DU FAUBOURG SAINT-
HONORÉ

75 008 PARIS - FRANCE

TÉL : +33 (0) 1 55 27 49 69

FAX : +33 (0) 1 55 27 49 48