

# THE GLOBAL COMPACT

Mars 2022

## 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**

3

**Temps forts 2021**

# 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 2022, Enza renouvelle son engagement de promouvoir les principes du Pacte Mondial et publie son sixième « Communication On Progress », relatant les actions menées tout au long de l'année 2021, 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 15/03/2022*

## 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. Nous sommes particulièrement attentifs au principe de non-discrimination et nous appuyons sur une grille de recrutement objective pour évaluer les candidats que nous recevons.
- 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. Un point RH systématique au bout de 6 mois a été ajouté l'année dernière pour assurer un suivi encore plus fin de l'intégration de chacun. Et un dîner est organisé pour les un an d'ancienneté, à ces occasions, les collaborateurs peuvent partager leur rapport d'étonnement sur le cabinet.
- Compagnonnage : Il s'agit d'un dispositif de formation entre pairs visant à rapprocher un consultant disposant d'une compétence d'un consultant ayant besoin d'être formé sur cette même compétence ; environ 5 séances (ou plus au besoin) d'1h sont organisées entre eux avec le but de rendre le second autonome sur le sujet. Nous avons fixé dans nos objectifs collectifs 2021 un minimum de 5 compagnonnages sur l'année ; 7 ont été réalisés au total sur des sujets très variés.
- 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 dresser un 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 ŒUVRE (suite)

- 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.
- Adaptation Covid : Les réunions, activités de cohésion et séminaires ont été fait à distance lorsque les conditions sanitaires l'exigeaient. Le déjeuner d'accueil réalisé pour chaque nouvel arrivant a lui été maintenu autant que possible .

### MESURES

- **Politique de recrutement** : tous les salariés sont en CDI sur l'effectif total
- **Intégration** :
  - 100% des consultants ont bénéficié du dispositif d'accueil complet :
    - 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.
    - Point de suivi à 6 mois pour tous les nouveaux collaborateurs, qui permet de faire un premier bilan de l'intégration du consultant et de recueillir un rapport d'étonnement dans un objectif d'amélioration continue du processus.
  - Cadeaux de bienvenue : sac de sport fabriqués en voile de bateau recyclée dans un ESAT, mug écoresponsable Made in France
  - Le parcours d'intégration des nouveaux arrivants a été challengé en 2021 au travers d'un atelier d'intelligence collective afin de prendre en compte les retours des collaborateurs. Cela a abouti à la refonte du guide d'accueil qui centralise à présent les informations transmises lors des accueils administratif et conseil et qui contient l'ensemble des liens vers les documents essentiels à la bonne intégration et utile à la vie quotidienne du collaborateur (Règlement intérieur, Guide BoondManager, Charte de déconnexion, Code de conduite éthique, Joindre le support informatique, Livret d'information CPF, Prévention des RPS, Postures de travail, Santé / social : Notices mutuelle et prévoyance, To Do d'arrivée, Vie du consultant, Marche à suivre pour les absences, Supports de travail, Vie du cabinet). Les liens renvoient vers l'espace collaboratif de l'entreprise sur le SharePoint d'équipe.

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

### MESURES (suite)

- **Intégration (suite)** : Cela a permis de limiter les envois de pièces jointes par mail et donc de limiter la pollution numérique. Un entretien à 6 mois de présence a été ajouté au parcours d'intégration, ainsi qu'un dîner à un an pour clôturer ce parcours avec remise d'un cadeau pour célébrer l'anniversaire. Ces 2 temps sont l'occasion pour le collaborateur de partager les points forts et les points d'amélioration qu'il perçoit au sein de l'entreprise.
- **Gestion des carrières** : 2 collaborateurs ont réalisé des actions de mécénat de compétences ouverts aux petits commerces essentiels de proximité pour trouver des solutions face à la crise COVID et 1 collaborateur a réalisé une action de mécénat de compétences pour 1 startup
- **Evaluation** : 100 % de salariés évalués
- **Formation** : 1 session de formation aux premiers secours en 2021 et 16 formations ont été suivies en 2021 via des organismes extérieurs, soit 66% de l'effectif moyen annuel (24 personnes), 1 formation a été créée et dispensée en interne auprès de 16 collaborateurs, elle se poursuit sur 2022.
- **Arrêt maladie** : 232,5 jours d'arrêt maladie en 2021 (dont 4 arrêts longue maladie totalisant 218 jours) pour l'ensemble des collaborateurs, sur un total de 6579,5 jours travaillés

Répartition des absences pour MALADIE selon leur durée au 31/12/2021					
Catégorie	Moins de 3 jours	Entre 3 et 7 jours	Entre 8 et 30 jours	Entre 31 et 90 jours	Plus de 90 jours
Total	5	5	1	4	

- **Accident de travail** : 0 recensé en 2021
- **Parcours différenciés** :
  - Temps partiel : 1 collaborateur concerné (congé parental)
  - Parcours doctorant : 1 collaborateur concerné
  - Alternance/apprentissage/stage : 2 collaborateurs concernés
  - Télétravail : 100% des collaborateurs concernés
- **Implication – chantier interne** : 17 chantiers internes en 2021, tous animés par des collaborateurs sur la base du volontariat. 26 consultants Enza ont participé à au moins un chantier.
- **Implication – événements** :
  - 19 plénières Enz'Actualités (Plénière en visio sur l'actualité du cabinet et partage d'expérience) et 4 Odysées Enza (Plénière en présentiel de cohésion d'équipe) ont été organisées.
  - Séminaire de début d'année (0,5 jour) réalisé en distanciel
  - Séminaire d'été (3 jours) réalisé en présentiel
  - Séminaire d'hiver (1 jour) réalisé en présentiel et dédié à la sensibilisation des collaborateurs sur les enjeux RSE (activité « Fresque du climat » et co-construction de solutions pour réduire nos externalités)
- **Adaptation Covid** :
  - Des masques et gels hydroalcooliques ont été donnés à chacun des collaborateurs, équipement télétravail sur demande (siège, écran, clavier, casque audio)



## 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 la 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>• <u>Déplacements</u> : De manière générale, nous encourageons l'utilisation des transports en commun, du covoiturage ou de la prise de taxi en groupe pour les déplacements professionnels.</li> <li>• <u>Matériel informatique et téléphonie</u> : 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>• <u>Recyclage</u> : 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.</li> <li>• <u>Plénières</u> : En temps normal, 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. En période de COVID, toutes les plénières ont été faites à distance et à raison de deux fois par mois.</li> <li>• <u>Consommation de papier et d'encre</u> : 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. Les bulletins de paie sont dématérialisés depuis 2020.</li> <li>• <u>Affranchissement</u> : nous utilisons uniquement des timbres verts qui garantissent une livraison en 48H en limitant la consommation de CO2.</li> <li>• <u>Fournitures de bureaux</u> : 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>• <u>Locaux</u> : 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 de stores électriques qui fonctionnent uniquement à l'énergie solaire. Nous nous sommes équipés l'année dernière d'une fontaine à eau pour réduire l'utilisation des bouteilles plastiques.</li> <li>• <u>Produits labellisés</u> : 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.</li> <li>• <u>Communication/Sensibilisation</u> : nous sensibilisons nos collaborateurs et nos clients aux problématiques RSE, notamment en envoyant des newsletters dédiées à la RSE et au travers d'événements ou de cadeaux, le séminaire d'hiver 2021 a été consacré à la RSE.</li> </ul>

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

### MESURES

- **Déplacements** : De manière générale, 100 % de collaborateurs utilisant les transports en commun ou le vélo pour leurs déplacements professionnels. En période de COVID, le télétravail a été généralisé pour l'ensemble des collaborateurs.
- **Matériel informatique et téléphonie** : Au 31/12/2021, sur 40 collaborateurs, 31 collaborateurs possèdent un ordinateur professionnel (soit 77%) et 8 possèdent un téléphone professionnel (soit 20%), 12 collaborateurs sont équipés d'un double écran (soit 30%). Par ailleurs, 1 ordinateur et 0 téléphone a été renouvelé au cours de l'année.
- **Locaux** : 50% de nos bureaux sont 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 2021 est de 6199 MWh. En 2021, l'entreprise a fait le choix de changer de fournisseur d'énergie et de contractualiser avec un fournisseur d'énergie verte.
- **Communication/Sensibilisation** :
  - Achat, pour chaque collaborateur en cadeau de Noël, d'un set de flûtes de Champagne Made in France en cristallin d'une extrême pureté, matériau innovant signé Chef&Sommelier)
  - Participation de tous à un atelier « Fresque du Climat » au séminaire de fin d'année



## Actions pratiques // Droits de l'Homme

<b>EVALUATION, POLITIQUE &amp; OBJECTIFS</b>	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.
<b>MISE EN OEUVRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <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.</li> <li>• <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.</li> <li>• <u>Sélection des fournisseurs</u> : Enza a intégré les critères RSE dans sa politique d'achat.</li> </ul>
<b>MESURES</b>	<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>• <b>Parité homme femme</b> : 55% de femmes. De plus, parité management : 83% de femmes.</li> <li>• <b>Diversité des âges au 31/12/2021:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moins de 25 ans : 3 sur 44 – 7%</li> <li>• 26 – 40 ans : 29 sur 44 – 66%</li> <li>• 41 – 55 ans : 9 sur 44 – 20%</li> <li>• Plus de 55 ans : 3 sur 44 – 7%</li> </ul> </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

- 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. La politique d'achat formelle est en cours de rédaction, une charte à destination de nos partenaires et fournisseurs également, ainsi que la mise en place du suivi de l'évaluation de nos fournisseurs.
- Relation clients : la fidélisation de nos clients est basée sur des relations professionnelles 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.
- **Charte éthique** : 100% des salariés du cabinet ont reçu la charte éthique en 2021.

## Temps forts de nos engagements sur l'année 2021



**Nous nous faisons évaluer et certifier chaque année, depuis 2013, par Ecovadis.**

Nous avons à nouveau amélioré notre score en 2021 et sommes passés du niveau Gold au **niveau Platinum** (plus haut niveau de certification à date – **Top 1%**).



**Nous avons initié une démarche de formalisation de notre politique RSE.**

Cette démarche vise à consolider nos actions RSE. Nous avons pour cela suivi des **formations** et nous faisons accompagner par un **cabinet spécialisé** sur la RSE.



**Nous avons dédié notre séminaire de fin d'année à la RSE.**

Ce séminaire, organisé par le **comité RSE** du cabinet, a permis notamment de **sensibiliser les collaborateurs** aux enjeux RSE via un **atelier « Fresque du Climat »**.



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

Paul Valéry