Pacte Mondial

Communication sur le progrès



Ceci est notre Communication sur le Progrès sur la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Période: Année 2019

Think Create Digitize



n



Magellan Partners 48-50 rue de la Victoire 75009 Paris +33 1 42 66 06 06 www.magellanpartners.eu

Paris, le 21 février 2020

Je suis heureux de confirmer que Magellan Partners renouvelle son soutien envers le Global Compact des Nations Unies.

Comme nous le faisons depuis la première année de création de Magellan en 2008, nous nous engageons à mettre en œuvre des actions conformes au Pacte Mondial, dans les différents domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Notre ambition pour 2020 est de maintenir notre engagement et d'y faire adhérer l'ensemble de nos collaborateurs et partenaires.

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

Didier ZEITOUN

Président de Magellan

Partners





Chapitre 1. Rappel des 10 principes du Pacte Mondial

Annoncé par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, Kofi Annan, lors du Forum économique mondial qui s'est tenu en janvier 1999 à Davos (Suisse) et officiellement lancé au siège de l'ONU en juillet 2000, le Pacte Mondial invite les sociétés à adopter dix principes universels, sur les droits de l'homme, les normes de travail et l'environnement, et la lutte contre la corruption dans l'esprit d'un "développement responsable et durable".

Les principes du Pacte Mondial relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et à l'environnement font l'objet d'un consensus universel et s'inspirent de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement.

Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales. Les dix principes sont les suivants :

Droits de l'homme

- Principe n°1: Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.
- Principe n°2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Normes du travail

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

Environnement

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

Lutte contre la corruption

• Principe n°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.







Chapitre 2. L'application des principes liés aux Droits de l'Homme

2.1 Consulting solidaire

Magellan intervient bénévolement depuis 2017 pour un réseau d'étudiants solidaires.

L'objectif de cette association loi 1901 est de lutter contre les inégalités et la relégation dans les quartiers populaires en France, en créant, à côté des politiques publiques, des espaces d'engagement citoyen pour les jeunes, en général, et pour les étudiants, en particulier.

Les enjeux pour l'association sont :

- Améliorer les services à destination des accompagnements individuels (binômes formés d'un étudiant et d'un enfant),
- Doubler leur nombre d'ici 5 ans

Deux chantiers sont menés par deux consultants de Magellan :

- Digitalisation des relations avec l'écosystème « Etudiant, enfants, universités, financeurs » pour acquérir davantage de bénévoles, les fidéliser après leur bénévolat,
- Optimisation et rationalisation des processus sur les métiers support aux activités Finance, Compta, RH...

Magellan intervient à titre bénévole à hauteur de 25 jours homme (mécénat de compétence).





2.2 Congés solidaires®

Depuis 2017, tous les employés de Magellan peuvent faire une action humanitaire via le dispositif de « Congés solidaires ».

Ce congé engage trois parties : un employé volontaire souhaitant apporter sa connaissance ou son soutien dans un contexte de volontariat non rémunérer, son entreprise qui le soutien et un organisme spécialisé.

- L'employé volontaire est à l'origine de l'initiative, il contacte les organismes qui l'intéressent, il réunit toutes les informations sur sa mission (lieu, objectifs...) et présente à son entreprise son projet. Après la validation du projet, il finance une partie de celui-ci et pose ses congés
- L'entreprise valide le projet et finance la mission humanitaire
- L'organisme de « Congé solidaire », connait les besoins de bénévolats dans différents pays et contextes, il peut proposer différentes options. Une fois le projet validé, il accompagne et forme la personne qui part en mission et lui donne un cadre d'action.

Ces missions ont une durée moyenne de deux semaines.

En août 2019, un consultant chez Magellan Consulting, est ainsi parti 15 jours au Népal en tant que volontaire pour l'association « Care & Development ».

Cette association vise à améliorer les conditions de vie des populations défavorisées au Népal en fournissant un accès à des services de santé et d'éducation.

Sa mission était de former les membres de l'organisation à la gestion de base de données sur le terrain afin de les rendre autonomes dans leur activité.

« Ces deux semaines de formation ont été, pour nous tous, riches d'enseignements. Nous avons notamment identifié les besoins en matière de suivi et de méthodes de collecte.

L'objectif de la première semaine a été de coconstruire un rapport analytique cible et de rendre cette base de données viable sur le long terme. » Martin Schall Legros, consultant.

Magellan participe au financement de la mission, qui peut être liée à différents domaines, notamment :

- · Projets, Informatique, Organisation,
- Education et formations,
- Environnement et biodiversité.





2.3 Priorisation des enjeux RSE

En octobre 2019, nous avons procédé en interne à la nomination d'un responsable RSE.

En effet, Magellan souhaite poursuivre son engagement au-delà de ses obligations légales et économiques. Notre groupe vise à répondre également aux enjeux posés sur son environnement social, humain, politique et écologique.

La responsabilité sociale de l'entreprise, (désormais RSE) y répond. C'est pourquoi le Pôle RSE de Magellan Partners se structure encore davantage en 2020.

Notre action se situe ainsi au cœur des dynamiques contemporaines et inclue la prise en compte des effets externes (positifs et négatifs) de nos activités sur la société.

Nos objectifs pour 2020 embrassent les valeurs de notre groupe et nous avons déjà initié une série initiatives :

Transition environnementale

- Mesurer et améliorer notre performance environnementale
- Former et sensibiliser nos salariés aux enjeux du développement durable (Serious Game IT Zéro Carbone)
- Challenger la durabilité de nos offres existantes et les adapter si nécessaire
- Mise en place de jeux concours photos et affiches ludiques permettant de mieux aborder les enjeux écologiques de demain
- Evénement petit déjeuner « Ramenez vos tasses moches » pour regénérer le stock de tasses disponibles au cabinet et ne plus se servir des tasses en plastique ou en carton.

Egalité

- Promouvoir l'égalité de traitement
- Signature de la charte de la diversité
- Index Femme/Homme

Dans un futur proche, nous souhaitons également mettre en place les actions suivantes :

- Newsletter RSE
- Fin de vie des matériels informatiques (reprise et recyclage des déchets électroniques) D₃E
- Empreinte environnementale de Magellan
- Calcul de l'empreinte carbone liée à l'organisation du stand à Vivatech et compensation
- Mécénat de compétences





2.4 Magellan Consulting s'engage dans la promotion de la Charte de la diversité

En 2019 Magellan s'est engagé aux côtés des 3 800 signataires de la Charte de la diversité à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité au sein de notre cabinet.

Notre conviction est que la diversité constitue pour Magellan un enjeu de performance économique et social. En la plaçant au cœur de notre stratégie, elle devient un avantage dont l'impact se fait sentir notamment sur notre créativité et sur notre compétitivité.

Nos engagements

Par la signature de la Charte de la Diversité, nous nous engageons à :

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- 2- Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
- 3-Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- 4- Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
- 5- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel
- 6- Evaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.





Chapitre 3. L'application des principes liés aux Normes du travail

3.1 Bien-être au travail

Un Groupe de travail « Bien-être au travail » a été mis en place depuis septembre 2015. Il a pour objectif de définir et lancer des initiatives visant à améliorer le bien-être des collaborateurs, qu'ils soient au Siège ou chez leurs clients.

Il est composé de collaborateurs représentatifs de Magellan : collaborateurs récemment arrivés ou présents depuis plusieurs années, du grade de consultant à celui d'associé, issus de pôles différents.

Initiatives en cours

- Managers 2020: Benchmark des pratiques actuelles (séminaire, recherche, rencontre startups), recueil du besoin interne via des ateliers, présentation au Comex, communication et mise en action.
- Great Place To Work: Renouvellement de l'enquête Great Place to Work, communications sur le sujet sur le réseau d'entreprise, dans les réunions mensuelles et lors du séminaire d'entreprise, identification des sujets à traiter en priorité pour 2020.
- Parcours du collaborateur et process interne: Identification des parcours et focus, modélisation des parcours sélectionnés, audit des parcours identifiés via des ateliers avec les employés quel que soit leur poste, proposition de nouveaux parcours, communication et mise en action
- Déménagement et nouveaux locaux : benchmark sur les tendances actuelles en aménagement de bureau, recueil du besoin auprès des salariés, présenter les bilans des ateliers et benchmark devant le COMEX, mener à bien les projets validés.
- Social RH Travail à distance : Analyse des textes de lois, études des problématiques de sécurité, analyse de la problématique de tiers lieu, validation du contexte de travail à distance occasionnel chez Magellan, communication sur le sujet
- **Poste en rupture Outils de travail** : le matériel, équipements salle de réunion, les outils utilisés sur les postes de travail, la mobilité, la sécurité.

Les idées portées en 2019 ont été:

- Mise à disposition de panier de fruits au cabinet : cette idée a été portée auprès du CSE qui l'a mise en place.
- Carte de Paris avec géolocalisation des consultants en mission chez des clients: cette idée est en test dans la practice « SI et Projets ». La carte permet de savoir qui sont les collègues géographiquement proches et d'organiser des déjeuners ou petits déjeuners informels.







3.1.1 Enquête Bien-être au travail

Magellan a figuré au classement des « best workplaces » pour l'année 2018, s'est classé au 32^{ème} rang pour sa troisième participation, et a obtenu le label « Entreprise où il fait bon travailler » en France.

Lancée en 2016, cette enquête annuelle sur le bien-être au travail, via l'organisme « Great Place To Work », a été renouvelée en 2019. Près de 77 % des collaborateurs ont répondu à l'enquête 2019 dont les résultats seront connus en 2020.

Après chacune des participations, des initiatives ont été prises par le Groupe de travail « Bienêtre au travail » en matière d'équipements et de services mis à la disposition des collaborateurs.

Dans ce cadre, un des éléments différenciants de Magellan en tant que cabinet de conseil est de la prise en compte des contraintes des collaborateurs lors d'affectation de mission, en particulier sur la durée de trajet. Les missions ne sont pas imposées, le fort taux d'activité permet de présenter plusieurs missions, et ainsi de prendre en compte les souhaits des collaborateurs. La charte managériale est stricte sur les horaires de travail, de réunions, d'envoi de mails ou tout type de communication : 8h-2oh. Cette charte est désormais appuyée par la charte informatique et la charte de déconnexion. Lors de sa dernière participation à l'enquête GPTW, à la phrase « dans l'ensemble je peux dire que c'est une entreprise où il fait bon travailler » la perception globale des employées de Magellan était de 92%.

3.1.2 Déménagement / Nouveaux locaux

En 2019, le développement de Magellan a mené le cabinet à occuper deux étages supplémentaires dans les locaux qu'il occupait déjà rue de la Victoire à Paris. Pour l'aménagement de ces locaux l'accent a été mis sur la collaboration et le bien-être des salariés de l'entreprise, à la fois consultants et fonctions supports. Cet aménagement de locaux supplémentaires était également l'occasion de mener à bien des travaux de rafraichissement dans nos locaux actuels.

Un groupe de consultants a travaillé sur les usages des open-spaces et salles de réunion. Des ateliers de travail ont été menés avec les consultants et les membres du back-office pour voir quels seraient les besoins et comment y répondre au mieux.

Finalement l'aménagement mis en œuvre a été comme suit :

- Création de trois open-spaces partagés par l'ensemble des consultants. Plutôt qu'un regroupement par practice nous avons préféré favoriser la collaboration entre l'ensemble des collaborateurs, en adéquation « l'esprit d'équipe » qui est l'une de nos valeurs fortes
- Les open-spaces sont adaptés au type de travail que les consultants souhaitent réaliser : l'un de ces open-spaces est appelé « Zen », on favorise le travail en silence et la concentration. Cet open-space est aménagé avec des bureaux réglables en





hauteur, qui permettent de travailler assis ou debout. « Zap » pour les deux autres, qui sont au contraire des lieux propices à l'échange.

- Aménagement de salles de réunions avec deux typologies : les salles de 6 à 12 personnes pour les réunions d'équipes ou réunions de travail, et les bulles de 1 à 3 places pour les micro-réunions. Par ailleurs la totalité des salles de réunion a été équipée de murs inscriptibles favorisant la créativité et le brainstorming. Les salles de réunions sont nommées d'après les lieux des séminaires annuels de Magellan (Barcelone, Milan, Marseille, etc.)
- Aménagement d'une nouvelle cafétéria, plus spacieuse que l'ancienne et équipée d'une barista de modèle professionnel en plus des commodités habituelles de microondes et réfrigérateur. Magellan développe également une politique tournée vers l'écologie et a installé un lave-vaisselle pour limiter l'utilisation de couverts jetables. Dans le même esprit nous avons créé un partenariat avec les restaurants du quartier qui proposent d'apporter ses propres récipients (tupperware, couverts, gourdes) plutôt que d'utiliser du matériel à usage unique.
- Agrandissement et remise à neuf de l'ancienne cafétéria du 6ème étage.
- Création de plusieurs espaces détente équipés de fauteuils confortables et de canapés, dispersés dans les étages pour des pauses entre les réunions de travail
- Création d'une bibliothèque communautaire, une première vague de livres a déjà été achetée sur la base des recommandations des consultants et tout le monde est invité à y apporter des livres qu'il a appréciés, en prendre pour découvrir de nouveaux auteurs, etc.

3.1.3 Crèche d'entreprise

Magellan a démarré sa collaboration avec un réseau de crèches d'entreprises en 2017. 6 berceaux ont été attribués à ce jour. Très attendue, cette initiative contribue notamment :

- à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée,
- à faciliter le retour au travail après le congé maternité.





3.2 Associé de référence

Dès son arrivée, chaque collaborateur se voit attribuer un associé de référence. Les objectifs sont de favoriser l'épanouissement du collaborateur au travail, de développer sa motivation, son engagement et ses talents.

L'associé de référence est présent auprès du collaborateur pour le guider dans :

- le développement de ses compétences et la gestion de sa carrière,
- son staffing,
- le respect des valeurs magellan,
- la gestion administrative.

L'entretien à mi année, la pré-évaluation annuelle et l'évaluation annuelle sont réalisés entre le collaborateur et son associé de référence, en plus des autres points informels qui peuvent être programmés.

Les managers de proximité sont depuis 2017 davantage associés au processus.

3.3 Refonte du plan de formation en 2019

Nos formations sont déployées tout au long de l'année afin de former tous nos collaborateurs, du consultant au senior manager. L'enjeu est de développer les compétences de ces derniers afin de les inclure dans notre démarche d'amélioration continue. L'objectif est de faire du déploiement de leurs carrières professionnelles notre priorité.

L'équipe des Ressources Humaines et les référents recueillent les besoins des collaborateurs afin de mettre en place un dispositif de gestion de carrière sur-mesure, permettant de concilier les besoins de l'entreprise et les attentes des collaborateurs.

Pour encore mieux rapprocher l'intérêt supérieur de l'entreprise et les intérêts particuliers des collaborateurs, la direction stratégique de Magellan Partners a décidé d'une refonte totale du plan de formation, par la création d'un parcours de formation par domaine d'expertise.

L'ensemble des directeurs de département ont été interrogés pour mieux cerner le type de formation qui permettrait de faire monter le plus efficacement en compétence les équipes : tous les domaines d'expertise ont été passés au crible pour mieux connaître les besoins.

Dans le cadre de la refonte du plan de formation nous avons fait du développement des compétences de nos collaborateurs une priorité, en le considérant comme un nouveau levier de performances sociales et économiques.







3.4 Evaluation de la pénibilité

Un questionnaire sur la pénibilité du travail a été mis en place dès 2015 et est complété par chaque collaborateur et son associé de référence lors d'un entretien à mi année.

A cette occasion sont évalués :

- la durée des trajets professionnels,
- l'amplitude des journées de travail,
- le solde des jours non travaillés (congés RTT) pris et non pris à la date de l'entretien,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée du salarié,
- la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail,
- les points d'attention sur la mission.

En cas de point sensible durable identifié, des actions internes et/ou externes sont déterminées pour y remédier sans délai, mais il n'est pas identifié de problème général.

3.5 Mise en place du télétravail

Le télétravail est bénéfique aux salariés leur faisant gagner en qualité de vie, notamment par l'amélioration de la flexibilité au travail et la suppression du temps de transport.

Nous avons bien compris qu'une utilisation juste, mesurée et intelligente de ce mode de travail à distance peut constituer un facteur d'amélioration de la compétitivité d'une entreprise tout en permettant de favoriser le bien-être du collaborateur au travail.

Conscient donc de l'enjeu posé par le télétravail, nous avons créé un process établi, formalisé par une charte du télétravail, lue et signée par chaque collaborateur.

Le processus de télétravail peut s'ouvrir de deux manières : soit sur proposition du référent du salarié ou de son responsable de mission qui demandera l'avis du client qui a la faculté d'accepter ou non.

Soit sur demande directe du salarié qui formulera une demande à son référent, qu'il acceptera ou non.





3.6 Mise en place du CET

Le compte épargne temps (CET) est un dispositif qui permet aux salariés d'accumuler des droits à des congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération monétaire immédiate ou différée en contrepartie de jours de congés ou de repos non pris.

Les conditions d'ouverture du CET sont les suivantes : il faut être en CDI, avoir au moins une année d'ancienneté à la date d'alimentation, ouverture qui s'opère sur la base du volontariat. Le CET peut être alimenté par la cinquième semaine de congés payés, les jours RTT employés, et les congés d'ancienneté.

Le salarié qui souhaite alimenter son CET doit faire une demande écrite avant le 15 juin ou le 15 décembre en utilisant le formulaire prévu à cet effet.

Ce dispositif permet également de favoriser les liens de solidarité entre collaborateurs, un don de jours de CET peut être fait au bénéfice d'un collègue ayant besoin de temps pour s'occuper d'un proche du fait d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap.

Enfin, le salarié peut choisir de liquider sous forme monétaire tout ou partie des droits acquis sur le CET : il devra faire une demande écrite au service Ressources Humaines en utilisant un formulaire prévu à cet effet, possibilité qui sera ouverte une fois par année civile.





3.7 Nouvelles actions des CSE en 2019

Les CSE propose à nos consultants des activités et offres diverses et variées tout au long de l'année. Les CSE se sont rapprochés des pôles bien-être au travail, RSE et ont également proposé une enquête qui a permis de définir quelles étaient les attentes des consultants comme activités, avantages ou réductions.

Les nombreux échanges avec l'équipe bien-être au travail ont notamment permis de mettre en place les éléments suivants :

- Mise à disposition de corbeilles de fruits pour les consultants présents au cabinet
- Création d'une journée des enfants pour les fêtes de fin d'année (en cours de validation par la direction)
- Partenariats avec des boutiques de prêt à porter pour faciliter l'accès aux tenues professionnelles (à partir du 18 novembre 2019)

En septembre 2019, une enquête à destination des consultants a été mise en place par les CSE dans le but de savoir quelles étaient les attentes des consultants et ainsi proposer de nouvelles actions en lien avec les souhaits formulés. Cette enquête a notamment permis les nouveautés suivantes :

- Organisation d'événements plus réguliers à destination des consultants (escape game, dégustations, musées, soirée découverte thématique, blind test, karaoké...)
- Actualisation des moyens de paiement pour faciliter le règlement des activités par les consultants.
- Mise en place d'une plateforme CSE pour accéder à des offres plus importantes et plus diversifiées notamment des partenariats avec des clubs de sports et des salles de spectacles.

Toutes ces actions permettent notamment aux CSE de proposer des activités et améliorations adaptées aux souhaits des consultant, permettant ainsi de donner encore plus d'importance à nos consultants en les responsabilisant sur des sujets qui leurs tiennent à cœur.







Chapitre 4. L'application des principes liés à l'Environnement

Nos objectifs pour 2020 embrassent les valeurs de notre groupe et nous avons déjà initié une série initiatives citées précédemment :

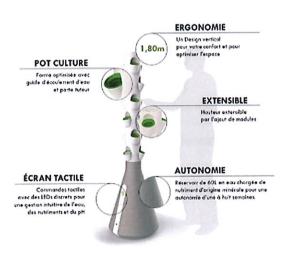
Transition environnementale

- Mesurer et améliorer notre performance environnementale
- Former et sensibiliser nos salariés aux enjeux du développement durable (Serious Game IT Zéro Carbone)
- Challenger la durabilité de nos offres existantes et les adapter si nécessaire

Magellan a également poursuivi ses actions liées à la responsabilité environnementale de l'entreprise et de ses collaborateurs :

- Dans le cadre du remplacement du parc informatique, des ordinateurs sont donnés à la Croix Rouge de Boulogne pour aider à la création d'un club information pour des personnes ne possédant pas de domicile fixe.
- Les copieurs renouvelés en 2017 sont certifiés Energy Star (écolabel basé sur l'efficacité énergétique), Blue Angel (prise en compte du recyclage, de la consommation d'énergie, de la fin de vie, des émissions chimiques).
- Magellan met à disposition des tasses et des verres dans ses locaux de façon à diminuer l'usage des récipients en plastiques (gobelets, couverts, assiettes...).
- Magellan recycle toutes les dosettes de café utilisées au Cabinet.
- Magellan commande de fournitures (papier notamment) auprès d'une association favorisant le travail des personnes en situation de handicap.

4.1 Innovation



Dans le cadre de sa participation à Vivatech en 2019 Magellan a mis en avant sur son stand des starts up que le groupe soutient pour leurs innovations qui répondent aux besoins de leurs clients et qui illustrent concrètement l'impact des technologies sur le bien-être au quotidien. Une de cette start-up est Homepotager : un potager urbain vertical et connecté. Issu de l'incubateur « IMT Starter » de l'école partenaire Institut Mines-Télécom Business School.







4.2 Semaine Européenne de la réduction des déchets



Une initiative a été lancée dans le cadre de la Semaine Européenne de la Réduction des Déchets 2019, l'objectif de cette démarche était de sensibiliser les consultants à la réduction des déchets.

Dans ce cadre trois actions ont été lancées :

- Formalisation de poster avec des chiffres clés sur la production de déchets
- Acquisition de contenants alimentaires en verre qui ont été mis à disposition des équipes
- Réalisation d'un concours « Déjeuners zéro déchet Envoyeznous vos photos »









Chapitre 5. L'application des principes liés à la Lutte contre la corruption

Magellan s'engage à nouveau à respecter les règlements des appels d'offres auxquels elle répond. Elle respecte le processus d'appel d'offres et en particulier les règles de confidentialité, règles liées à la non-corruption et à la transparence.

Par ailleurs, dans le cadre de leurs missions, les collaborateurs respectent les chartes et règles de leurs clients liées notamment aux cadeaux d'entreprise.







Chapitre 6. Présentation de Magellan Partners

6.1 L'histoire du Groupe

Fondé en 2008, le Cabinet de Conseil en Organisation et Systèmes d'Information, Magellan Consulting ne cesse de développer ses champs de compétences et d'expertises afin de répondre aux besoins de ses clients. Aujourd'hui, forte de sa politique de croissance organique et d'acquisition, de création de nouvelles entités, la maison-mère s'érige, avec ses différentes filiales – Magellan'Project, Exakis Nelite, Comforth, J2C, Magellan et Sécurité – en une digital company unie autour d'une même marque : Magellan Partners.

La vocation première de Magellan Partners est d'être un catalyseur de la transformation digitale de ses clients en les accompagnant dans le changement profond de leurs métiers et de leurs socles technologiques pour aborder les nouveaux business modèles, la transition sociétale, énergétique et écologique.

6.2 Notre démarche

Notre savoir-faire en transformation digitale est le fruit de l'alliance des trois fondamentaux : les métiers, la technologie et la créativité digitale.

En tirant parti du potentiel offert par les technologies de l'information et l'expertise métiers, Magellan Partners accompagne ses clients dans l'atteinte de leurs objectifs de développement, d'optimisation et de transformation de leur business.

Les 1100 collaborateurs que composent le Groupe interviennent à travers chacune de ses entités, de la définition de la stratégie opérationnelle jusqu'à l'exécution des projets et la mise en œuvre des solutions technologiques.

Notre capacité à adresser les problématiques de nos clients à toutes les étapes de leur transformation font de Magellan Partners un cabinet indépendant avec l'ambition de devenir l'acteur de référence dans le digital et l'accompagnement des entreprises dans leur transformation.







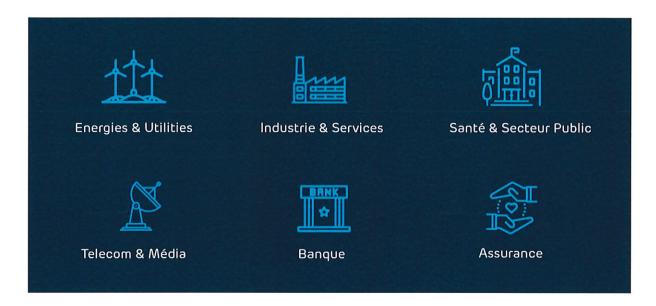
6.3 Nos expertises sectorielles

Fort de sa culture de digital company dans le secteur du conseil en organisation et des technologies de l'information, Magellan Partners met son expertise métiers au service d'un grand nombre de secteurs que le digital touche et transforme.

Le Groupe intervient en conseil en organisation dans 5 secteurs métiers (Énergie, Utilities & Telecom / Banque / Assurance / Santé & Secteur Public / Industrie & Services), avec 8 practices transverses (RH, Infrastructures, Finance, Stratégie IT, Digital, MLab, IA & Data, Cybersécurité).

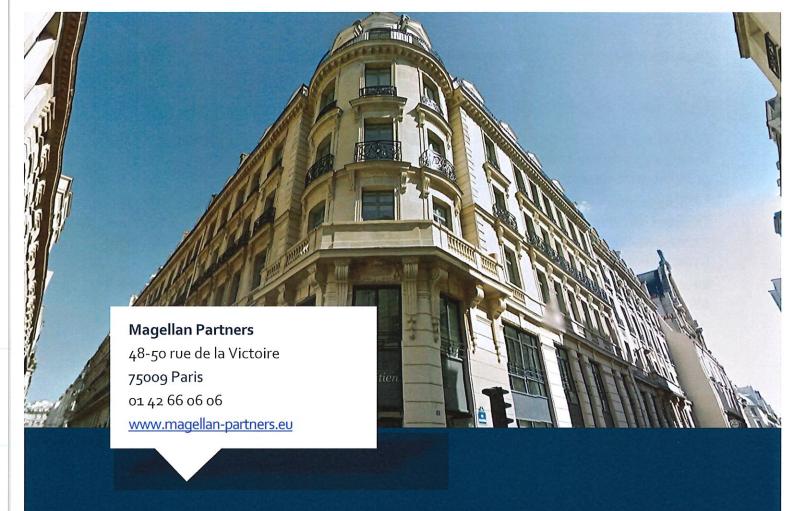
Il regroupe également des activités IT spécialisées sur les technologies d'avenir suivantes : Microsoft, SalesForce, AWS, IBM Watson et Cybersécurité.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site https://www.magellan-partners.eu/.









Think Create Digitize

